

Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů

Milan Javořík

Bakalářská práce
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Milan Javořík**
Osobní číslo: **M190122**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Na základě literární rešerše zpracujte teoretické poznatky týkající se zaměstnaneckých benefitů.

II. Praktická část

- Analyzujte stávající stav zaměstnaneckých benefitů vybrané společnosti včetně daňového a účetního aspektu.
- Na základě provedené analýzy navrhněte změny současného systému zaměstnaneckých benefitů, popište a vyhodnoťte dopady těchto změn.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's job evaluation handbook: a guide to achieving fairness and transparency in pay and reward*. New York: Kogan Page, 2018, 200 s. ISBN 9780749482428.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 272 s. ISBN 978-80-7676-193-3.
ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018, 575 s. ISBN 978-80-7554-138-3.
URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017, 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zuzana Crhová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2023**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 15. 5. 2023

Jméno a příjmení: Milan JAVOŘÍK

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zaměřuje na analýzu účetních a daňových dopadů zaměstnaneckých benefitů. Cílem práce je poskytnutí uceleného přehledu o daňových a účetních dopadech konkrétních zaměstnaneckých benefitů ve společnosti a návrh vhodných úprav v systému poskytování zaměstnaneckých benefitů, který by mohl být využit jak manažery a vedením firmy, tak i přispět ke zvýšení motivace zaměstnanců.

V teoretické části práce jsou vysvětleny základní pojmy a definice související s problematikou zaměstnaneckých benefitů, dále jsou popsány způsoby poskytování benefitů a jejich klasifikace. V praktické části jsou analyzovány konkrétní benefity a jejich účetní a daňové dopady pro společnost a návrh řešení pro manažery a vedení firmy.

Pro zpracování práce byly analyzovány a kombinovány různé zdroje informací, zejména literární prameny, články, internetové a další zdroje. Výsledkem práce je doporučení pro zaměstnavatele, jak aktualizovat konkrétní využívaný zaměstnanecký benefit a dále, jak udržovat celý systém poskytování zaměstnaneckých benefitů a zajistit tak správné účtování a daňovou optimalizaci poskytovaných benefitů.

Klíčová slova:

náklady, zaměstnanec, zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel, mzda

ABSTRACT

This bachelor thesis focuses on the analysis of accounting and tax implications of employee benefits. The aim of the thesis is to provide a comprehensive overview of the tax and accounting implications of specific employee benefits in the company and to propose appropriate adjustments in the system of providing employee benefits that could be used by managers and company management as well as contribute to increasing employee motivation.

The theoretical part of the thesis explains the basic concepts and definitions related to the issue of employee benefits, and describes the methods of providing benefits and their classification. In the practical part, specific benefits and their accounting and tax implications for the company are analysed and solutions are proposed for managers and management.

Various sources of information were analysed and combined for the preparation of the thesis, in particular literary sources, articles, internet and other sources. The result of the work is a recommendation for employer on how to update the specific employee benefits used, as well as how to maintain the entire system of providing employee benefits to ensure proper accounting and tax optimization of the benefits provided.

Keywords:

costs, employee, employee benefits, employer, wage

Motto:

„Máš-li problém, vyřeš ho. Nemáš-li problém, nevymýšlej si ho.“

Tomáš Baťa

Rád bych vyjádřil své upřímné poděkování všem, kteří mi poskytli pomoc při psaní této bakalářské práce.

Chtěl bych především poděkovat vedoucí bakalářské práce, paní Ing. Zuzaně Crhové, Ph.D., za její vedení, odborné rady a trpělivost během celého procesu psaní práce.

Nakonec bych chtěl vyjádřit svůj dík a uznání všem, kteří se podíleli a stále podílejí na tvorbě zaměstnaneckých benefitů a podporují tak zlepšení pracovního prostředí pro zaměstnance v České republice.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH	
ÚVOD	12
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	13
I TEORETICKÁ ČÁST	14
1 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	15
1.1 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	15
1.2 HISTORIE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	17
1.3 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	19
1.3.1 Zaměstnavatelské hledisko.....	19
1.3.2 Zaměstnanecké hledisko	19
1.3.3 Druhové hledisko	20
1.3.4 Daňové hledisko.....	20
1.3.5 Regulační hledisko	23
1.3.6 Hledisko způsobu poskytování	23
1.4 KATEGORIE DAŇOVÉ VÝHODNOSTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	24
1.4.1 Nejvýhodnější benefity (123 %)	25
1.4.2 Výhodné benefity (100 %).....	26
1.4.3 Neutrální benefity (68 %).....	26
1.4.4 Nevýhodné benefity (58 %)	27
2 CHARAKTERISTIKA NEJPOSKYTOVANĚJŠÍCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE, ZAMĚSTNANCE, DAŇOVÉHO A ÚČETNÍHO HLEDISKA	29
2.1 POSKYTOVÁNÍ STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮM	29
2.1.1 Daňové řešení stravování u zaměstnance.....	30
2.1.2 Daňové řešení poskytnutého příspěvku na stravování u zaměstnavatele.....	31
2.2 PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ, DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	33
2.2.1 Daňové řešení příspěvků u zaměstnance.....	33
2.2.2 Daňové řešení příspěvků u zaměstnavatele.....	36
2.3 SLUŽEBNÍ MOTOROVÉ VOZIDLO I K SOUKROMÉMU POUŽITÍ.....	38
2.3.1 Daňové řešení služebního motorového vozidla i k soukromému použití u zaměstnance	39
2.3.2 Daňové řešení služebního motorového vozidla i k soukromému použití u zaměstnavatele	40
2.4 DOVOLENÁ NAD ZÁKONNÝ RÁMEC.....	41
2.5 ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	41
2.6 NOVÉ TRENDY V POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	42
II PRAKTICKÁ ČÁST	43
3 ANALÝZA SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI	44

3.1	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....	44
3.1.1	Historie společnosti, její působení a situace na trhu	45
3.1.2	Struktura společnosti	46
3.1.3	Struktura zaměstnanců	47
3.2	ANALÝZA STÁVAJÍCÍCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	48
3.3	ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z DAŇOVÉHO A ÚČETNÍHO HLEDISKA	50
3.3.1	Zvýšené odstupné.....	50
3.3.2	Stanovená týdenní pracovní doba v délce 37,5 hodiny.....	53
3.3.3	Minimální mzda	53
3.3.4	Dovolená nad zákonný rámec	53
3.3.5	Příspěvek na stravování.....	54
3.3.6	Příspěvek při narození dítěte	56
3.3.7	Příspěvek na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění.....	57
3.3.8	Pracovní volno s náhradou mzdy a bez náhrady mzdy	59
3.3.9	Odměny při životních a pracovních výročích	60
3.3.10	Ocenění dárců krve	62
3.3.11	Poskytování sociální výpomoci.....	63
4	DOPORUČENÍ A NÁVRHY	65
	ZÁVĚR	69
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	70
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	72
	SEZNAM OBRÁZKŮ	73
	SEZNAM TABULEK.....	74

ÚVOD

Zaměstnanecké benefity jsou důležitou součástí moderního pracovního prostředí a mohou přinést mnoho výhod pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatelé, kteří poskytují benefity, se mohou těšit z vyššího stupně spokojenosti a loajality svých zaměstnanců, což může vést ke snížení fluktuace zaměstnanců a snížení nákladů na nábor a zaškolení nových zaměstnanců. Dále mohou zaměstnanecké benefity přispět ke zlepšení zdraví a produktivity zaměstnanců, což může vést k většímu výkonu práce a zvýšení ziskovosti společnosti. Navíc mohou být výhodné i z daňového pohledu jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Z tohoto důvodu se stává poskytování zaměstnaneckých benefitů stále důležitější součástí firemní kultury společností a strategie pro udržení konkurenceschopnosti na trhu práce.

Cílem práce je poskytnutí uceleného přehledu o daňových a účetních dopadech konkrétních zaměstnaneckých benefitů ve společnosti a návrh vhodných úprav v systému poskytování zaměstnaneckých benefitů, který by mohl být využit manažery a vedením firmy jak ke zlepšení výkonu firmy, tak i přispět ke zvýšení motivace zaměstnanců.

Bakalářská práce se v teoretické části zaměřuje na analýzu nejpoužívanějších zaměstnaneckých benefitů v České republice se zaměřením na různé účetní a daňové povinnosti související s jejich poskytováním. V praktické části jsou potom analyzovány konkrétní případy poskytování zaměstnaneckých benefitů v konkrétní firmě, zejména implementace a administrace benefitového systému.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Zaměstnanecké benefity mohou být klíčovým faktorem při získávání a udržování kvalitních a talentovaných zaměstnanců. Zaměstnanci jsou více motivováni a spokojeni, když jsou zaměstnáváni v práci, která jim poskytuje další výhody a přínosy kromě základní mzdy nebo platu. Poskytování zaměstnaneckých benefitů také pomáhá vytvářet vztah důvěry mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Zaměstnanci cítí, že jim zaměstnavatel plně rozumí a dbá na jejich celkový blahobyt. To může vést k většímu zapojení zaměstnanců a loajalitě k firmě.

Cílem práce je poskytnutí uceleného přehledu o daňových a účetních dopadech konkrétních zaměstnaneckých benefitů ve společnosti a návrh vhodných úprav v systému poskytování zaměstnaneckých benefitů, který by mohl být využit manažery a vedením firmy. Zaměstnanecké benefity mohou pomoci zvýšit motivaci a loajalitu zaměstnanců, což může vést ke snížení fluktuace a vytváření pozitivního pracovního prostředí.

V teoretické části jsou použity relevantní informační zdroje k bližšímu seznámení s problematikou zaměstnaneckých benefitů, zejména tištěné publikace a internetové zdroje. Teoretická část představuje zaměstnanecké benefity z mnoha úhlů pohledu, ty nejpoužívanější benefity jsou podrobněji vysvětleny jak z pohledu zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Tato část je zpracována deskriptivní metodou.

V praktické části je nejprve představena společnost a dále je analyzován stávající systém zaměstnaneckých benefitů. Na základě syntézy, která kombinuje informace z různých zdrojů a umožňuje tak získat komplexní pohled na téma zaměstnaneckých benefitů, jsou zhodnoceny výhody a nevýhody konkrétních zaměstnaneckých benefitů ve společnosti. Dále je proveden návrh změn v systému poskytování benefitů a doporučení pro společnost, jak celý systém zaměstnaneckých benefitů udržovat.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Podle Urbana (2017, str. 35) by odměna neměla být poskytována jen za „mimořádné“ úsilí či výsledky, ale i za to, že zaměstnanci dosáhli určených cílů či plní všechny své povinnosti. Odměna je účinná tehdy, přichází-li rychle a zaměstnanci věří, že její získání mají pod kontrolou. K oslabení motivací vede i absence nebo neúčinnost sankcí. Sankční opatření nebývají pro nadřazeného příjemná, vůči pracovníkům s trvale nižším výkonem nebo nežádoucím chováním však nadřazený musí zasáhnout. (Urban, 2017)

Zaměstnanecký benefit je dárek nebo výhoda, kterou zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům kromě základní mzdy nebo platu. Zaměstnanecké benefity jsou součástí celkového balíčku odměn a jsou zaměřeny na zvýšení spokojenosti a motivace zaměstnanců. Zaměstnanci tak mohou mít pocit, že jsou odměňováni nejen za svoji práci, ale také za svou věrnost a příspěvek k úspěchu společnosti.

Podle Armstronga (2015, str. 110) jsou nefinanční odměny takové, které v různé míře uspokojují potřeby lidí po uznání, úspěchu, odpovědnosti, samostatnosti, vlivu a osobním růstu. Zahrnují pojem vztahové odměny, což jsou nehmotné odměny související s pracovním prostředím (kvalita pracovního života, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem), uznáním, řízením výkonu a vzděláváním a rozvojem. Nefinanční odměny mohou být vnější, jako je pochvala nebo uznání, nebo vnitřní, vyplývající ze samotné práce, spojené s pracovní výzvou a zájmem a pocitem, že práce má smysl. (Armstrong, 2015)

1.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Podle Šubrt (2018, str. 19) lze za součást celkového odměňování zaměstnance považovat cokoli, co jej v souvislosti s jeho zaměstnáním uspokojuje a co je výsledkem či důsledkem činnosti zaměstnavatele. Cílem systému odměňování, včetně odměňování za práci, je vytvořit kladný vztah zaměstnance k firmě, stabilizovat jej a pozitivně jej motivovat k aktivitě ve prospěch cílů společnosti (cílů zaměstnavatele). (Šubrt, 2018)

Zaměstnanecké benefity jsou výhodné nejen pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele, kteří mohou díky nim zlepšit zaměstnaneckou loajalitu, snížit fluktuaci zaměstnanců a zvýšit produktivitu a výkonnost pracovníků. Přitom benefity mohou být pro zaměstnavatele daňově výhodné.

Jak uvádí Šubrt (2018, str. 102) mzdu či plat musíme striktně oddělovat od tzv. benefitů (zaměstnaneckých výhod). Mzda či plat není benefitem, neboť přísluší za vykonanou práci

– uvedené výhody jsou naopak poskytovány v souvislosti s vykonávaným zaměstnáním. Pokud zaměstnanci dostávají také jiné požitky, ať již peněžité nebo nepeněžité (tj. peněžité hodnoty – naturální), které nejsou poskytovány za vykonanou práci, ale jen v souvislosti se zaměstnáním, nejde o mzdu a ani o plat. (Šubrt, 2018)

Zaměstnanecké benefity mají pro firmy a organizace mnoho významů a výhod. Některé z hlavních významů jsou:

- **zvyšují atraktivitu firmy** – zaměstnanecké benefity mohou pomoci firmě stát se atraktivnější pro potenciální zaměstnance a zvýšit tak její konkurenceschopnost na trhu práce
- **podporují věrnost zaměstnanců** – pokud si zaměstnanci uvědomují, že firma dbá o jejich potřeby a zájmy, je pravděpodobnější, že zůstanou loajální a věrní
- **snížení fluktuace zaměstnanců** – pokud zaměstnanci dostávají benefity, se kterými jsou spokojeni a váží si jich, je pravděpodobnější, že zůstanou v práci déle, což může pomoci snížit fluktuaci zaměstnanců a s tím spojené náklady na nábor a zaškolení nových zaměstnanců.
- **zvyšují motivaci** – dobře rozvržené a poskytované zaměstnanecké benefity mohou pomoci zvýšit motivaci zaměstnanců, což může vést ke zlepšení výkonnosti a výsledků firmy
- **zlepšují atmosféru na pracovišti** – zaměstnanecké benefity mohou přispět k pozitivní a přátelské pracovní atmosféře, což může vést ke zvýšení produktivity a kvality práce.
- **zlepšení zdraví a pohody zaměstnanců** – některé benefity, jako například vstup do fitcentra, masáže nebo stravenky mohou pomoci zlepšit zdraví a duševní pohodu zaměstnanců
- **podpora vzdělání a rozvoje** – zaměstnanecké benefity mohou také podporovat rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, což může vést k růstu jejich odborných znalostí a schopností a zlepšení kvality práce

Zaměstnanecké benefity jsou důležitým nástrojem pro podporu spokojenosti, loajality a výkonnosti zaměstnanců a pro zlepšení výsledků a konkurenceschopnosti firmy. Zaměstnanecké benefity mohou být pro zaměstnance i zaměstnavatele daňově výhodné, což znamená, že mohou snížit výši daní, které musí platit.

Je však důležité si uvědomit, že i když jsou některé zaměstnanecké benefity daňově výhodné pro zaměstnavatele, náklady na benefity mohou být stále vysoké. Proto je třeba pečlivě zvažovat, jaké benefity jsou nejefektivnější pro zlepšení výkonu a produktivity zaměstnanců a jaký je jejich skutečný přínos pro společnost.

1.2 Historie zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mají poměrně dlouhou historii, která sahá až do 19. století. Nejdříve benefity byly, jako například zdravotní péče a důchody, poskytovány určitým skupinám pracovníků, například vojákům nebo státním úředníkům.

Jeden z prvních průkopníků zaměstnaneckých benefitů byl Robert Owen. Robert Owen byl britský textilní průmyslník, filantrop a sociální reformátor. Narodil se ve vesnici Newtown ve Walesu a v 10 letech začal pracovat v textilní továrně. Postupně se stal úspěšným podnikatelem, vlastnil továrny v různých částech Anglie a Skotska. Owen se snažil vytvořit ideální pracovní prostředí, kde by měli zaměstnanci přístup ke vzdělávání, zdravotní péči a slušnému bydlení. V roce 1817 zakoupil továrnu v New Lanarku v jižním Skotsku a zahájil zde experiment, kdy bylo zaměstnancům poskytováno vzdělání a lékařská péče a kde se zlepšily pracovní podmínky a životní úroveň. Owenovy sociální reformy v New Lanarku byly úspěšné a mnoho dalších průmyslníků v Británii a po celém světě se snažilo jeho nápady následovat. Tyto myšlenky se staly inspirací pro další průmyslníky a zaměstnavatele po celém světě.

V USA se významným průkopníkem zaměstnaneckých benefitů stal George Pullman, americký podnikatel a průkopník železničního průmyslu, který v roce 1880 založil společnost Pullman Palace Car Company, vyrábějící luxusní železniční vagony, které poskytovaly vynikající pohodlí a komfort pro cestující. Jeho luxusní spánkový vůz nesl i jeho jméno – Pullmanův vůz. Pullman poskytoval svým zaměstnancům nejen dobrou mzdu, ale také bydlení, vzdělání, zdravotní péči i další výhody.

Za jednoho z nejznámějších průkopníků zaměstnaneckých benefitů v České republice je označován Tomáš Baťa. Tomáš Baťa byl český podnikatel a zakladatel společnosti Baťa, která se stala jednou z největších obuvnických společností na světě. Narodil se v roce 1876 ve Zlíně a spolu se svými sourozenci převzal rodinnou obuvnickou firmu. Tomáš Baťa se stal úspěšným podnikatelem díky svému inovativnímu přístupu k řízení a organizaci výroby.



Obrázek 1 – Tomáš Baťa

Zavedl mnoho nových metod, které umožnily rychlou a efektivní výrobu bot, včetně sériové výroby a využití strojů na výrobu bot různých velikostí. Své podnikatelské metody založil na myšlence, že spokojení zaměstnanci jsou klíčem k úspěchu firmy. Vytvořil tak koncept Baťových měst, která zahrnovala nejenom bydlení, ale i vzdělání, kulturu a zdravotní péči pro zaměstnance a jejich rodiny. Mezi nejvýznamnější benefity patřily:

- **sociální bydlení** – firma Baťa si pro své zaměstnance postavila celá města, kde byly k dispozici moderní domy a byty, školy, nemocnice, obchody a další potřebné zařízení
- **zdravotní péče** – zaměstnanci měli k dispozici moderní zdravotnické zařízení, včetně nemocnic, lékáren a zdravotních středisek
- **rekreace a volný čas** – zaměstnanci společnosti mohli využít různé možnosti pro trávení volného času, jako například návštěvy různých sportovních zařízení, kulturních akcí a organizovaných výletů
- **vzdělání** – společnost podporovala vzdělávání svých zaměstnanců a nabízela jim různé školicí programy a kurzy
- **firemní kultura** – firma Baťa se snažila vytvořit firemní kulturu, která podporovala týmovou práci a kladla důraz na spolupráci a inovaci

Toto jsou jen některé z benefitů, které firma Baťa nabízela svým zaměstnancům. Baťova firma byla velmi pokroková a moderní v oblasti zaměstnaneckých výhod a mnoho z těchto benefitů se staly standardem.

1.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Nabídka zaměstnaneckých benefitů je velmi široká a lze ji posuzovat z několika hledisek, například:

1.3.1 Zaměstnavatelské hledisko

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů je pro zaměstnavatele důležité mít na paměti několik klíčových faktorů. Za prvé je důležité zvážit, jaký druh benefitů by mohl být pro zaměstnance nejvíce vhodný a atraktivní, aby mohl přispět k jejich spokojenosti a motivaci. Dále je důležité zohlednit náklady na benefity, aby neovlivnily negativně hospodaření společnosti. Je třeba také zohlednit zákonné povinnosti v oblasti poskytování benefitů, jako jsou například sociální a zdravotní pojištění. Pro správnou administraci a komunikaci benefitů je důležité také zvážit využití specializovaných firem nebo software pro správu benefitů. Dalším faktorem, který může hrát roli při poskytování zaměstnaneckých benefitů, je druh podnikatelské činnosti zaměstnavatele. V některých oblastech, jako je například IT, jsou zaměstnanecké benefity běžnější a mohou být důležitým faktorem pro získání a udržení kvalifikovaných zaměstnanců. V jiných odvětvích mohou být zaměstnanecké benefity méně běžné nebo mohou být zaměřeny na jiné oblasti, jako je například zdravotní péče a další. Hlavními kritérii pro zaměstnavatele jsou nákladová efektivita, konkurenceschopnost na trhu práce, motivace zaměstnanců včetně zvyšování jejich spokojenosti a loajality.

1.3.2 Zaměstnanecké hledisko

Pro zaměstnance je důležité si zvážit, zda nabízené benefity odpovídají jejich potřebám a preferencím. Důležité je také zjistit, zda jsou benefity poskytovány bez jakýchkoli omezení nebo podmínek a zda jsou poskytovány v souladu se zákonem a pracovní smlouvou. Dalšími faktory, které mohou být pro zaměstnance důležité, je výše benefitů, možnost využití benefitů i pro rodinné příslušníky a jednoduchost využívání samotných benefitů, možnost kombinace s jinými benefity a další.

1.3.3 Druhové hledisko

Podle Macháčka (2021, str. 1) je značně komplikované rozdělit zaměstnanecké benefity podle druhu, ale pro lepší orientaci a pochopení můžeme použít toto základní rozdělení (Macháček, 2021):

- 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.

1.3.4 Daňové hledisko

Za optimální řešení lze považovat takové benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů.

Podle Macháčka (2021, str. 3) mohou být zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem **u zaměstnance** (Macháček, 2021):

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
- zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti.

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být **u zaměstnavatele** (Macháček, 2021):

- 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.

Tabulka 1 - Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů poskytovaných formou nepeněžního a peněžního plnění zaměstnavatele s uvedením jejich daňové účinnosti na straně zaměstnavatele (Macháček, str. 213 – 214)

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Daňový výdaj zaměstnavatele	Ustanovení ZDP k daňovým výdajům
Doprava zaměstnanců do zaměstnání	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Bezúplatné poskytnutí vozidla pro služební a soukromé účely	ANO	bod 26 k § 24 odst. 2 pokynu GFŘ č D-22
Náhrady cestovních výdajů do limitu a nad limit	ANO	§ 24 odst. 2 písm. zh)
Poskytování nealkoholických nápojů – nepeněžní plnění	Ne	§ 25 odst. 1 písm. zm)
Poskytování nealkoholických nápojů – peněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele (peněžní i nepeněžní plnění)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele (nepeněžní plnění)	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele (peněžní plnění)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Stravenky do limitu zaměstnavatele	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravenky nad limit zaměstnavatele	NE	§ 25 odst. 1 písm. j)

Peněžítý příspěvek na stravování (přítomnost zaměstnance na směně trvá aspoň 3 hodiny)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Nepeněžní příspěvek na rekreaci	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Peněžní příspěvek na rekreaci	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní využití	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní využití	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Přechodné ubytování zaměstnanců – nepeněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Peněžní příspěvek na přechodné ubytování	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnance bez omezení výše	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Prodej výrobků a služeb za nižší ceny než obvyklé ceny	ANO	§ 24 odst. 1
Dary s vyloučením reklamních nebo propagačních předmětů	NE	§ 25 odst. 1 písm. t)
Výdaje spojené se zřízením firemní mateřské školy	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3

Tam, kde je v tabulce uvedeno odvolání na § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, jde o daňovou uznatelnost příslušného plnění zaměstnavatele poskytovaného formou benefitu jeho zaměstnancům pouze při splnění podmínky, že poskytnutí tohoto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (Macháček, 2021)

Podrobné rozdělení benefitů podle daňové výhodnosti je zpracováno v kapitole 1.4.

1.3.5 Regulační hledisko

V České republice existuje několik zákonů a předpisů, které se týkají poskytování zaměstnaneckých benefitů, ty nejdůležitější jsou:

- Zákoník práce – upravuje základní podmínky pracovního poměru, včetně poskytování zaměstnaneckých benefitů,
- Zákon o dani z příjmů – stanovuje podmínky nejen pro zdanění zaměstnaneckých benefitů, ale i ostatních příjmů,
- Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- Zákon o důchodovém pojištění – upravuje důchodový systém, důchodové spoření a důchodové pojištění jako součást sociálního zabezpečení.

Kromě těchto zákonů existují i další předpisy, jako jsou například daňové předpisy, které upravují zdanění zaměstnaneckých benefitů, nebo vyhlášky, které upřesňují podrobnější pravidla pro poskytování konkrétních benefitů.

1.3.6 Hledisko způsobu poskytování

Poskytování zaměstnaneckých benefitů můžeme rozdělit do dvou základních oblastí, kterými jsou fixní způsob poskytování a flexibilní způsob poskytování.

Fixní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů znamená, že zaměstnavatel stanoví pevný seznam benefitů, které jsou dostupné všem zaměstnancům bez ohledu na jejich individuální preference nebo potřeby. Tyto benefity jsou obvykle poskytovány na základě pracovního zařazení, například pro manažery, kvalifikované pracovníky nebo administrativní personál. Výhodou fixního způsobu je jednoduchost a jasná struktura pro všechny zaměstnance, nevýhodou je omezení výběru benefitů a nízká flexibilita.

Flexibilní způsob – cafeteria systém - poskytování zaměstnaneckých benefitů je přístup, který umožňuje zaměstnancům vybrat si z určité nabídky benefitů ty, které odpovídají nejlépe jejich potřebám a představám. Zaměstnavatel stanoví určitý rozpočet na zaměstnanecké benefity a nabízí svým zaměstnancům široké spektrum možností, ze kterých si mohou vybrat. Zaměstnanci si tak sami volí, jakou částku věnují na který benefit. Cafeteria systém tak přináší větší flexibilitu pro zaměstnance a zároveň umožňuje zaměstnavateli lépe plánovat své náklady na zaměstnanecké benefity.

1.4 Kategorie daňové výhodnosti zaměstnaneckých benefitů

Jak uvádí Beránek (2021, str. 25) lze z hlediska odvodů daně z příjmu a sociálního a zdravotního pojištění daňovou výhodnost benefitu vyjádřit poměrem mezi hodnotou příjmu, který obdrží zaměstnanec, a nákladem, který v souvislosti s benefitem musí vynaložit zaměstnavatel. Pokud kromě samotného pořízení či uhrazení benefitu nemá zaměstnavatel žádné další výdaje ani výhody a zaměstnanec obdrží plnou hodnotu benefitu, je poměr 1:1 (nebo též 100 %) a budeme hovořit o výhodném benefitu. Pokud však zaměstnavatel díky poskytnutí benefitu ještě ušetří na daních – tedy zaměstnanec obdrží větší hodnotu, než vydá zaměstnavatel, bude se jednat o nejvýhodnější benefit.

Někdy je však potřeba z benefitu odvést daň, zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance. Pak se o prostředky vynaložené zaměstnavatelem podělí zaměstnanec a stát, kdy zaměstnanec obdrží benefit a stát odvody v podobě daní a pojistného. K porovnání můžeme použít zdanění odměn za práci. Pokud zaměstnanec již využil své nezdanitelné částky mzdy, odčitatelné položky a slevy na dani, má povinnost ze svých příjmů odvádět sociální a zdravotní pojištění a pokud nedosáhl strop v odvodu, pak když obdrží dalších 1000 Kč jako odměnu, jsou odvody následující (Beránek, 2021):

Tabulka 2 – Výpočet čisté odměny (Beránek, str. 25)

hrubá odměna	1 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9 + 24,8 %)	338 Kč
celkové náklady	1 338 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	254 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 084 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5 + 6,5 %)	110 Kč
daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
čistá odměna	740 Kč

Za běžných okolností, kdy zaměstnanec nemá příliš vysoké příjmy (nepřekračuje 48násobek průměrné mzdy) a zaměstnavatel je v zisku a odměna pro něj znamená snížení daňové povinnosti, je potřeba na 740 Kč čisté odměny zaměstnance vynaložit 1 084 Kč. Přesněji je třeba vynaložit 1 338 Kč a 254 Kč se vrátí zpět v podobě ušetřené daně z příjmu právnických osob. Neboli 68 % z výdajů zaměstnavatele obdrží zaměstnanec a 32 % obdrží stát. (Beránek, 2021)

Veškeré benefity, u kterých bude tento poměr vyšší než 68 %, lze označit za svým způsobem výhodné (protože při stejných výdajích obdrží zaměstnanec vyšší hodnotu, než kdyby obdržel prémie za dobrou práci) a benefity, kde bude poměr nižší, lze označit za nevýhodné (protože pokud by zaměstnanec místo benefitu obdržel odměnu za dobrou práci v peněžní formě, získal by při shodných výdajích zaměstnavatele více). (Beránek, 2021)

Pokud zaměstnavatel daň z příjmu právnických osob neodvádí (např. proto, že je neziskovou organizací, která nedosahuje povinnosti odvádět daň), nelze hovořit ani o ušetřených 254 Kč a poměrné vyjádření bude $(740 : 1\,338 = 55 \%)$. V tom případě benefity v kategorii (123 %) a (100 %) splývají (jsou stejně výhodné). A obdobně i benefity v kategorii (68 %) a (58 %). (Beránek, 2021)

1.4.1 Nejvýhodnější benefity (123 %)

Za nejvýhodnější benefity lze označit takové, kde náklad zaměstnavatele spočívá pouze v hodnotě benefitu a navíc je jeho poskytnutí daňově uznatelným výdajem (Beránek, 2021):

Tabulka 3 – Výpočet hodnoty nejvýhodnějšího benefitu (123 %)
(Beránek, 2021, str. 27)

hodnota benefitu	1 000 Kč
celkové náklady	1 000 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	190 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	810 Kč
poměrné vyjádření (1000 : 810)	123 %

Neboli pokud se zaměstnavatel rozhodne investovat do takovýchto benefitů 810 Kč, získá zaměstnanec hodnotu ve výši 1 000 Kč, tedy o 23 % více (část vynaložených prostředků na benefity se zaměstnavateli vrátí v podobě nižší daňové povinnosti). (Beránek, 2021)

Zaměstnavatelé, kteří neodvádějí daň, nebo benefity hradí z fondu ze zisku, neušetří 190 Kč, přesto se i tak jedná o výhodné benefity jako v kategorii (100 %). (Beránek, 2021)

1.4.2 Výhodné benefity (100 %)

Někteří zaměstnavatelé mají pocit, že není výhodné poskytovat zaměstnancům benefity, které nejsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele. To však není správná úvaha. Skutečnost, že si nemohou uplatnit výdaj na snížení daňové povinnosti, nevede k tomu, že by platili vyšší daň (oproti situaci, kdy benefit neposkytnou), pouze si nemohou daň snížit. (Beránek, 2021)

Jejich výdaj je tedy stejný jako příjem zaměstnance:

Tabulka 4 – Výpočet hodnoty výhodného benefitu (100 %)
(Beránek, str. 29)

hodnota benefitu	1 000 Kč
celkové náklady	1 000 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	0 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 000 Kč
poměrné vyjádření (1000 : 810)	100 %

Pokud jsou tyto benefity hrazeny z povinně tvořeného fondu, stávají se daňově uznatelným výdajem a jejich výhodnost je vyšší (123 %), tedy stejná jako u nejvýhodnějších benefitů (123 %). (Beránek, 2021)

1.4.3 Neutrální benefity (68 %)

Naopak benefit daňově uznatelný pro zaměstnavatele nemusí být výhodou, pokud je potřeba jej zaměstnanci dodanit. Zaměstnavatel sice ušetří 19 % v podobě snížení základu daně, ale na sociálním a zdravotním pojištění vynaloží 33,8 %, tedy výrazně více. Jelikož i zaměstnanec trátí na pojistném a dani, je celkový efekt stejný jako u mimořádné odměny za

práci. A většina zaměstnanců dá přednost penězům před nepeněžním benefitem. (Beránek, 2021)

Tabulka 5 – Výpočet hodnoty neutrálního benefitu (68 %)
(Beránek, str. 30)

hodnota benefitu	1 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9 + 24,8 %)	338 Kč
celkové náklady	1 338 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	254 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 084 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5 + 6,5 %)	110 Kč
daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
benefit snížený o povinné odvody	740 Kč
poměrné vyjádření (740 : 1 084)	68 %

Pokud by zaměstnavatel hradil benefity z fondu ze zisku, 254 Kč neušetří a jedná se o nevýhodné benefity.

1.4.4 Nevýhodné benefity (58 %)

Může však nastat i situace, kdy benefit není daňově uznatelný pro zaměstnavatele a zároveň se musí zaměstnanci dodaňovat. Jedná se o nevýhodné benefity. (Beránek, 2021)

Tabulka 6 – Výpočet hodnoty nevýhodného benefitu (58 %)
(Beránek, str. 31)

hodnota benefitu	1 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9 + 24,8 %)	338 Kč
celkové náklady	1 338 Kč

ušetřená daň ze SP a ZP za zaměstnavatele (z 338 Kč)	64 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 274 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5 + 6,5 %)	110 Kč
daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
Benefit snížený o povinné odvody	740 Kč
poměrné vyjádření (740 : 1 274)	58 %

2 CHARAKTERISTIKA NEJPOSKYTOVANĚJŠÍCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE, ZAMĚSTNANCE, DAŇOVÉHO A ÚČETNÍHO HLEDISKA

Nejposkytovanější zaměstnanecké benefity zahrnují příspěvek na stravování a volnočasové aktivity, mobilní telefon, vzdělávací kurzy, příspěvek na důchodové a zdravotní pojištění, pružnou pracovní dobu, týden dovolené navíc a služební automobil i pro soukromé účely (EDENRED, 2023). Tyto benefity mají společné to, že jsou zaměřeny na zlepšení kvality života zaměstnanců a jejich pohody a uspokojení v práci. Tím, že zaměstnavatelé poskytují tyto benefity, mohou motivovat své zaměstnance, zlepšit jejich výkonnost a loajalitu k firmě. Zároveň mohou pomoci snížit fluktuaci zaměstnanců a získat konkurenční výhodu na trhu práce.

2.1 Poskytování stravování zaměstnancům

Poskytování stravování zaměstnancům řadíme mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity. Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytovat stravování buď formou stravenek, stravenkového paušálu nebo příspěvku na stravování.

Stravenky jsou papírové nebo elektronické poukázky, které umožňují zaměstnancům platit za stravování v restauracích nebo jiných stravovacích zařízeních. Stravenky mají určitou nominální hodnotu a jsou omezeny pouze na platbu stravy.

Tabulka 7 - Příklad účtování stravenek, kdy platíme provizi za dodání stravenek a DPH
(vlastní zpracování)

Faktura přijatá na nákup stravenek	213 - Ceniny	321 - Dodavatelé
Provize 10 %	518 - Ostatní služby	321 - Dodavatelé
Daň z přidané hodnoty	343 - Daň z přidané hodnoty	321 - Dodavatelé
Částka hrazená zaměstnavatelem (daňově uznatelná)	527 - Zákonné sociální náklady	213 - Ceniny

Částka hrazená zaměstnavatelem (daňově neuznatelná)	528 - Ostatní sociální náklady	213 - Ceniny
Částka hrazená zaměstnancem	335 - Pohledávky za zaměstnanci	213 - Ceniny
Srážka ze mzdy zaměstnance za stravenky	331 - Zaměstnanci	335 - Pohledávky za zaměstnanci

Stravenkový paušál je finanční částka, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům na stravování. S účinností od 1. 1. 2021 zákon č. 609/2020 Sb. byl zaveden v zákoně o daních z příjmu jako další forma podpory stravování zaměstnanců.

Příspěvek na stravování je finanční podpora, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům na stravování. Zaměstnanec si může samostatně rozhodnout, jakou formu stravování si zvolí.

Poskytování stravování zaměstnancům jako zaměstnanecký benefit je výhodný pro obě strany. Zaměstnanci mají možnost získat finanční podporu na stravování a zaměstnavatelé mohou snížit zátěž z daní a odvodů a zároveň zlepšit pracovní morálku a spokojenost svých zaměstnanců.

Podle Macháčka (2021, str. 41) nic nebrání situaci, aby se část zaměstnanců stravovala ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele, část zaměstnanců dostávala stravenky jako nepeněžní příspěvek zaměstnavatele na stravování a část zaměstnanců dostávala peněžité příspěvek na stravování. Záleží na dohodě zaměstnavatele se zaměstnanci v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise, jaká forma podpory stravování bude dohodnuta. Přitom každý zaměstnanec může v daňově zvýhodněném režimu čerpat současně jen jednu z výše uvedených forem podpory stravování. (Macháček, 2021)

2.1.1 Daňové řešení stravování u zaměstnance

Jak uvádí Macháček (2021, str. 43), je výše poskytnutého nepeněžního příspěvku zaměstnavatele, který je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti a rovněž výše peněžitého příspěvku zaměstnavatele, který je osvobozen u zaměstnance od příjmů ze závislé činnosti, nepodléhá platbě pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Část peněžitého příspěvku nad výše uvedený limit podléhající zdanění jako příjem ze závislé

činnosti rovněž podléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, a to jak za zaměstnance, tak zaměstnavatele. (Macháček, 2021)

V roce 2023 činí limit částka 107,10 Kč.

2.1.2 Daňové řešení poskytnutého příspěvku na stravování u zaměstnavatele

Daňové řešení výdajů (nákladů) zaměstnavatele vynaložených na stravování jeho zaměstnanců vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Zákonem č. 609/2020 Sb. došlo v souvislosti se zavedením peněžitého příspěvku zaměstnavatele na stravování zaměstnanců k dílčí úpravě tohoto ustanovení. Na základě upraveného znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP se daňově uznatelné považují výdaje (náklady) vynaložené na:

a) **provoz vlastního stravovacího zařízení:** Daňovými výdaji jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP výdaje (náklady) na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin. Výdaje (náklady) vynaložené zaměstnavatelem na potraviny spotřebované na zajištění stravování jsou však daňově neuznatelné.

b) **příspěvky na stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované jako nepeněžní plnění** až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Půjde tedy o následující varianty stravování zaměstnanců:

- stravování zaměstnanců smluvně zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele stravování,
- dovážení stravy jiným provozovatelem stravování a výdej stravy ve vlastní výdejně zaměstnavatele,
- zabezpečení stravování zaměstnanců v restauračním zařízení,
- stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě nakoupených stravenek a poskytnutých zaměstnancům (resp. nabitá magnetická karta),
- stravování ve vlastním stravovacím zařízení pronajatém na základě smlouvy o pronájmu s cizí organizací.

c) **peněžitý příspěvek na stravování** – daňově uznatelným je celá výše poskytnutého peněžního příspěvku zaměstnavatelem zaměstnanci na jeho stravování. Příspěvek na

stravování (nepeněžní – stravenky i peněžité – stravenkový paušál) lze u zaměstnavatele uplatit jako daňově uznatelný výdaj (náklad) při splnění dalších následujících podmínek:

- přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny,
- příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci dle § 88 odst. 4 ZP, bude delší než 11 hodin,
- příspěvek nelze uplatnit na stravování zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle § 176 odst. 1 písm. a) ZP

Tabulka 8 – Daňové důsledky poskytování stravenek a stravenkového paušálu (Beránek, str. 43 + vlastní zpracování)

	Stravenky	Stravenkový paušál	Závodní stravování
Uznatelný náklad u zaměstnavatele	jen 55 % do výše 107,10 Kč	neomezeně	související služby nezávisle na výši
Osvobozeno u zaměstnance	neomezeně	jen do výše 107,10 Kč	neomezeně
Poskytnutí vyšší částky (hodnoty) za 1 den	není uznatelné pro zaměstnavatele, ale zaměstnanci se nedodaňuje	dodaňuje se zaměstnanci, ale je daňově uznatelné pro zaměstnavatele	nemá vliv ani na jedné straně
Poskytnutí v nevhodný den	není uznatelné pro zaměstnavatele, ale zaměstnanci se nedodaňuje	není uznatelné pro zaměstnavatele, ale zaměstnanci se nedodaňuje	nemá vliv ani na jedné straně
Poskytnutí druhého příspěvku nebo jídla	je možné při směně delší než 11 hodin	dodaňuje se zaměstnanci, ale je daňově uznatelné pro zaměstnavatele	je možné bez omezení za stejných podmínek jako první jídlo

Tabulka 9 - Porovnání bezplatného poskytnutí stravenky a peněžitého příspěvku zaměstnanci na stravování ve výši 160 Kč, kdy přítomnost zaměstnance během směny trvá alespoň 3 hodiny (vlastní zpracování)

Příspěvek zaměstnavatele na stravování	Zaměstnanec – osvobozeno od daně v Kč	Zaměstnanec – zdanitelný příjem v Kč	Zaměstnavatel – daňový výdaj v Kč
Stravenka	160	0	70 % z 153 = 107,1
Stravenkový paušál	107,10	52,9	160

2.2 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění

V rámci zaměstnaneckých benefitů je možné, aby zaměstnavatel přispíval svým zaměstnancům v rámci penzijního připojištění se státním příspěvkem, penzijního spoření a také na soukromém životním pojištění.

Penzijní připojištění je produktem, který je sice stále aktivní, ale poslední smlouvy bylo možno uzavřít do konce roku 2012 a poté se uzavíraly smlouvy na doplňkové penzijní spoření. Rozdíl mezi těmito dvěma produkty je ve výnosech a možnosti si vybrat vložené peníze. U penzijního připojištění se peníze mohly vkládat pouze do velmi konzervativního fondu. Z tohoto důvodu výnosy z tohoto připojištění nepřekračují 2 %. Výhodou je, že zákon garantuje kladný výnos, který ovšem mnohdy nepokrývá inflaci.

2.2.1 Daňové řešení příspěvků u zaměstnance

Minimální výše příspěvku účastníka je 100 Kč měsíčně. Nárok na státní příspěvek má účastník při měsíčním příspěvku minimálně 300 Kč. Výše státního příspěvku se odvíjí od výše měsíčního příspěvku účastníka – maximální výše státního příspěvku dosáhne účastník při spoření 1 000 Kč měsíčně a více.

Tabulka 10 – Výše státního příspěvku u doplňkového penzijního spoření
(vlastní zpracování)

Příspěvek účastníka (Kč)	Státní příspěvek (Kč)
300	90
400	110
500	130
600	150
700	170
800	190
900	210
1 000 a více	230

Účastník doplňkového penzijního spoření může každý rok část příspěvků, která přesáhne 12 000 Kč, uplatnit jako odpočet od základu daně, ročně lze odečíst až 24 000 Kč.

Tabulka 11 – Výše státního příspěvku a daňová úspora podle příspěvku účastníka
(vlastní zpracování)

Příspěvek účastníka (měsíčně Kč)	Státní příspěvek (měsíčně Kč)	Daňová úspora (ročně Kč)	Celkem (ročně Kč)
300	90	0	1 080
1 000	230	0	2 760
1 500	230	900	3 660
2 000	230	1 800	4 560
3 000 a více	230	3 600	6 360

Podle Macháčka (2021, str. 66) z § 6 odst. 9. písm. p) ZDP vyplývá, že u zaměstnance je od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako (Macháček, 2021):

1. **příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem** poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, **příspěvek na doplňkové penzijní spoření** poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti;

2. **příspěvek na penzijní pojištění** poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec a v případě jeho smrti jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění. Institucí penzijního pojištění se pro účely ZDP rozumí podle § 6 odst. 14 ZDP poskytovatel finančních služeb oprávněný k provozování penzijního pojištění bez ohledu na jeho právní formu, který je:

- provozován na principu fondového hospodaření,
- zřízen pro účely poskytování důchodových dávek mimo povinný důchodový systém na základě smlouvy nebo na základě jinak sjednané účasti na penzijním pojištění a vykonává činnost z toho vyplývající a
- povolen a provozuje penzijní pojištění v členském státě EU nebo státě tvořícím Evropský hospodářský prostor a podléhá dohledu příslušných orgánů v tomto státě.

3. **příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho soukromé životní pojištění**, na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území ČR, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu EU nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor, za podmínky:

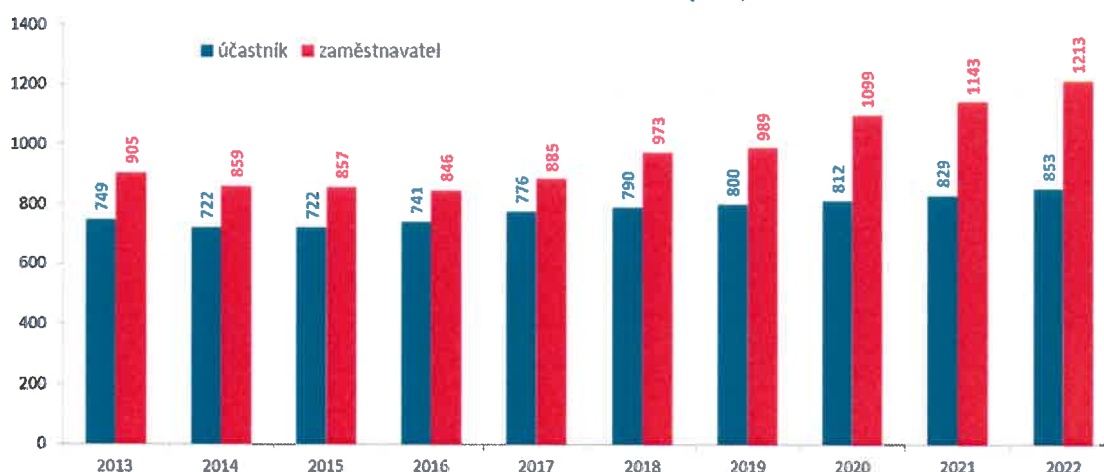
- **že je v pojistné smlouvě sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy**
- **a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne pojištěný věku 60 let,**

- a že podle podmínek pojistné smlouvy **není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy,**
- a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné. (Macháček, 2021)



ASOCIACE
PENZIJNÍCH
SPOLEČNOSTÍ ČR

Vývoj průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele
v letech 2013 – 2022 v DPS (v Kč)



Obrázek 2 – Graf vývoje průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele (Asociace penzijních společností ČR, online)

Z výše uvedeného grafu vývoje průměrného měsíčního příspěvku vyplývá, že ve sledovaném období vzrostl příspěvek účastníků o 14 % a příspěvek zaměstnavatelů dokonce o 34 %.

2.2.2 Daňové řešení příspěvků u zaměstnavatele

Podle Macháčka (2021, str. 69) daňové řešení příspěvků zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a soukromé životní pojištění vyplývá u zaměstnavatele z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. (Macháček, 2021)

Příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění budou u zaměstnavatele daňově

uznatelné bez ohledu na jejich výši a bez ohledu na skutečnost, zda tento příspěvek je anebo není u zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti, pokud jejich poskytování zaměstnavatelem vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Daňovým výdajem zaměstnavatele bude i příspěvek uhrazený za zaměstnance, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud bude splněna podmínka § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. (Macháček, 2021)

Na daňové řešení u zaměstnavatele nemá ani vliv daňové řešení u zaměstnance v případě poskytovaných příspěvků na soukromé životní pojištění, když zaměstnanec nemá ve smlouvě na soukromé životní pojištění uvedeno, že smlouva neumožňuje průběžné výběry v průběhu trvání pojistné smlouvy. I v tomto případě při dodržení podmínek uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP zůstávají příspěvky zaměstnavatele poskytované na soukromé životní pojištění zaměstnance daňově uznatelnými výdaji (náklady), i když se nebude jednat o osvobozené příspěvky od daně z příjmů na straně zaměstnance. (Macháček, 2021)

Pro účtování penzijního připojištění se státním příspěvkem a životního nebo důchodového pojištění lze použít pro zaúčtování do nákladů následující účty (Macháček, 2021):

527 – Zákonné sociální náklady – pro částky v rámci ZDP stanoveném režimu § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP – jako daňově uznatelný náklad.

528 – Ostatní sociální náklady – pro částky mimo stanovený režim § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP – jako daňově neuznaný náklad.

Poskytnuté příspěvky, pokud jsou u zaměstnance zdanitelnou částkou společně s jiným příjmem ze závislé činnosti, se neúčtetně zachycují jako základ daně v měsíčním zúčtování hrubé mzdy.

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a platby na soukromé životní pojištění placené zaměstnavatelem za zaměstnance se nezahrnují do vyměřovacích základů pro ZP a SP v případě, že se jedná o osvobozený příjem zaměstnance (nepřekračuje limit stanovený § 6 odst. 9 písm. p) ZDP). Pokud tento limit překračují, do vyměřovacího základu vstupují. (Macháček, 2021)

2.3 Služební motorové vozidlo i k soukromému použití

Poskytování služebních motorových vozidel zaměstnancům i k soukromému použití může být pro zaměstnavatele výhodné, ale záleží na konkrétní situaci. Z hlediska benefitu pro zaměstnance může být služební vozidlo velmi atraktivním prvkem, který může přilákat kvalitní zaměstnance a zlepšit jejich loajalitu k firmě. Navíc může být pro určité pozice nutností, aby zaměstnanec měl k dispozici služební vozidlo k cestování mezi pobočkami nebo k zastupování firmy při schůzkách s klienty.

Z hlediska nákladů na poskytování služebního vozidla je pro zaměstnavatele situace složitější. Záleží na mnoha faktorech, jako jsou například počet ujetých kilometrů, výše spotřeby paliva, údržba a servis vozidla, pojištění, leasingové nebo úvěrové splátky atd. Navíc je třeba brát v úvahu daňové aspekty, protože poskytnutí služebního vozidla k soukromému použití je pro zaměstnance zdanitelným příjmem, pro zaměstnavatele potom nákladem.

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně služební vozidlo, které zaměstnanec používá nejen jako služební, ale i soukromé, považuje se tento zaměstnanecký benefit za nepeněžní příjem zaměstnance. Zaměstnanci je ke mzdě nebo platu připočtena částka ve výši **1 % vstupní ceny vozidla** za každý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Přitom nerozhoduje, zda je zaměstnanci na základě smlouvy k soukromým účelům k dispozici. Ve smlouvě či jiné písemné dohodě je stanoveno, o jaké vozidlo se jedná, v jakém období ho může zaměstnanec k soukromým účelům využívat a především jeho cena. Pokud ve vstupní ceně vozidla není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely výpočtu se DPH připočte. Minimální částka za využití vozidla i k soukromým účelům je 1000 Kč.

Novelou zákona o daních z příjmů došlo od **1. července 2022** ke stanovení odlišného režimu při poskytování nízkoemisních motorových vozidel zaměstnavatelem zaměstnanci ke služebním i soukromým účelům ve prospěch nízkoemisní mobility. Při bezplatném poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci k používání se služebním i soukromým účelům se **snížila částka ocenění bezúplatného příjmu zaměstnance ze vstupní ceny z 1 % na 0,5 %**. Za nízkoemisní vozidlo se považuje nízkoemisní motorové vozidlo podle zákona upravujícího podporu nízkoemisních vozidel prostřednictvím zadávání veřejných zakázek a veřejných služeb v přepravě cestujících.

2.3.1 Daňové řešení služebního motorového vozidla i k soukromému použití u zaměstnance

Podle Beránka (2021, str. 64) je z hlediska zaměstnance využívání služebního vozidla i k soukromým účelům považováno za nepeněžní benefit, na který se vztahuje daň z příjmů fyzických osob. Daňovou povinnost má v takovém případě zaměstnanec, který toto vozidlo i k soukromým účelům využívá.

Pohonné hmoty si může zaměstnanec hradit sám, nebo jsou dalším poskytovaným benefitem. Rovněž v případě, že si pohonné hmoty hradí zaměstnanec sám, je nanejvýš vhodné, aby jejich nákup prošel účetnictvím zaměstnavatele, jinak není průkazné, že na soukromé jízdy nepoužil pohonné hmoty vykazované v účetnictví na služební cestu. Vzhledem k tomu, že většina vozidel neevduje okamžitou spotřebu, provádí se ocenění pohonných hmot pro soukromé účely odhadem, a to poměrným výpočtem, kde se hodnota celkové spotřeby rozdělí poměrně podle počtu najetých kilometrů pro soukromé a služební účely. Skutečnost, že při různých tankováních byla cena pohonných hmot rozdílná a že v různých situacích (město, dálnice, popř. zima, léto) je spotřeba odchýlná, se nepřihlíží. (Beránek, 2021)

Tabulka 12 – Srovnání automobilu se zážehovým motorem a nízkoemisním automobilem (vlastní zpracování)

	Zaměstnanci je bezplatně poskytnut klasický služební automobil	Zaměstnanci je bezplatně poskytnut nízkoemisní služební automobil
Hrubá mzda	75 000 Kč	75 000 Kč
1 % vstupní ceny poskytnutého vozidla	20 000 Kč	-----
0,5 % vstupní ceny poskytnutého vozidla	-----	10 000 Kč
Celkem zdanitelné příjmy	95 000 Kč	85 000 Kč
Pojistné placené zaměstnancem (11 %)	10 450 Kč	9 350 Kč

Pojistné placené zaměstnavatelem (33,8 %)	32 110 Kč	28 730 Kč
Základ daně	95 000 Kč	85 000 Kč
Sazba daně (15 %)	14 250 Kč	12 750 Kč
Základní sleva u poplatníka s podepsaným prohlášením	2 570 Kč	2 570 Kč
Daň	11 680 Kč	10 180 Kč

Zaměstnanec má hrubou mzdu 75 000 Kč a zaměstnavatel zvažuje, zda zakoupit pro svého zaměstnance služební vozidlo se spalovacím motorem či vozidlo nízkoemisní, které by zaměstnanec používal i k soukromým účelům. Vstupní cena u obou vozidel je stejná, včetně DPH činí 2 000 000 Kč.

Z tabulky vyplývá, že pokud zaměstnavatel zakoupí nízkoemisní vozidlo, uspoří na splátkách SP a ZP nejen zaměstnavatel, ale i zaměstnanec. Zaměstnavatel i zaměstnanec také mohou využívat dalších výhod, které zatím plynou z užívání nízkoemisních vozidel, jako neplacení dálniční známky, parkování zdarma na určených místech atp.

2.3.2 Daňové řešení služebního motorového vozidla i k soukromému použití u zaměstnavatele

Podle Macháčka (2021, str. 113) jsou odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, náklady na garážování vozidla apod. u zaměstnavatele daňově uznatelné v plné výši a nedochází k jejich daňovému krácení v poměru ujetých kilometrů pro podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých kilometrů včetně soukromých jízd. Zaměstnavatel nemůže požadovat po zaměstnanci dílčí poměrnou úhradu za provedené opravy a údržbu vozidla z titulu bezplatného poskytnutí vozidla zaměstnanci k používání i pro soukromé účely.

Náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí zaměstnanec a nejsou daňově uznatelné u zaměstnavatele. Pokud by však zaměstnanec náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely neuhradil a zaměstnavatel by považoval jejich úhradu zaměstnavatelem za benefit vycházející ze znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, jednalo by

se u zaměstnavatele o daňový náklad. Tento benefit by však musel být sjednán buď v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě. Pokud by tato zaměstnanecká výhoda nebyla sjednána v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu, v pracovní nebo jiné smlouvě a přesto by zaměstnavatel netrval na úhradě spotřebovaných pohonných hmot pro soukromé účely po zaměstnanci, pak by u zaměstnavatele nešlo o daňový náklad. V obou případech půjde o zdanitelný nepeněžní příjem zaměstnance. (Macháček, 2021)

2.4 Dovolena nad zákonný rámec

Poskytování dovolené nad zákonný rámec může být výhodné pro zaměstnavatele z několika důvodů. Zaměstnanci mohou být motivováni k vyššímu výkonu a loajalitě, protože si váží toho, že jsou odměňováni více, než jsou minimální požadavky zákona. Díky delší dovolené mohou mít zaměstnanci více času na zotavení, což může mít za následek nižší míru nemocnosti.

Na druhé straně může být poskytování dovolené nad zákonný rámec pro zaměstnavatele nákladné a přinášet nežádoucí administrativní zátěž. Dále by mohlo vést k rostoucím nárokům zaměstnanců na další benefity a vyšší mzdy.

2.5 Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců se stává stále důležitějším zaměstnaneckým benefitem. Zaměstnavatelé si uvědomují, že kvalifikovaní zaměstnanci jsou pro úspěšné fungování firmy klíčoví a že jim nabídka odborného vzdělávání a rozvoje může pomoci k udržení motivace, zvýšení produktivity a zlepšení kvalifikace. Odborný rozvoj zaměstnanců může nabízet různé formy vzdělávání, jako například školení, konference, kurzy, semináře, mentoring, e-learning nebo jazykové kurzy. Výhodou odborného vzdělávání je, že umožňuje zaměstnancům získat nové znalost a dovednost, které mohou uplatnit v práci. Zaměstnavatelé také mohou využít odborného vzdělávání k rozvoji klíčových kompetencí a kvalifikací v rámci společnosti.

Poskytování odborného vzdělávání může být pro zaměstnavatele nákladné, ale z dlouhodobého hlediska se může ukázat jako investice do rozvoje formy a zlepšení výkonnosti zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří mají přístup k odbornému vzdělávání, mohou být motivovanější a produktivnější, což může vést ke zlepšení výsledků společnosti. Zaměstnavatelé mohou také využít odborného vzdělávání k budování značky

zaměstnavatele a k přilákání talentovaných zaměstnanců na trhu práce. Nabídka odborného rozvoje může být pro mnoho uchazečů o práci klíčovým kritériem při výběru zaměstnavatele.

2.6 Nové trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

V poslední době se objevují některé nové trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů, například (Podnikatel, online):

- *flexibilní benefity* – zaměstnanci si mohou sestavit svůj vlastní balíček benefitů, který nejlépe vyhovuje jejich potřebám a preferencím,
- *wellness programy* – zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům různé wellness a zdravotní aktivity, jako jsou například masáže, cvičení nebo psychologické poradenství, aby podpořili zdraví a duševní pohodu svých zaměstnanců,
- *nástupnické plány* – zaměstnavatelé se snaží podporovat a rozvíjet své zaměstnance pro budoucí kariéru a poskytují jim vzdělávací programy a rozvojové plány,
- *benefity pro rodiče* – zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům s dětmi například příspěvky na mateřskou dovolenou nebo rodinné slevy,
- *ekologické benefity* – zaměstnavatelé podporují udržitelnost a ekologii a nabízení například příspěvky na elektromobily, cyklistické programy nebo recyklaci,
- *virtuální benefity* – v době, kdy mnoho zaměstnanců pracuje z domova, se objevují nové typy virtuálních benefitů, jako jsou například online kurzy, virtuální fitness tréninky nebo nákupní slevy online.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 ANALÝZA SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

Počátky strojírenské výroby ve Zlíně sahají do začátku 20. století. Vedlo k tomu rozhodnutí začínajícího průmyslníka Tomáše Bati, který tak chtěl zabezpečit plynulý průběh obuvnické výroby. Obuvnická výroba, kromě výroby samotné, vyžadovala a i v současné době vyžaduje nejen pravidelný servis a údržbu strojů, ale také plynulé dodávky náhradních dílů. Baťa původně zamýšlel pouze výrobu bot, ale se stoupajícími požadavky na produktivitu práce a také nedostatek financí jej přivedli k nápadu otevřít v roce 1903 strojírnou. Počátky strojíren byly velmi skromné, Baťa začínal v malé zděné přístavbě v továrně se šesti dělníky. Po několika letech se strojírna úspěšně rozrostly a byl navýšen počet zaměstnanců. 28. července 1914 vyhlásilo Rakousko-Uhersko válku Srbsku a firma Baťa díky tomu získala svoji první vojenskou zakázku. Tato velká objednávka od armády způsobila velký rozmach továrny, ale i strojírenských dílen. Tradice strojírenské výroby tak přetrvala až do současnosti.

3.1 Představení společnosti

V roce 1992 vznikla v rámci holdingu ZPS samostatná společnost s názvem ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a. s., která byla rozdělena do dvou divizí. Po strojírenské krizi byl v roce 1999 vyhlášen konkurz na majetek společnosti a o dva roky později roku 2001 byl prodán skupině českých investorů, která společnost vede doposud. Předmětem výroby společnosti se sídlem v 71. budově průmyslového areálu ve Zlíně jsou zejména frézy z klasických rychlořezných ocelí, které odpovídají normám DIN a ČSN.

Firma:	ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a. s.
Sídlo:	tř. Tomáše Bati 5334, 760 01 Zlín
Právní forma:	akciová společnost
IČO:	469 66 650
Předmět podnikání:	Činnost daňových poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence Zámečnictví, nástrojářství

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

Základní kapitál: 102 500 000 Kč

Společnost emitovala na základní kapitál ve výši 102 500 000 Kč kmenové akcie na jméno v listinné podobě, a to:

- 100 ks akcie na jméno ve jmenovité hodnotě 5 000 Kč
- 204 ks akcie na jméno ve jmenovité hodnotě 500 000 Kč

Akcionáři společnosti jsou právnické osoby.

Společnost je registrována u obchodního rejstříku vedeného Krajským soudem v Brně, oddíl B, vložka číslo 891, od 19. 8. 1992, společnost byla založena podle českých právních předpisů.

Společnost je střední účetní jednotkou ve smyslu ustanovení § 1b odst. 3) zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, a to s ohledem na výši aktiv a průměrný počet zaměstnanců.

3.1.1 Historie společnosti, její působení a situace na trhu

Tradice a samotná historie výroby společnosti sahá až do 30. let 20. století, kdy byla jednou z částí výrobního koncernu značky Baťa, která provozovala strojírný s několika tisíci zaměstnanci včetně vlastní slévárny se zaměřením především na výrobu obráběcích a obuvnických strojů. Po konci 2. světové války roku 1950 vznikl z baťovských strojíren nový podnik s názvem Závody přesného strojírenství, který měl cca 5 tisíc zaměstnanců.

Po roce 1990 si firma vybudovala vlastní síť odběratelů a prodejců jak po celé České republice, tak i v zahraničí. Nezbytným krokem byl přechod na výrobu dle norem DIN a modernizace strojního vybavení spolu s technologickými postupy pro výrobu fréz a kalení.

Všechny výrobky jsou vyráběny na kvalitních CNC strojích s vysokou přesností a produktivitou.

V loňském roce se společnosti podařilo dosáhnout tržeb ve výši přes 200 milionů Kč. Důležitým faktorem pro dosažení výše uvedené úrovně tržeb je dlouhodobě budované a udržované široké portfolio zákazníků od odběratelů a distribučních firem, přes zákazníky z řad výrobních podniků, se kterými podnik úzce spolupracuje, až po koncové zákazníky a zákazníky e-shopu.

Portfolio zákazníků je diverzifikováno i teritoriálně, kdy se v tuzemsku realizuje okolo 40 % tržeb, následováno Německem s 24 % tržeb, ostatní tržby jsou realizovány u zákazníků ve více než 50 zemích světa, do kterých společnost exportuje.

Konec minulého účetního období a i současné účetní období je negativně ovlivněno růstem cen nakupovaných vstupů, zejména energií a výrobního materiálu, kdy ceny meziročně vzrostly o desítky procent.

Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a. s. ve spolupráci se Střední průmyslovou školou polytechnickou – Centrem odborné přípravy Zlín vybuodovala v školící středisko. Součástí střediska je učebna obrábění, která je vybavena frézky, soustruhy, brusku, ohýbačkou plechů, pákovými nůžkami a mechanickými stoly s nástroji a vybavení. Počítačová učebna je využívána nejen žáky pro výuku programování CNC strojů, ale i zaměstnanci.

3.1.2 Struktura společnosti

Představenstvo akciové společnosti ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. je pětičlenné, dozorčí rada je také pětičlenná. Oba orgány mají pětileté funkční období a volí je valná hromada.

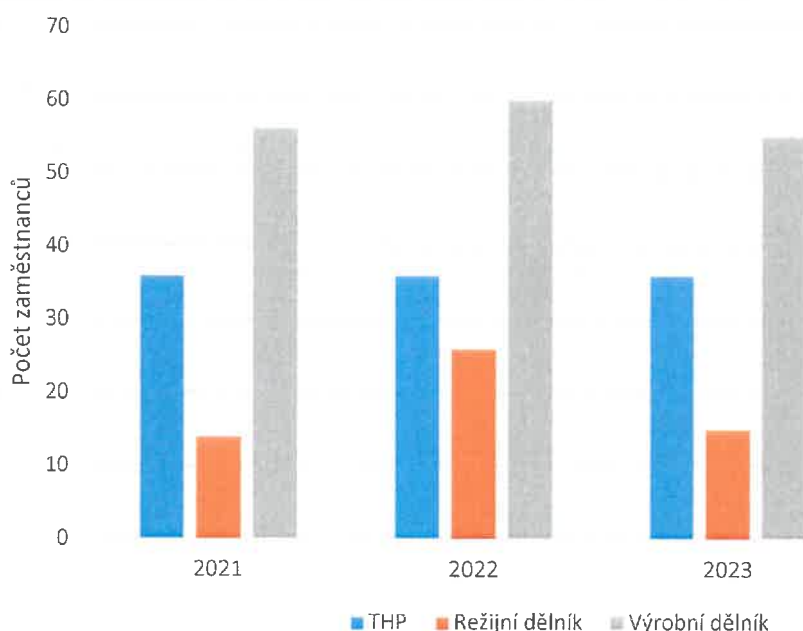
Společnost v organizační struktuře uplatňuje divizní uspořádání a je rozdělena do 5 divizí:

- divize Vedení – zajišťuje řízení a správu společnosti, zabezpečuje finanční stabilitu společnosti, je zodpovědné za nábor, výcvik a vedení zaměstnanců a jeho spravedlivé a přiměřené odměňování.
- divize Nástroje – výrobní sortiment společnosti zahrnuje rozsáhlou nabídku nejen stopkových fréz (kopírovací, válcové, drážkovací, ale i frézy tvarové se stopkou i s otvorem, strmým i Morse kuželem, kotoučové frézy a v neposlední řadě též frézy speciální dle požadavků zákazníka.
- divize Marketing a obchod – zpracovává a analyzuje data o trhu a cílových skupinách zákazníků. Vytváří a provádí marketingové plány a strategie, které se snaží zvýšit povědomí o značce a generovat zájem o tak úzce specifikované produkty, kterými výrobky společnosti ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. jsou.
- divize Kalírna – poskytuje široké spektrum služeb v oblasti tepelného zpracování. Divize vznikla z výrobního střediska určeného pro interní tepelné zpracování vyráběných nástrojů. V roce 1992 bylo původní zařízení nahrazeno moderními

kalčími a popouštěcími pecemi, došlo k rozšíření technologických možností a také navýšení kapacit. Společnost nabídla své služby i externím zákazníkům, zavedla svozovou službu a své působení tak rozšířila i za hranice kraje. Díky modernímu zařízení, kvalifikovanému personálu a komplexnímu informačnímu systému společnost poskytuje i poradenské služby v oblasti materiálů a tepelného zpracování.

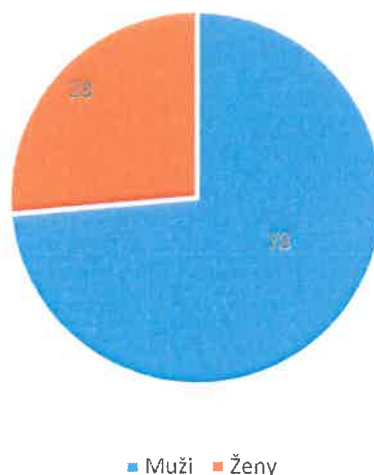
- divize Obrábění – je nejmladší, vznikla v roce 2021. Divize se zabývá zefektivněním stávající výroby nástrojů při využití nejmodernějších CNC strojů a nástrojů, specializuje se zejména na sériovou výrobu malých a i velmi malých přesných součástí z železných i neželezných kovů.

3.1.3 Struktura zaměstnanců



Obrázek 3 – Struktura zaměstnanců dle profesí (vlastní zpracování)

V roce 2023 tvoří THP profese 34 % (15 zaměstnanců), dělnické profese potom 66 % (70 zaměstnanců). Se zvyšováním procesu automatizace se v následujících letech počítá se snižováním počtu výrobních dělníků.



Obrázek 4 – Struktura zaměstnanců dle pohlaví
v roce 2023 (vlastní zpracování)

Z grafu vyplývá, že ženy jsou zastoupeny 24 % (28 žen), z toho 5 žen na pozici režijního dělníka a muži 76 % (78 mužů).

3.2 Analýza stávajících zaměstnaneckých benefitů

Vedení společnosti ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. v závislosti na výsledcích hospodaření poskytuje na základě jednostranného rozhodnutí tyto zaměstnanecké výhody:

- příspěvek na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění
- pracovní volno s náhradou mzdy a bez náhrady mzdy
- příspěvek při narození dítěte
- odměny při životních a pracovních výročích
- ocenění dárců krve
- poskytování sociální výpomoci

Každý zaměstnanec je při nástupu do zaměstnání informován personalistou o všech možnostech využití zaměstnaneckých benefitů ve společnosti. K dalšímu informování o novinkách a změnách v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů dochází prostřednictvím intranetu, pravidelných porad či nástěnek ve společných prostorách v jednotlivých podlažích společnosti.

Některé benefity, jako například odměny při životních a pracovních výročích a ocenění dárců krve jsou poskytovány automaticky. O jiné benefity, jako například příspěvek na

penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění, je nutné písemně požádat. Pokud písemná žádost splňuje všechny náležitosti, je schválena vedoucím pracovníkem a zaměstnanec obdrží požadovaný benefit v nejbližším možném výplatním termínu.

Mezi nejnákladnější zaměstnanecké benefity společnost řadí týden dovolené navíc, stravné a příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. Naopak ocenění při životním nebo pracovním jubileu řadí mezi nejlevnější.

Mzdový a personální systém, který společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. využívá ke své podnikatelské činnosti, umožňuje přesnou evidenci konkrétních zaměstnaneckých benefitů pro každého pracovníka. Pro zaměstnanecké benefity není využíván žádný speciální software. Podrobné členění jednotlivých benefitů nalezne zaměstnanec i na výplatní pásce, která je zaměstnancům elektronicky zasílána.

Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. poskytuje zaměstnanecké benefity pouze v případě, když dosahuje kladného hospodářského výsledku. Tento způsob je zvolen z důvodu ochrany finanční stability společnosti, zejména v období, kdy jsou náklady vysoké a tržby nízké. Pouze v letech 2008 a 2009 došlo k omezení vyplácení některých benefitů v důsledku celosvětové finanční krize, která byla spojena s dramatickým propadem tržeb společnosti.

Ve společnosti působí Základní organizace OS KOVO č. 03-1872-4110. Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. má pro rok 2023 s touto odborovou organizací uzavřenu podnikovou kolektivní smlouvu, která navíc přináší:

- odstupné z důvodů § 52 písm. a) až c) při skončení pracovního poměru dohodou v daném měsíci ve výši **5 x průměrného výdělku**
- stanovená týdenní pracovní doba v délce **37,5 hodiny**
- minimální mzda (při týdenní pracovní době 40 hodin) ve výši **103,80 Kč/hodinu nebo 17 300 Kč**
- dovolená zaměstnanců s trváním pracovního poměru více jak 6 měsíců + **jeden týden nad zákonný limit**
- příspěvek na závodní stravování při odpracování minimálně 5 hodin za směnu na pracovišti zaměstnavatele nebo na služební cestě, při které nevzniká nárok na cestovní náhrady ve výši **do 50 % ceny jednoho hlavního jídla, v maximální částce 60 Kč/den**

- příspěvek při narození dítěte u zaměstnanců s trváním pracovního poměru 1 rok a déle ve výši **10 000 Kč**

3.3 Analýza zaměstnaneckých benefitů z daňového a účetního hlediska

3.3.1 Zvýšené odstupné

Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. nabízí zaměstnanci, který rozváže pracovní poměr v daném měsíci dohodou, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) odstupné ve výši pětinásobku průměrného výdělku.

§ 52 zákoníku práce říká, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, os snížení stavu zaměstnanců za účelem efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

V tomto případě je zaměstnavatel je povinen při skončení pracovního poměru poskytnout zaměstnanci odstupné, které je nejméně ve výši příslušného násobku průměrného výdělku uvedeného v § 67 zákoníku práce. A to nejméně:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Výpočet odstupného se provádí z hrubé mzdy za dané tři měsíce v rozhodném období a z počtu dopracovaných hodin, včetně práce přesčas. Odstupné obvykle firmy vyplácí v nejbližším výplatním termínu, pokud se tedy písemně nedohodnou se zaměstnanci jinak, například v den skončení pracovního poměru nebo termínu pozdějším.

Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. poskytuje odstupné ve vyšší částce, než jak je uvedeno v zákoníku práce. Výše odstupného vyplývá z uzavřené podnikové kolektivní smlouvy. Z odstupného se neplatí zdravotní a sociální pojištění, platí se pouze daň z příjmů.

Příklad

Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. se písemně dohodla se zaměstnancem na rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. c) na konci měsíce, ve kterém k dohodě došlo. Průměr měsíční hrubé mzdy činí 20 000 Kč.

Tabulka 13 – Výpočet daňové výhodnosti odstupného
(vlastní zpracování)

odstupné	100 000 Kč
celkové náklady ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s.	100 000 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	19 000 Kč
ekonomická zátěž ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s.	81 000 Kč
daň zaměstnance (15 %)	15 000 Kč
čistá odměna	85 000 Kč
Poměrné vyjádření (85 000 : 81 000)	105 %
VÝHODNÝ BENEFIT	105 %

Pro společnost ZPS FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. se jedná o velmi výhodný benefit, kde nákladem je pouze benefit a jeho poskytnutí je daňově uznatelné.

Tabulka 14 Příklad účtování mzdy zaměstnance včetně odstupného
(vlastní zpracování)

Předpis hrubé mzdy a odstupného	521/XXX – Mzdové náklady	331/XXX – Zaměstnanci
Sociální pojištění (z částky odstupného se nesráží)	331/XXX – Zaměstnanci	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního

		zabezpečení a zdravotního pojištění
Zdravotní pojištění (z částky odstupného se nesráží)	331/XXX – Zaměstnanci	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Úhrada závazků – sociálního a zdravotního pojištění	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	211/XXX – Pokladna 221/XXX – Bankovní účet
Záloha na daň	331/XXX – Zaměstnanci	342/XXX – Ostatní přímé daně
Zaplacení zálohy správci daně	342/XXX – Ostatní přímé daně	211/XXX – Pokladna 221/XXX – Bankovní účet
Doplatek mzdy včetně částky odstupného	331/XXX – Zaměstnanci	211/XXX – Pokladna 221/XXX – Bankovní účet

Ke všem účtům uvedených v tabulce je vedena analytická evidence:

- 331/XXX – Zaměstnanci – členěno dle jednotlivých zaměstnanců
- 342/XXX – Ostatní přímé daně – členěno dle jednotlivých druhů odváděných daní
- 521/XXX – Mzdové náklady – členěno dle jednotlivých forem vyplácené mzdy
- 336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění – členěno dle jednotlivých pojišťoven
- 211/XXX – Pokladna – členěno dle jednotlivých měn
- 221/XXX – Bankovní účet – členěno dle jednotlivých peněžních ústavů

3.3.2 Stanovená týdenní pracovní doba v délce 37,5 hodiny

Stanovená týdenní pracovní doba je základní pracovní doba, která činí 40 hodin týdně, 8 hodin denně. Ve dvousměnném režimu je to 38,75 hodin týdně a v třísměnném a nepřetržitém provozu 37,5 hodiny týdně.

Ve společnosti ZPS – FREZOVACÍ NÁSTROJE a.s. pracuje několik zaměstnanců ve dvousměnném a třísměnném provozu. Vedení společnosti rozhodlo, že pokud budou zachovány uspokojivé hospodářské výsledky společnosti, bude pro všechny zaměstnance společnosti zkrácena pracovní doba na 37,5 hodiny při zachování stejné výše mezd. Zákoník práce totiž zakazuje, aby při zkrácení pracovní doby došlo ke snížení výše mezd zaměstnanců.

Toto jednání vedení firmy můžeme považovat za zaměstnanecký benefit.

3.3.3 Minimální mzda

S účinností od 1. ledna 2023 se zvýšila základní sazba minimální mzdy o 1 100 Kč za měsíc na 17 300 Kč, resp. o 7,40 Kč za hodinu na 103,80 Kč.

Společnost tímto nárokem vyplývajícím z podnikové kolektivní smlouvy kopíruje rozhodnutí vlády České republiky z prosince 2022. Při stanovené týdenní pracovní době vychází 110,70 Kč. Tento kladný rozdíl také můžeme považovat za zaměstnanecký benefit.

3.3.4 Dovolená nad zákonný rámec

Pokud pracovní poměr zaměstnance trvá déle než 6 měsíců, nabízí společnost svým zaměstnancům jeden týden dovolené nad zákonný rámec navíc. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanovuje minimální výměru dovolené zaměstnance při práci na plný úvazek na 4 týdny v jednom kalendářním roce. Od roku 2021 se dovolená udává v hodinách. V tomto případě má zaměstnanec na řádnou dovolenou v minimálním rozsahu 160 hodin. Za čerpání dovolené náleží zaměstnanci vždy náhrada mzdy či platu, a to ve výši průměrného výdělku.

Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. svým zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru déle než půl roku, zvyšuje dovolenou o 40 hodin. Pracovník tedy v kalendářním roce může vyčerpat 200 hodin dovolené.

Z pohledu účetnictví nevyčerpaná dovolená představuje existující závazek zaměstnavatele, který vznikl v běžném účetním období a bude uspokojen někdy v budoucnosti, má všechny předpoklady k tomu být vykazován jako rezerva. A to z důvodu, že povaha závazku je jasně

definována, k rozvahovému dni je pravděpodobné či takřka jisté, že vzniknou náklady na nevyčerpanou dovolenou, ale není jistá jejich výše ani období, v jakém bude závazek splněn a dovolená čerpána. Vedení společnosti striktně trvá na čerpání dovolené v příslušném kalendářním roce. Výjimku uděluje ředitel společnosti na základě písemné žádosti. Rezervy na nevyčerpanou dovolenou nejsou z důvodu minimálního počtu žádostí tvořeny.

Lze říci, že týden dovolené nad zákonem stanovený rámec se v dnešní době stává „standardním“ benefitem a mezi zaměstnanci je velmi oblíben. Společnost Grafton Recruitment, která je součástí Gi Group, provedla v průběhu února a března 2022 průzkum u skupiny cca 1 500 osob a zjistila, že dovolenou 5 týdnů a více mají již dvě třetiny fyzicky pracujících lidí a pracovníků z oblasti IT a 61 % lidí pracujících v kanceláři. (Gi Group Czech Republic, online)

3.3.5 Příspěvek na stravování

Společnosti ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na závodní stravování při odpracování minimálně 5 hodin za směnu na pracovišti zaměstnavatele nebo na služební cestě, při které nevzniká nárok na cestovní náhrady ve výši **do 50 % ceny jednoho hlavního jídla, v maximální částce 60 Kč/den.**

Společnost nemá vlastní závodní jídelnu s kuchyní a ani v docházkové vzdálenosti se nenalézá jiná závodní jídelna, kde by zaměstnanci mohli poobědvat. V budově společnosti bylo na konci loňského roku zrekonstruováno a předáno zaměstnancům k užívání zázemí kuchyňky, kde si zaměstnanci mohou uložit a následně v čase oběda ohřát jídlo přinesené z domova. Někteří zaměstnanci také využívají rozvozových služeb.

Z tohoto důvodu jsou zaměstnancům poskytovány stravenky v papírové formě v hodnotě 120 Kč. Všichni zaměstnanci mají stejnou hodnotu stravenky, vedení společnosti nedělá mezi zaměstnanci žádné rozdíly. Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. přispívá svým zaměstnancům na stravování 60 korun za odpracovanou směnu, **vejde se tak do limitu 107, 10 Kč.** Poplatek za zprostředkování stravenky je ve stejném daňovém režimu jako stravenka, tzn. je z 55 % daňově uznatelný a počítá se do limitu 107,10 Kč.

Jedná se tedy o nedaňový příjem zaměstnance a zároveň plně uznatelný daňový náklad pro zaměstnavatele. Zaměstnanec si na stravenku přispívá (50 %), zaměstnavatel uplatňuje v daňových nákladech 50 % (maximální částka, kterou lze uplatnit je 55 %). Pokud budeme uvažovat, že zaměstnanec hradí stravenku z peněz, které již prošly zdaněním, je výsledný

efekt – při částečné úhradě stravenky – nižší. Jedná se ale i tak o **výhodný benefit (okolo 110 %)**.

Tabulka 15 – Účtování stravenek s 50 % uznatelnými náklady pro zaměstnavatele
(vlastní zpracování)

Faktura za nákup stravenek, z toho:		
nominální hodnota stravenek	213/XXX – Ceniny	321/XXX – Dodavatelé
provize – základ DPH	518/XXX – Ostatní služby	321/XXX – Dodavatelé
provize - DPH	343/XXX – Daň z přidané hodnoty	321/XXX – Dodavatelé
Poskytnutí stravenek, z toho:		
daňový náklad 50 %	527/XXX – Zákonné sociální náklady	213/XXX – Ceniny
pohledávky za zaměstnanci 50 %	335/XXX – Pohledávky za zaměstnanci	213/XXX – Ceniny
Srážka ze mzdy	331/XXX – Zaměstnanci	335/XXX – Pohledávky za zaměstnanci

Ke všem účtům ve výše uvedené tabulce je vedena analytická evidence.

Tabulka 16 – Účtování stravenek, pokud by byly zcela hrazeny zaměstnavatelem
(vlastní zpracování)

Poskytnutí stravenek, z toho:		
daňový náklad 55 %	527/XXX – Zákonné sociální náklady	213/XXX – Ceniny
nedaňový náklad 45 %	528/XXX – Ostatní sociální náklady	213/XXX – Ceniny

Ke všem účtům ve výše uvedené tabulce je vedena analytická evidence.

Hlavní výhodou stravenek pro zaměstnance je získání příjmu, který nepodléhá platbám sociálního ani zdravotního pojištění. Navíc je hodnota tohoto stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatele zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů od daně pro zaměstnance osvobozena.

3.3.6 Příspěvek při narození dítěte

Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. poskytuje na základě nároků vyplývajících z kolektivní smlouvy příspěvek při narození dítěte u zaměstnanců s trváním pracovního poměru 1 rok a déle ve výši **10 000 Kč**.

Tabulka 17 – Výpočet hodnoty příspěvku při narození dítěte (vlastní zpracování)

hodnota příspěvku při narození dítěte	10 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9 + 24,8 %)	3 380 Kč
celkové náklady	13 380 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	2 542 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	10 838 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5 + 6,5 %)	1 100 Kč
daň zaměstnance (15 %)	1 500 Kč
Benefit snížený o povinné odvody	7 400 Kč
poměrné vyjádření (7 400 : 10 838)	68 %

Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. sice uspoří 19 % v podobě snížení základu daně, ale na sociálním a zdravotním pojištění uhradí 33,8 %, tedy výrazně více. Zaměstnanec také musí uhradit pojištění a daň. Jedná se tedy o **neutrální benefit (68 %)**.

Tabulka 18 Účtování příspěvku z kolektivní smlouvy při narození dítěte
(vlastní zpracování)

Předpis příspěvku při narození dítěte	521/XXX – Mzdové náklady	331/XXX – Zaměstnanci
Sociální pojištění zaměstnance	331/XXX – Zaměstnanci	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Zdravotní pojištění zaměstnance	331/XXX – Zaměstnanci	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	524/XXX – Zákonné sociální pojištění	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	524/XXX – Zákonné sociální pojištění	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Záloha na daň - předpis	331/XXX – Zaměstnanci	342/XXX – Ostatní přímé daně
Doplatek částky příspěvku při narození dítěte	331/XXX – Zaměstnanci	211/XXX – Pokladna 221/XXX – Bankovní účet

Ke všem účtům ve výše uvedené tabulce je vedena analytická evidence.

3.3.7 Příspěvek na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění

Poskytování příspěvku na penzijní připojištění, na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění svým zaměstnancům představuje pro zaměstnance účinnou motivaci, protože výše příspěvku je obvykle spojena s délkou trvání pracovního poměru. Příspěvek je

také daňově výhodnější jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele než prosté zvyšování mzdy.

Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. stanovuje svým vnitřním předpisem podmínky pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění, na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění jako benefit spojený s dovršením určeného fyzického věku a doby nepřerušného setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele. Zaměstnanci tento příspěvek vyplývající z kolektivní smlouvy nepřísluší automaticky, musí si o něj písemně zažádat.

Tabulka 19 – Výše příspěvku společnosti dle délky pracovního poměru
(vlastní zpracování)

Doba trvání pracovního poměru v ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s.	Měsíční příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění
od 5 do 6 let	400 Kč
nad 6 – 10 let	450 Kč
nad 10 – 15 let	500 Kč
nad 15 – 20 let	550 Kč
nad 20 a více let	600 Kč

Z daňového hlediska se jedná o **nejvýhodnější benefit (123 %)**, zaměstnanec obdrží benefit v hodnotě 123 % z vynaložených nákladů společnosti ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. – 100 % hradí společnost a 23 % přidává stát v podobě snížení daňové povinnosti. Tento benefit je výhodný až do limitu 50 000 Kč ročně. Do limitu se započítávají všechny uvedené druhy pojištění.

Tabulka 20 – Účtování příspěvku na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění
(vlastní zpracování)

Předpis hrubé mzdy	521/XXX – Mzdové náklady	331/XXX – Zaměstnanci
--------------------	-----------------------------	-----------------------

Sociální pojištění zaměstnance	331/XXX – Zaměstnanci	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Zdravotní pojištění zaměstnance	331/XXX – Zaměstnanci	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	524/XXX – Zákonné sociální pojištění	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	524/XXX – Zákonné sociální pojištění	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Záloha na daň - předpis	331/XXX – Zaměstnanci	342/XXX – Ostatní přímé daně
Příspěvek zaměstnavatele na PP nebo soukromé ŽP	527/XXX – Zákonné sociální náklady	325/XXX – Ostatní závazky

Ke všem účtům ve výše uvedené tabulce je vedena analytická evidence.

3.3.8 Pracovní volno s náhradou mzdy a bez náhrady mzdy

Vedení společnosti může ve zvláštních případech poskytnout zaměstnanci na jeho písemnou žádost pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu maximálně 5 pracovních dnů nad rámec stanovený obecně závaznými právními předpisy.

V případě naléhavé potřeby zajištění mimořádné péče o rodinného příslušníka poskytne zaměstnavatel pracovní volno bez náhrady mzdy až do 2 měsíců. Zaměstnanec si je však povinen po tuto dobu hradit zdravotní pojištění na základě písemné dohody uzavřené se společností ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s.

3.3.9 Odměny při životních a pracovních výročí

Při odchodu do starobního důchodu na základě dohody se zaměstnavatelem a při příležitosti životního jubilea 50 let zaměstnanec obdrží zaměstnanec od společnosti finanční odměnu. Odměna je zaměstnanci přiznána automaticky, je však vázána na délku pracovního poměru.

Tabulka 21 – Výše odměn podle délky pracovního poměru nebo k životnímu jubileu (vlastní zpracování)

Doba trvání pracovního poměru v ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s.	Finanční odměna k životnímu jubileu – „50“ let věku	Finanční odměna při odchodu do starobního důchodu, není-li poskytováno odstupné
od 2 do 5 let	3 000 Kč	3 000 Kč
nad 5 – 10 let	5 000 Kč	5 000 Kč
nad 10 – 15 let	10 000 Kč	10 000 Kč
nad 15 – 20 let	13 000 Kč	13 000 Kč
nad 20 – 25 let	15 000 Kč	15 000 Kč
nad 25 – 30 let	18 000 Kč	18 000 Kč
nad 30 – 35 let	20 000 Kč	20 000 Kč
nad 35 a více let	23 000 Kč	23 000 Kč

Na straně zaměstnavatele, společnosti ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. půjde o daňově uznatelný náklad podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, který říká, že výdajem (nákladem) vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů jsou práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Daňovým výdajem zaměstnavatele bude podle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP i povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za sebe sama ze zdanitelného příjmu zaměstnanec. Jedná se tak o **neutrální benefit (68 %)**.

Na straně zaměstnance se jedná o příjem podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti a rovněž bude zahrnut do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální zdravotní pojištění.

Tabulka 22 – Účtování odměny při pracovních nebo životních výročích
(vlastní zpracování)

Předpis odměny při pracovním nebo životním jubileu	521/XXX – Mzdové náklady	331/XXX – Zaměstnanci
Sociální pojištění zaměstnance	331/XXX – Zaměstnanci	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Zdravotní pojištění zaměstnance	331/XXX – Zaměstnanci	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	524/XXX – Zákonné sociální pojištění	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	524/XXX – Zákonné sociální pojištění	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Záloha na daň - předpis	331/XXX – Zaměstnanci	342/XXX – Ostatní přímé daně
Doplatek částky při pracovním nebo životním jubileu	331/XXX – Zaměstnanci	211/XXX – Pokladna 221/XXX – Bankovní účet

Ke všem účtům ve výše uvedené tabulce je vedena analytická evidence.

3.3.10 Ocenění dárců krve

ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. poskytuje zaměstnancům společnosti, kteří obdrželi ocenění Českého červeného kříže za bezpříspěvkové dárcovství krve, jednorázovou finanční odměnu.

Tabulka 23 – Ocenění dárců krve
(vlastní zpracování)

Druh ocenění	Počet odběrů	Výše odměny
Bronzová medaile prof. MUDr. Jánského	10	2 000 Kč
Stříbrná medaile prof. MUDr. Jánského	20	3 000 Kč
Zlatá medaile prof. MUDr. Jánského	40	5 000 Kč
Zlatý kříž ČČK 3. třídy	80	7 000 Kč
Zlatý kříž ČČK 2. třídy	120	9 000 Kč
Zlatý kříž ČČK 1. třídy	160	11 000 Kč
Plaketa ČČK „Dar krve – dar života“	250	15 000 Kč

Na straně zaměstnavatele, společnosti ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. půjde o daňově uznatelný náklad podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, který říká, že výdajem (nákladem) vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů jsou práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Daňovým výdajem zaměstnavatele bude podle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP i povinné pojištění na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za sebe sama ze zdanitelného příjmu zaměstnance. Jedná se tak o **neutrální benefit (68 %)**.

Na straně zaměstnance se jedná o příjem podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti a rovněž bude zahrnut do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojištění na sociální zdravotní pojištění.

Tabulka 24 – Účtování ocenění dárce krve (vlastní zpracování)

Předpis ocenění dárce krve	521/XXX – Mzdové náklady	331/XXX – Zaměstnanci
Sociální pojištění zaměstnance	331/XXX – Zaměstnanci	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Zdravotní pojištění zaměstnance	331/XXX – Zaměstnanci	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	524/XXX – Zákonné sociální pojištění	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	524/XXX – Zákonné sociální pojištění	336/XXX – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Záloha na daň - předpis	331/XXX – Zaměstnanci	342/XXX – Ostatní přímé daně
Doplatek částky ocenění dárce krve	331/XXX – Zaměstnanci	211/XXX – Pokladna 221/XXX – Bankovní účet

Ke všem účtům ve výše uvedené tabulce je vedena analytická evidence.

3.3.11 Poskytování sociální výpomoci

Zaměstnanec společnosti ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s., který se ocitne v tíživé sociální situaci, může zaměstnavatele požádat o finanční výpomoc. Tato možnost je zakotvena v podnikové kolektivní smlouvě. Bezúročná půjčka není zaměstnanci poskytována automaticky při předložení žádosti, ale na základě zhodnocení této žádosti

zaměstnance a uvedených důvodů komisí ve složení finanční ředitel, přímý nadřízený zaměstnanec a vedoucí personálního oddělení. Finanční výpomoci jsou poskytovány do maximální výše 300 000 Kč. Počet poskytnutých bezúročných půjček je předmětem obchodního tajemství společnosti ZPS – Frézovací nástroje a.s.

Pokud poskytne zaměstnavatel svému zaměstnanci bezúročnou půjčku, jedná se o benefit pro zaměstnanec, jehož hodnotu lze vyjádřit úroky, které by zaměstnanec musel hradit v případě stejné půjčky od jiného věřitele, např. banky. Tento nepeněžní příjem z jistiny půjčky nepřesahující 300 000 Kč je od dodanění osvobozen. Pokud jistina přesáhne 300 000 Kč, podléhá dodanění pouze úrok z přesahující částky.

Základ daně se poskytnutím peněžní zápůjčky nesnižuje, přesto se při dodržení limitu jistiny 300 000 Kč jedná o **výhodný benefit (100 %)**, poskytnutí větší jistiny je **nevýhodný benefit (58 %)**.

Tabulka 25 – Účtování bezúročné zápůjčky zaměstnanci (vlastní zpracování)

Poskytnutí bezúročné zápůjčky zaměstnanci	335/XXX – Pohledávky za zaměstnanci	221/XXX – Bankovní účet
Splátka zápůjčky zaměstnancem (srážka ze mzdy)	331/XXX – Zaměstnanci	211/XXX – Pokladna 221/XXX – Bankovní účet

Ke všem účtům ve výše uvedené tabulce je vedena analytická evidence.

Za uzavření smlouvy se zaměstnancem v případě kladného vyřízení žádosti odpovídá finanční ředitel. V rámci roční inventarizace je pohledávka, tj. nesplacená část zápůjčky odsouhlasena podpisem zaměstnance.

4 DOPORUČENÍ A NÁVRHY

Zaměstnanecké benefity jsou součástí odměny, která většinou nemá vztah k pracovním výsledkům konkrétního zaměstnance. Tyto benefity však mohou přihlížet k délce trvání zaměstnání, náročnosti vykonávané či hierarchickému postavení pozice v organizaci. K hlavním důvodům jejich poskytování bývá snaha získat a udržet kvalitní pracovníky a nabídnout jim takové pracovní podmínky, služby či péči, které zvyšují kvalitu jejich pracovního a osobního života.

Společnost ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. je na základě provedené analýzy zaměstnaneckých benefitů ke svým zaměstnancům velmi štedrá a loajální. Vedení společnosti ve spolupráci s personálním oddělením pečlivě sleduje vývoj a současné trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů, aby jako přívětivý a vstřícný zaměstnavatel uspěl v současném tvrdém konkurenčním boji. Většina zaměstnaneckých benefitů společnosti vychází z podnikové kolektivní smlouvy, kterou je takto ošetřena daňová uznatelnost či neuznatelnost pro společnost.

Nabídka zaměstnaneckých benefitů je velmi široká, vybere si opravdu každý. Některé zaměstnanecké benefity však nejsou na první pohled viditelné, jako například týden dovolené navíc či zkrácený pracovní týden, ale společnost tyto benefity stojí miliony korun ročně.

Celý proces poskytování zaměstnaneckých benefitů by měl být průběžný, měl by být přizpůsoben potřebám a preferencím zaměstnanců a cílům společnosti a zahrnovat několik kroků:

1. Stanovení cílů, kterých při poskytování zaměstnaneckých benefitů chceme dosáhnout. Tyto cíle by měly být měřitelné a dosažitelné.
2. Analyzovat potřeby zaměstnanců vhodným průzkumem a zajistit tak maximální atraktivitu pro zaměstnance.
3. Vybrat takové benefity, které splní nejlépe potřeby zaměstnanců a zároveň jsou pro firmu finančně udržitelné.
4. Správně komunikovat se zaměstnanci, aby byly zajištěny jasné a srozumitelné informace o výhodách a podmínkách konkrétních zaměstnaneckých benefitů.
5. Efektivně a transparentně administrovat zaměstnanecké benefity včetně možnosti individuálního přizpůsobení konkrétnímu zaměstnanci.

6. Pravidelně provádět hodnocení úspěšnosti benefitového systému.

Na základě analýzy zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. a konzultace s personálním oddělením dále navrhuji:

1. Pravidelně aktualizovat interní předpisy pro poskytování zaměstnaneckých benefitů, které budou zohledňovat platnou legislativu a daňové zákony.
2. Vypracovat přehled všech poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a pravidelně informovat zaměstnance o všech změnách.
3. Pravidelně sledovat daňové výhody a omezení pro jednotlivé typy zaměstnaneckých benefitů a zvažovat jejich využití v souladu s daňovou optimalizací.

Jedním z mála zaměstnaneckých benefitů, se kterým by se dalo ve společnosti ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. pracovat, jsou stravenky, resp. příspěvek na stravování. V současné době společnost přispívá svým zaměstnancům do 50 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně 60 Kč za den. Stravenky jsou poskytovány každému zaměstnanci v papírové formě.

Nově si zaměstnavatelé mohou nejvíce odečíst z daňového základu, pokud svým zaměstnancům pořídí stravenky ve výši 194 Kč.

Tabulka 26 – Výpočet hodnoty „nejvýhodnější“ stravenky v roce 2023
(vlastní zpracování)

Maximální daňově uznatelná částka	55 %	107,10 Kč
Úhrada zaměstnancem	45 %	86,90 Kč
Hodnota stravenky	100 %	194,00 Kč



Obrázek 5 – Průměrná hodnota útraty zaměstnance v listopadu 2022 (Sodexo Benefits, online)

Další možností, jak zatraktivnit tento zaměstnanecký benefit, je přechod na elektronické stravenky. V tomto případě zaměstnanec používá k úhradě za jídlo nebo nápoje stravenkovou kartu.

Výhody stravenkové karty pro zaměstnance:

- zaměstnanec vždy zaplatí přesnou částku, u papírových kuponů často doplácí z vlastních prostředků, protože obchodník obvykle do hodnoty papírového kuponu nevrací
- lze použít i pro on-line nákup potravin
- při ztrátě karty nepřichází o hodnotu benefitu
- benefit může být zaměstnanci připsán obvykle o několik dní dříve než „klasické“ papírové kupony
- držitel karty má přehled o všech uskutečněných transakcích, zůstatcích a nákupech

Výhody stravenkové karty pro zaměstnavatele:

- jednodušší administrativa (odpadá skladování a distribuce po každé objednávce)
- příspěvek u zaměstnance do několika hodin od objednání

Stravenková karta má mnohostranné použití. Firmy poskytující tyto karty umožňují použití i pro placení ostatních zákonných benefitů, kterými jsou sport, kultura, zdraví, rekreace, knihy a vzdělání.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala daňovými a účetními dopady zaměstnaneckých benefitů. Cílem bylo získat lepší porozumění tomu tématu a zhodnotit, jaké dopady mají benefity pro zaměstnance a zaměstnavatele.

V teoretické části bakalářské práce byla provedena literární rešerše, která byla zaměřena na získání co nejvíce informací o zaměstnaneckých benefitech, jejich členění z různých úhlů pohledu. Zaměstnanecké benefity jsou součástí celkových nákladů podniku a jejich nezohlednění může mít vliv na finanční výkonnost a zdraví podniku. Pro zaměstnavatele je důležité zvážit, jaké benefity budou nejvíce spokojovat potřeby zaměstnanců společnosti. Je také důležité sledovat, jaké benefity nabízejí ostatní společnosti na trhu a jak být konkurenceschopní. Poskytované benefity musí být transparentní, aby zaměstnanci měli pocit, že jsou spravedlivě rozdělovány.

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na konkrétní společnost, ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE a.s. Tato společnost, působící na českém i mezinárodním trhu desítky let, má zpracovánu nabídku zaměstnaneckých benefitů na velmi vysoké úrovni. Ke svým zaměstnancům je v této oblasti velmi vstřícná, personální oddělení s odborovou organizací úzce spolupracuje a nabídku benefitů se snaží každoročně rozšiřovat a vylepšovat. Důraz je kladen hlavně na délku zaměstnaneckého poměru zaměstnanců a jejich spokojenost nejen v pracovním, ale i osobním životě.

Nakonec bylo společnosti doporučeno zvážení přechodu z klasických papírových stravenkových kuponů, na stravenky elektronické a případné navýšení stravenkového limitu pro zaměstnance v důsledku změny limitu stravného pro rok 2023. Elektronické stravenkové karty mají v dnešní moderní on-line době velkou řadu výhod, od informace o aktuálním zůstatku až po možnost spojení s ostatními druhy zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnavatelem.

Přestože jsou benefity pro zaměstnance výhodné, pro podnik znamenají náklady, které je nutné správně účtovat a zdanit. V práci byly rozebrány jednotlivé benefity a jejich dopady na účetnictví a daně. Podnik se snaží optimalizovat své benefity tak, aby minimalizoval své náklady, a to především díky daňovým úlevám. Zaměstnanecké benefity jsou důležité nejen pro zaměstnance, ale i pro jejich zaměstnavatele a vyžadují pečlivé plánování i správu.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael. 2015. *Armstrong's handbook of reward management practice: an evidence-based guide to improving performance through reward*. Fifth edition. London: Kogan Page, 376 s. ISBN 9780749473891.

BERÁNEK, Petr. 2021. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 134 s. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-342-4.

MACHÁČEK, Ivan. 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 272 s. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-193-3.

ŠTEKER, Karel a Milana OTRUSINOVÁ. 2016. *Jak číst účetní výkazy: základy českého účetnictví a výkaznictví*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 284 s. Prosperita firmy. ISBN 978-80-271-0048-4.

ŠUBRT, Bořivoj. 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 575 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-138-3.

URBAN, Jan. 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 157 s. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

Články, 2021. *Porovnej24* [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: www.porovnej24.cz/clanky/je-rozdil-mezi-puvodnim-penzijnim-pripojistenim-a-novym-doplnekovym-penzijnim-sporenim

Články, 2023. *Podnikatel* [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: www.podnikatel.cz/clanky/zname-trendy-v-hr-v-roce-2023-patri-mezi-ne-nove-benefity-i-rekvalifikace/

Články Robert Owen. *170let* [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: www.170let.cz/clanek/robert-owen-1771-1858-49

Grafy, 2022. *APSCR* [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.apscr.cz/grafy/>

Dovolená navíc patří mezi tři nejžádanější benefity stojí o ni stále více zaměstnanců, 2022. *Gi Group Czech Republic* [online]. [cit. 2023-04-18]. Dostupné z:

<https://cz.gigroup.com/dovolena-navic-patri-mezi-tri-nejzadanejsi-benefity-stoji-o-ni-stale-vice-zamestnancu/>

Informace k zahrnování odstupného do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, 2023. *MPSV* [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: www.mpsv.cz/informace-k-zahrnovani-odstupneho-do-vymerovaciho-zakladu-pro-odvod-pojistneho

Magazín, 2022. *Paměť národa* [online]. [cit. 2023-04-18]. Dostupné z: www.pametnaroda.cz/cs/magazin/pribehy/batuv-zlin-byla-amerika-i-v-dobe-hospodarske-krize?gclid=CjwKCAiAxvGfBhB-EiwAMPakqoRy9ISHv5F5FIC2O4b2cObJmSkq-quCNBIE4SGuwybI_m78tfqF8BoCThQQAuD_BwE

Wiki George Pullman, 2022. *Wikipedie* [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/George_Pullman

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- a. s. akciová společnost
- CNC Computer Numerical Control – stroj řízený počítačem
- č. číslo
- ČČK Český červený kříž
- ČR Česká republika
- ČSN chráněné označení českých technických norem
- DIN Deutsche Industrie-Norm - německá národní norma
- DPH daň z přidané hodnoty
- DPS důchodové penzijní spoření
- FKSP fond kulturních a sociálních potřeb
- Kč koruna česká
- MUDr. latinská zkratka medicinae universae doctor, doktor medicíny
- odst. odstavec
- písm. písmeno
- PP penzijní připojištění
- Sb. sbírka
- SP sociální pojištění
- str. strana
- ZP zdravotní pojištění
- ZPD zákon o daních z příjmů
- ZPS závody přesného strojírenství

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Tomáš Baťa	18
Obrázek 2 – Graf vývoje průměrného měsíčního příspěvku účastníka a zaměstnavatele (Asociace penzijních společností ČR, online)	36
Obrázek 3 – Struktura zaměstnanců dle profesí (vlastní zpracování)	47
Obrázek 4 – Struktura zaměstnanců dle pohlaví v roce 2023 (vlastní zpracování).....	48
Obrázek 5 – Průměrná hodnota útraty zaměstnance v listopadu 2022 (Sodexo Benefits, online)	67

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů poskytovaných formou nepeněžního a peněžního plnění zaměstnavatele s uvedením jejich daňové účinnosti na straně zaměstnavatele (Macháček, str. 213 – 214)	21
Tabulka 2 – Výpočet čisté odměny (Beránek, str. 25).....	24
Tabulka 3 – Výpočet hodnoty nejvýhodnějšího benefitu (123 %) (Beránek, 2021, str. 27)	25
Tabulka 4 – Výpočet hodnoty výhodného benefitu (100 %) (Beránek, str. 29)	26
Tabulka 5 – Výpočet hodnoty neutrálního benefitu (68 %) (Beránek, str. 30)	27
Tabulka 6 – Výpočet hodnoty nevýhodného benefitu (58 %) (Beránek, str. 31)	27
Tabulka 7 - Příklad účtování stravenek, kdy platíme provizi za dodání stravenek a DPH (vlastní zpracování).....	29
Tabulka 8 – Daňové důsledky poskytování stravenek a stravenkového paušálu (Beránek, str. 43 + vlastní zpracování).....	32
Tabulka 9 - Porovnání bezplatného poskytnutí stravenky a peněžitého příspěvku zaměstnanci na stravování ve výši 160 Kč, kdy přítomnost zaměstnance během směny trvá alespoň 3 hodiny (vlastní zpracování)	33
Tabulka 10 – Výše státního příspěvku u doplňkového penzijního spoření (vlastní zpracování).....	34
Tabulka 11 – Výše státního příspěvku a daňová úspora podle příspěvku účastníka (vlastní zpracování).....	34
Tabulka 12 – Srovnání automobilu se zážehovým motorem a nízkoemisním automobilem (vlastní zpracování).....	39
Tabulka 13 – Výpočet daňové výhodnosti odstupného (vlastní zpracování).....	51
Tabulka 14 Příklad účtování mzdy zaměstnance včetně odstupného (vlastní zpracování)	51
Tabulka 15 – Účtování stravenek s 50 % uznatelnými náklady pro zaměstnavatele (vlastní zpracování).....	55
Tabulka 16 – Účtování stravenek, pokud by byly zcela hrazeny zaměstnavatelem (vlastní zpracování).....	55
Tabulka 17 – Výpočet hodnoty příspěvku při narození dítěte (vlastní zpracování).....	56
Tabulka 18 Účtování příspěvku z kolektivní smlouvy při narození dítěte (vlastní zpracování).....	57
Tabulka 19 – Výše příspěvku společnosti dle délky pracovního poměru (vlastní zpracování).....	58
Tabulka 20 – Účtování příspěvku na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění (vlastní zpracování).....	58

Tabulka 21 – Výše odměn podle délky pracovního poměru nebo k životnímu jubileu (vlastní zpracování).....	60
Tabulka 22 – Účtování odměny při pracovních nebo životních výročích (vlastní zpracování).....	61
Tabulka 23 – Ocenění dárců krve (vlastní zpracování).....	62
Tabulka 24 – Účtování ocenění dárce krve (vlastní zpracování).....	63
Tabulka 25 – Účtování bezúročné zápůjčky zaměstnanci (vlastní zpracování).....	64
Tabulka 26 – Výpočet hodnoty „nejvýhodnější“ stravenky v roce 2023 (vlastní zpracování).....	66