

Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti

Barbora Rajsiglová

Bakalářská práce
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Barbora Rajsiglová**
Osobní číslo: **M190412**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Na základě literární rešerše zpracujte teoretické poznatky zaměřené na zaměstnanecké benefity.

II. Praktická část

- Analyzujte systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.
- Zhodnoťte a navrhněte doporučení pro zvýšení spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada, 2015, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of management and leadership for HR: developing effective people skills and better leadership and management*. Fourth edition. London: Kogan Page, 2016, 472 s. ISBN 978-0-7494-7815-5.
- KRBĚČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP: sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Kolářová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **12. července 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **20. srpna 2021**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitelka ústavu

Ve Zlíně dne 12. července 2021

**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, považují 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 použítou 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

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce je zaměřena na zaměstnanecké benefity ve společnosti XYZ. Je rozdělena do dvou částí. Teoretická část je zpracována na základě literární rešerše zaměřená na problematiku zaměstnaneckých benefitů. Pojednává o historii, významů, dělení benefitů a v neposlední řadě o benefitech samotných a specifikuje jejich účetní a daňové aspekty.

V praktické části je představena společnost XYZ a následné seznámení s benefity společnosti a jejich charakteristika. Na základě dotazníkové šetření, které bylo ve společnosti provedeno, byla navržena vhodná doporučení pro společnost.

Klíčová slova: Zaměstnanecké benefity, benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, účetní aspekty, daňové aspekty.

ABSTRACT

This bachelor thesis is focused on employee benefits in the company XYZ. It is divided into two parts. The theoretical part is based on a literature search focused on the issue of employee benefits. It discusses the history, meanings, division of benefits and, last but not least, the benefits themselves and specifies their accounting and tax aspects.

The practical part introduces the company XYZ and subsequent acquaintance with the benefits of the company and their characteristics. Based on a questionnaire survey conducted in the company, suitable recommendations were proposed for the company.

Keywords: employee benefits, benefits, employee, employer, accounting aspect, tax aspect.

Chtěla bych poděkovat Mgr. Evě Kolářové, Ph.D., za vedení bakalářské práce. A dále děkuji vybrané společnosti za poskytnutí veškerých potřebných informací ke zpracování bakalářské práce.

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

OBSAH

ÚVOD.....	9
CÍLE A METODY ZPRACOVANÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	12
2 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA.....	13
2.1 DEFINICE A ZNAKY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	13
2.2 HISTORICKY VÝZNAMNÉ OKAMŽIKY VE VÝVOJI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	15
2.3 FUNKCE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	17
2.4 PRÁVNÍ ÚPRAVA.....	18
2.5 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	22
2.5.1 Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti.....	22
2.5.2 Z hlediska věcného.....	22
2.5.3 Z hlediska charakteru výdajů a příjmů.....	23
2.5.4 Z hlediska času.....	23
2.5.5 Z hlediska jejich poskytování.....	23
3 ÚČETNÍ A DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	25
3.1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z POHLEDU ÚČETNICTVÍ.....	25
3.1.1 Zaměstnanecké benefity z příslušného fondu.....	25
3.1.2 Zaměstnanecké benefity ze zisku po zdanění.....	26
3.1.3 Zaměstnanecké benefity na vrub nákladů.....	26
3.2 DAŇOVÉ ASPEKTY VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ A JEJICH ÚČTOVÁNÍ.....	27
3.2.1 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění.....	27
3.2.2 Odborný rozvoj zaměstnance.....	29
3.2.3 Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci.....	31
3.2.4 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání.....	32
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	34
4 CHARAKTERISTIKA VYBRANÉ SPOLEČNOSTI.....	35
4.1 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SPOLEČNOSTI.....	35
4.2 POPIS ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ DANÉ SPOLEČNOSTI.....	36
4.2.1 Příspěvek na stravování.....	36
4.2.2 Příspěvek na penzijní spoření.....	37
4.2.3 Dárek k narozeninám.....	37
4.2.4 Odměna při pracovních výročí, odchodu do důchodu a narození dítěte.....	38
4.2.5 Příspěvek na sport, kulturu, zdraví.....	38
4.2.6 Firemní akce.....	38
4.2.7 Prostředí, kolektiv.....	39

4.2.8	13. plat.....	39
4.2.9	Pravidelné vzdělávání	39
5	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	41
5.1	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	41
5.2	SHRnutí DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	46
6	ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ PRO SPOLEČNOST	48
6.1	TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC.....	48
6.2	ZAVEDENÍ TZV. HOME OFFICE.....	50
6.3	ZAVEDENÍ PRUŽNÉ PRACOVNÍ DOBY.....	51
	ZÁVĚR	52
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	53
	INTERNETOVÉ ZDROJE.....	55
	SEZNAM PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	56
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	57
	SEZNAM OBRÁZKŮ	58
	SEZNAM TABULEK.....	59
	SEZNAM GRAFŮ	60
	SEZNAM PŘÍLOH.....	61

ÚVOD

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů. S využitím odborné literatury se ve své práci nejprve věnuji teoretickému vymezení zaměstnaneckých benefitů obecně. Zabývám se jejich historickým vývojem, významem a členěním. Popisuji právní úpravu zaměstnaneckých benefitů včetně daňových a účetních aspektů. Poté se soustřeďuji na podrobnější výklad jednotlivých vybraných benefitů. Získané teoretické znalosti využiji při vlastní analýze zaměstnaneckých benefitů, které poskytuje mnou vybraná společnost svým zaměstnancům.

Bakalářská práce se člení na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou zaměstnanecké benefity podrobně definovány. Je vyložena jejich platná právní úprava včetně teoretických přístupů předních odborníků zabývajících se uvedenou problematikou. Pokouším se formulovat i svůj vlastní kritický pohled na zvolené téma. Dále v této teoretické části přistupuji k podrobnému výkladu jednotlivých vybraných zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňových a účetních aspektů, na které zaměřuji svoji pozornost.

V praktické části bakalářské práce je provedena analýza konkrétních zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům vybranou společností. Nejprve je vybraná společnost stručně představena a vyložena její organizační struktura. Poté následuje výklad jednotlivých benefitů, které poskytuje vybraná společnost, a jejich podrobná analýza. Důležitou roli zde hraje taktéž dotazníkové šetření, které jsem v dané společnosti provedla. Nedílnou součástí je i můj kritický přístup k výsledkům získaných na základě provedené analýzy a dotazníkového šetření.

Závěrem se pokusím navrhnout řešení vedoucí ke zlepšení systému zaměstnaneckých benefitů u vybrané společnosti a přispět tím tak ke zlepšení samotných vztahů mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci. Zvolené řešení bude zohledňovat finanční možnosti vybrané společnosti.

CÍLE A METODY ZPRACOVANÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je provést na základě získaných teoretických znalostí podrobnou analýzu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti a dotazníkové šetření. Na základě provedeného dotazníkového šetření bude navrženo optimální a ekonomicky únosné nastavení zaměstnaneckých benefitů ve zkoumané společnosti tak, aby nevýhodňovalo žádnou stranu a bylo přínosem jak zaměstnavateli, tak jeho zaměstnancům. Jinými slovy řečeno, aby systém zaměstnaneckých benefitů jako celek byl ve zkoumané firmě vyvážený.

V neposlední řadě lze považovat za dílčí cíl této práce i její příspěvek do odborné diskuse zabývající se zaměstnaneckými benefity. Zvolené téma je v odborné literatuře relativně podrobně zpracováno, což ovšem nebrání se dané oblasti znovu věnovat. Hlavním argumentem pro další zpracování tématu je především skutečnost, že oblast zaměstnaneckých benefitů je v neustálém se vývoji. Tak jako se vyvíjí celá společnost, vyvíjí se i vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jejichž nedílnou součástí jsou i zaměstnanecké benefity. V pracovněprávních vztazích tak dochází k zavádění nových benefitů či naopak k postupnému opouštění jiných. Nejedná se tedy o stálou a neměnnou problematiku, nýbrž o proměnlivou a neustále se vyvíjející oblast, která si zaslouží náležitou pozornost. Z tohoto důvodu je každá další práce vítaným příspěvkem do odborné diskuse.

V bakalářské práci jsem aplikovala několik metod zpracování. V teoretické části je využita metoda deskripce k popsání teoretických poznatků. V praktické části je důležitá metoda analýzy, která je použita při představení jednotlivých zaměstnaneckých benefitů dané společnosti. Důležitou roli zde také hraje kvantitativní výzkum, kdy je sestaveno dotazníkové šetření, které je pak následně vyhodnoceno pomocí statistické metody.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

První fází je určitá motivace zaměstnance, a pak až následné odměňování. Motivaci definuje Armstrong (2016, s. 188) jako určitou sílu, která povzbuzuje, vede a udržuje chování. Odměňování je důležitou funkcí v personální činnosti a zároveň nástrojem řízení lidských zdrojů a je úzce spjata s motivací. Organizace by měla mít systém odměn, které uspokojí potřeby jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Měli by být nestranné, spravedlivé a konzistentní. (Armstrong, 2015, s. 428) Podle Armstronga (2015, s. 514) zaměstnavatelé, kteří plní svou povinnost pečovat o zaměstnance, současně zabezpečují jednu z forem odměňování, ale zvyšují i možnost, že budou zaměstnanci zaměstnavateli oddáni a budou pro něj rádi pracovat.

Strategie organizace a strategie odměňování spolu vytváří systém odměňování, který se skládá z peněžních a nepeněžních odměn, kdy jejich spojením získáme celkové odměny. Armstrong a Taylor (2015, s. 425) rozlišili odměňování na 3 skupiny: peněžní odměny (finanční, hmotné) – pevné, pohyblivé mzdy a platy; nepeněžní odměny (nefinanční, nehmotné) – uznání, ocenění, úspěch, odpovědnost, osobní růst; zaměstnanecké výhody (nepřímé odměny) – služební auto, stravenky, příspěvek na kulturu.

Armstrong (2009, s. 20) nám říká, že odměňování zaměstnanců není pouze v peněžní podobě, ale i v nepeněžní podobě formou pochvaly, uznání, povýšení, zvyšování odpovědnosti při výkonu práce.

Šikýř (2016, s. 128) uvádí, že hlavním smyslem odměňování zaměstnanců je spravedlivě a skutečně ocenit jejich význam a tím vést zaměstnance k vykonání sjednané práce a dosahování určitých výkonů.

2 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA

2.1 Definice a znaky zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole se zaměřím na teoretické vymezení zaměstnaneckých benefitů. Laická veřejnost často nesprávně chápe už samotný význam slova benefit. V historii mělo uvedené slovo několik významů v závislosti na tom, ve které sféře lidské činnosti bylo užíváno. Podrobněji o tom pojednává Pelc. (2009, s. 11-12) Obecně pojem benefit představuje výhodu, odměnu, prospěch či příspěvek. Zaměstnanecký benefit je tedy výhodou, kterou získává zaměstnanec po uzavření pracovní smlouvy. Na první pohled se může zdát, že se jedná pouze o výhodu na straně zaměstnance plynoucí z uzavřené pracovní smlouvy, případně z jiného titulu. Takové chápání není samozřejmě správné a přesné. Zaměstnanecké benefity přinášejí některá pozitiva i zaměstnavatelům. O tom bude pojednáno v následujících kapitolách.

V odborné literatuře jsou zaměstnanecké benefity definovány jako zaměstnanecké výhody tvořící opatření zaměstnavatele určená pro jeho pracovníky, která svým způsobem zlepšují blahobyt těchto pracovníků. Poskytují se navíc k peněžní odměně a tvoří významnou část celkového souboru odměn. (Armstrong, 2009, s. 382)

Zaměstnanecké benefity mají zřídka přímý vztah k pracovním výsledkům. Obvykle se bere v potaz délka zaměstnání, místo výkonu práce, pozice, schopnost zaměstnanců. Jako hlavní důvod poskytování je snaha získat a udržet si stávající zaměstnance a nabídnout jim něco navíc, co zvyšuje jejich spokojenost. Dále tím zvyšují výkonnost zaměstnanců. (Urban, 2017, s. 145)

Někteří autoři volí naopak užší formu definice. Například Dvořáková (2007, s. 338) hovoří o tom, že zaměstnanecké benefity zahrnují širokou paletu rozmanitých požitků, služeb, zboží a sociální péči, za které by musel zaměstnanec platit. Zaměstnavatel je poskytuje svým zaměstnancům zdarma ke mzdě za vykonanou práci.

Macháček (2019, s. 1) zaměstnanecké benefity chápe jako poskytování různých peněžních nebo nepeněžních plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy, které přispívají k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli.

Každý autor zabývající se tímto tématem nabízí svoji definici zaměstnaneckých benefitů podle toho, jaký význam přikládá jednotlivým definičním znakům. Lze hovořit o úhlu odborného pohledu jednotlivých autorů. Panuje ovšem všeobecná shoda na tom, že zaměstnanecké benefity jsou chápány jako snaha zaměstnavatele nabídnout svým zaměstnancům „něco navíc“ formou příspěvku nad rámec mzdy, která je zaměstnanci vyplácena. Jedná se tedy o určitý prostředek, jak si udržet své stávající zaměstnance nebo přilákat nové a vhodným způsobem je motivovat k práci. Dochází tím tak k prohloubení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V této souvislosti se nabízí otázka, zda benefity přináší ten správný motivační účinek, když jsou v dnešní době veřejností brány jako něco automatického. To je ovšem téma hodné samostatné práce či výzkumu a dále se tím nebudu zabývat. Definice uvedené v odborné literatuře kladou důraz hlavně na pozitiva na straně zaměstnance. Zaměstnanecké benefity mají ovšem i své daňové a účetní aspekty, které jsou mnohdy v definicích opomíjeny, a kterým se chci v této práci věnovat. Tyto účetní a daňové aspekty přináší pozitiva i zaměstnavatelům, přičemž jejich rozsah je ve velké míře závislý na aktuálním vývoji zaměstnanecké politiky státu, která je proměnlivá v čase. Nutno tedy zdůraznit, že zaměstnanecké benefity nejsou pouze jednostranně výhodné. (Dvořáková, 2007, s. 338; Armstrong, 2009, s. 382; Pelc, 2009, s. 11-12; Macháček, 2019, s.1)

Na základě výše uvedeného lze vymezit několik společných znaků zaměstnaneckých benefitů. Tyto znaky nám pomáhají hlouběji pochopit význam a účel zaměstnaneckých benefitů. V odborné literatuře lze nalézt několik přístupů ke zpracování společných znaků. Osobně považuji zpracování společných znaků od Dvořákové za nejvhodnější a ztotožňuji se s ní v pohledu na společné znaky benefitů. Pro přehlednost a úplnost jsou zde uvedeny.

Pro zaměstnanecké výhody jsou typické určité znaky: (Dvořáková, 2007, s. 339)

- nejsou závislé na zásluhách, ale většinou závisí na délce pracovního poměru a na postavení daného zaměstnance
- nestimulují ke krátkodobému pracovnímu výkonu
- neznamena to, že všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu, např. mladý zaměstnanec nepociťuje vysokou potřebu penzijního připojištění
- jsou často zavedeny z toho důvodu, aby kopírovaly současný trend
- u velkých a bohatých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým podnikům

- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit a zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovního vztahu než jako nadstandardní péči
- doposud nelze doložit žádný důkaz o tom, že benefity přitahují zaměstnance
- mohou působit pozitivně na pracovní spokojenost
- mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu

2.2 Historicky významné okamžiky ve vývoji zaměstnaneckých benefitů

Jak již zde bylo zmíněno, zaměstnanecké benefity jsou v současné době z pohledu široké veřejnosti považovány za samozřejmost a běžnou součást odměňování zaměstnanců. Tak tomu ovšem v dobách dřívějších nebyvalo a zaměstnanecké benefity se vyvíjely postupně v závislosti na vývoji zaměstnaneckých vztahů a systému odměňování, který byl podmíněn aktuálními možnostmi na trhu práce. Benefity doznávaly mnoha změn a postupně se vyvinuly až do současné podoby. Na následujících řádcích stručně zmiňuji podstatné momenty, které měly v historickém vývoji zásadní význam na utváření zaměstnaneckých benefitů. Závěrem této podkapitoly vyložím svůj názor k aktuální situaci, v níž se nachází společnost a zaměstnanecké benefity v roce 2021.

Za vznik zaměstnaneckých benefitů můžeme považovat období 2. světové války, kdy v USA byl velký nedostatek pracovních sil a vláda současně nechtěla povolit zvyšování platů. Zaměstnavatelé se snažili udržet stávající pracovníky a nalákat nové zaměstnance jiným způsobem, tak vymysleli např. to, že jim poskytovaly jídlo, zřizovaly životní pojistky nebo za ně platily účty u lékaře. (Milkovich, 1993, s. 638-639)

V České republice, resp. Československu, byl průkopníkem zaměstnaneckých benefitů Tomáš Baťa (1876 – 1932). Chtěl svým zaměstnancům nabídnout něco více formou benefitů. Nechal tedy pro své zaměstnance vystavět tzv. Baťovské domky, dělníci si mohli ve firmě zvyšovat kvalifikaci v tzv. Baťově škole práce. Dále se Tomáš Baťa staral o stravování zaměstnanců, kulturní život, zdravotní péči. Tím vším své zaměstnance dostatečně motivoval k dobrému pracovnímu výkonu. (Berglová, 2017)

Je tedy zřejmé, že vznik a následný vývoj zaměstnaneckých výhod v Československu nikterak nezaostával za světovými trendy v odměňování zaměstnanců. První zaměstnanecké benefity, které poskytoval Tomáš Baťa svým zaměstnancům, vznikaly ve stejném období

jako prvotní pracovní výhody v USA v meziválečném období. V celosvětovém měřítku se jednalo spíše o pozvolné zavádění těchto benefitů. Zásadního významu a rozšíření nabývají tyto benefity až během 2. světové války. (Berglová, 2017)

Poválečné období a druhá polovina 20. století je charakteristická posílením pozic odborů, které se stávají dominantní silou působící na vznik nových zaměstnaneckých výhod. Dochází například k zavádění hromadného pojištění, zvýšené poskytování lékařské péče zubních a očních lékařů. (Milkovich, 1993, s. 639-640)

Vzhledem k tomu, že píše tuto práci v roce 2021 v období probíhající celosvětové pandemie koronaviru, nabízí se otázka, zda bude mít tato pandemie nějaký dopad na vývoj zaměstnaneckých benefitů. Domnívám se, že tato pandemie bude mít na tuto problematiku dopad a v krajním případě může tvořit i nový mezník v rámci vývoje benefitů. Celosvětově došlo v důsledku pandemie a přijatých vládních opatření ke změně dosavadních životních i pracovních návyků. V pracovní sféře bylo během pandemie ve velké míře využíváno práce z domova, tzv. home office, u některých zaměstnanců docházelo ke krácení pracovních úvazků, některá odvětví byla donucena uzavřít své obchody, byla nařizována karanténa zaměstnanců, došlo k uzavření škol a nutnosti hlídání nezletilých dětí, bylo nutné pečovat o nemocné. V důsledku zavedených změn docházelo a stále ještě dochází ke zcela novým situacím, které doposud v takové míře nenastaly. Dalo by se hovořit i o bezprecedentní celosvětové situaci, jakou moderní společnost nepoznala od 2. světové války. Koronavirová pandemie proměnila do jisté míry i zaměstnanecké vztahy a tato změna se dle mého s odstupem času promítne i do sféry benefitů. Lze uvažovat, že zaměstnavatelé budou nabízet svým zaměstnancům benefity, které jim dosud nenabízeli, aby si udrželi za ztížené situace stěžejní zaměstnance (zřizování školek pro zaměstnance, home office, sick days), či zavedou benefity úplně nové. Může ovšem nastat i opačná situace, kdy někteří zaměstnavatelé budou nuceni šetřit. V tom případě lze očekávat i rušení již zavedených benefitů z úsporných důvodů, aby firmy ekonomicky přežily tuto nelehkou dobu. Pandemie koronaviru není ještě u konce a nelze tak plně zhodnotit její dopady na zaměstnanecké benefity a celý systém odměňování zaměstnanců. Zde ovšem ukáže až čas, kterým nastíněným směrem se bude vývoj ubírat.

2.3 Funkce zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je součástí personální politiky zaměstnavatele. Benefity přispívají k udržení kvalitních zaměstnanců a zvyšují jejich motivaci, současně pomáhají podnikům odlišit se od konkurence a získat tím konkurenční výhodu, posilují firemní kulturu, zvyšují hodnotu, renomé a atraktivitu zaměstnavatele. (Pelc, 2009, s. 11-12)

Pokud si zaměstnavatel správně zvolí systém zaměstnaneckých benefitů, zvyšuje tím svou konkurenceschopnost na trhu práce při získávání nových zaměstnanců. Zaměstnanecké benefity hrají také důležitou roli při rozhodování zaměstnanců, kteří zvažují mezi více pracovními nabídkami. Benefity posilují rovnováhu pracovního a soukromého života zaměstnance tím, že podporují tzv. volnočasové aktivity, což ve svém důsledku zvyšuje motivaci a spokojenost zaměstnanců, zvyšuje jejich výkonnost, snižuje pracovní neschopnost. Z toho vyplývá, že odpočatí, spokojení, motivovaní pracovníci jsou více produktivní. Tím, že jsou zaměstnanci odměňováni zaměstnaneckými benefity, dělají před svými známými firmě dobrou reklamu, což může přilákat nové pracovníky. (Macháček, 2019, s. 1)

Oba uvedení autoři zdůrazňují především motivační funkci zaměstnaneckých benefitů, kdy správně motivovaný zaměstnanec dosahuje lepších pracovních výsledků než zaměstnanec bez této motivace. Pojednávají o tom, že často již nestačí pouhá motivace ve formě mzdy jakožto finanční odměny, ale je nutné k lepší motivaci zaměstnanců přidat ještě něco navíc – zaměstnanecký benefit. Macháček (2019, s. 1) dle mého názoru zmiňuje velmi podstatnou funkci benefitů v podobě rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem, neboť zaměstnavatel takto podporující své zaměstnance respektuje jejich soukromý život a záliby, snaží se tak přispívat k jejich celkové životní spokojenosti. V rámci této podpory se vytváří pevnější vazba zaměstnancem a zaměstnavatelem a současně si tím zaměstnavatel zlepšuje renomé na trhu práce.

Osobně se domnívám, že u zaměstnaneckých benefitů lze pozorovat i jiné než výše uvedené funkce. Z ekonomického hlediska považuji za podstatnou funkci benefitů jejich úspornou funkci. Jedná se o možnost, kdy si zaměstnavatel sníží daňový základ tím, že benefity zahrne do nákladů. Navíc je nutno podotknout, že některé benefity jsou osvobozeny od daně z příjmů. Úsporný význam zaměstnaneckých benefitů nelze chápat jen z ekonomického hlediska, ale nabízí se i kupříkladu časová úspora, kterou přinášejí některé benefity. Může

díky nim být zkrácen čas dojezdu do zaměstnání, mohou usnadňovat péči o děti a ve svém důsledku šetří čas.

Myslím si, že každý benefit zvláště přináší oběma stranám pracovněprávního vztahu jisté dílčí výhody, nicméně až celý systém všech benefitů poskytovaných u konkrétního zaměstnavatele umožňuje pochopit jejich společný význam. Pokud tedy celý systém zaměstnaneckých benefitů je vhodně nastaven, pak z něho profitují obě zmíněné strany, zaměstnavatel i zaměstnanec. Tento vzájemný profit, vzájemnou spokojenost obou smluvních stran pracovněprávního vztahu, považuji za hlavní přidanou hodnotu systému zaměstnaneckých benefitů.

2.4 Právní úprava

V českém právním řádu neexistuje žádný zákon, který komplexně upravuje problematiku zaměstnaneckých benefitů. Je to dáno do jisté míry i samotnou povahou zaměstnaneckých výhod jako takových. Poskytování benefitů je založeno na principu dobrovolnosti, tedy že se jedná o dobrovolné plnění ze strany zaměstnavatele. Jak již bylo v této práci několikrát zmíněno, nejedná se o povinnost stanovenou zákonem, na kterou má nárok každý zaměstnanec. Tato dobrovolnost vychází z jedné ze základních zásad soukromého práva „co není zakázáno, je dovoleno“, kterou zdůrazňuje taktéž Macháček. (2019, s. 7)

Tato zásada je zakotvena v § 1 odst. 2 ObčZ a stanovuje pravidlo, že pokud zákon něco výslovně nezakazuje, pak si mohou osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona. Jinými slovy lze říct, že pokud zákon nezakazuje nějakou formu výhody poskytnutou zaměstnanci, pak je tato výhoda povolena a není tedy nezákonná. Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ zakotvená v občanském zákoníku platí i v pracovním právu, jehož stěžejním právním předpisem je zákoník práce, neboť vazba mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem je ve vztahu zvláštního a obecného předpisu. Podpůrně se tedy využívá obecných předpisů občanského zákoníku i v zákoníku práce. (Galvas, 2012, s. 35-39)

Na základě výše uvedeného lze tedy shrnout, že zaměstnavatel a zaměstnanec mají možnost dohodnout se na různých formách benefitů. Platné zákony vymezují jen základní parametry, které musí splnit, stanovují jen nejnужnější práva a povinnosti a zbytek ponechávají na dohodě smluvních stran. Právní předpisy tím dávají smluvním stranám dostatečnou volnost při tvorbě a poskytování benefitů a omezují je jen minimálně. (Galvas, 2012, s. 35-39)

Osobně se domnívám, že je dobře, že neexistuje speciální zákon upravující zaměstnanecké benefity jako celek. Je tím dán větší prostor zaměstnavatelům a zaměstnancům zvolit si vlastní individuální způsob poskytování benefitů a současně nejsou příliš omezováni zákonem. Vzniká tak prostor pro vznik nových benefitů a systému odměňování zaměstnanců, kterým se zaměstnavatel může odlišovat od konkurence a přináší mu tak výhodu oproti ostatním zaměstnavatelům na trhu práce.

Poskytování zaměstnaneckých výhod ovšem musí respektovat základní zásady pracovního práva a nesmí být s nimi v rozporu. Podrobněji jednotlivé zásady vykládá například Galvas (2012, s. 18-30). Pro rozbor jednotlivých zásad zde není prostor, nicméně ve vztahu k zaměstnaneckým benefitům mají zásadní význam zásada rovného zacházení (§ 16 odst. 1 ZP) a zákaz diskriminace (§ 16 odst. 2 ZP). Zásada rovného zacházení stanovuje, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Z toho lze dovodit, že kupříkladu dva zaměstnanci na stejné pracovní pozici mají nárok na stejné podmínky při výkonu práce, mají stejné nároky na čerpání zaměstnaneckých výhod a nelze některého bezdůvodně zvýhodňovat či naopak znevýhodňovat. Takové poskytování benefitů by bylo protiprávní. Zákaz diskriminace hovoří o tom, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Pokud by například některý zaměstnavatel upřednostňoval v poskytování benefitů muže na úkor žen či mladší na úkor starších, pak by takové jednání bylo diskriminační a protiprávní. Bez splnění těchto dvou stěžejních zásad pracovního práva by bylo poskytování benefitů nemyslitelné.

I když neexistuje komplexní právní úprava zaměstnaneckých výhod, je v českém právním řádu několik předpisů, které se této problematice výrazně dotýkají. Jedná se zejména o následující právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů

V zákoníku práce se nachází několik ustanovení vztahující se k problematice zaměstnaneckých benefitů. V odborné literatuře jsem se nechala inspirovat výčtem Macháčka (2019, s. 7-8) týkající se nejčastěji užívaných benefitů stanovených přímo v zákoníku práce a ty na následujících řádcích stručně zmiňuji:

- **§ 67 a § 68 ZP upravující minimální výši odstupného.** Vše, co je zaměstnavatelem poskytnuto nad uvedené zákonné minimum, lze považovat za benefit.
- **§ 151 až 189 ZP pojednávají o nejrůznějších náhradách výdajů v souvislosti s výkonem práce.** V těchto ustanoveních je zakotven především rozsah cestovních náhrad při pracovní cestě, minimální výše stravného na pracovní cestě a další. Opět považujeme vše, co jest poskytnuto zaměstnavatelem nad zákonem stanovený rámec nebo vymezené minimum, za pracovní benefit. Je nutné ovšem podotknout, že každé ustanovení neplatí absolutně. Mohou být stanoveny zákonné výjimky, od kterých se nelze odchýlit. Touto výjimkou je například zvláštní ustanovení týkající se státních zaměstnanců (zákoník práce hovoří o zaměstnavateli, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP), kdy v § 175 ZP je výjimka ohledně náhrady jízdních výdajů, která je pro zaměstnavatele závazná a zákon nepřipouští odchýlnou úpravu. Obdobná výjimka existuje v § 176 týkající se poskytnutí stravného pro státní zaměstnance stanoveného přesnou částkou. V těchto dvou zmíněných případech nemůžeme tedy hovořit o

možnosti benefitu, neboť ho zákon vůbec nepřipouští. Jinými slovy zaměstnavatel nemůže státnímu zaměstnanci poskytnout vyšší náhradu jízdních nákladů, protože taková vyšší náhrada by byla v rozporu se zákonem. Stejně nezákonné by bylo poskytnutí vyššího stravného státnímu zaměstnanci, než je zákonem stanovená výše.

- **§ 227 až 235 ZP týkající se o odborného rozvoje zaměstnanců.** Tato ustanovení stanovující například základní podmínky pro zaškolení a zaučení zaměstnanců, prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace, se taktéž dotýkají zkoumané problematiky zaměstnaneckých benefitů. Opět platí výše uvedené, že vše, co zaměstnavatel poskytne „navíc“ nad zákonem stanovené minimum, považujeme za zaměstnaneckou výhodu.
- **okruh benefitů poskytovaných v podnikatelské sféře.** Vše, co zaměstnavatel poskytne nad zákonem stanovenou minimální výši příplatků, považujeme za poskytnutou zaměstnaneckou výhodu. Jedná se zejména o následující příplatky: ke mzdě za práci přesčas dle § 114 ZP, za práci ve svátek dle § 115 ZP, za noční práci dle § 116, za práci ve ztíženém pracovním prostředí dle § 117 ZP, za práci v sobotu a neděli dle § 118 ZP. Z uvedeného je zřejmé, že se tyto příplatky nevztahují na státní zaměstnance, neboť ti nepobírají mzdu ale plat dle § 122 a násl. ZP. Na kategorii státních zaměstnanců se obdobně, jako bylo uvedeno například u cestovních náhrad, vztahují speciální ustanovení zákoníku práce o příplatcích, od kterých se nelze výrazně odchýlit (§ 124 až 133 ZP).

Obecně lze uzavřít, že v zákoníku práce můžeme nacházet prostor pro poskytování benefitů všude tam, kde to zákon výslovně nezakazuje a současně připouští subjektům možnost zvolit si odchýlnou úpravu od zákona. Pak záleží pouze na ochotě a finančních možnostech zaměstnavatele, zda benefit poskytne či ne. Příkladem může být v současné době tolik užívaný benefit v podobě tzv. home office. Jedná se v podstatě o možnost sjednat si výkon práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele. Tato možnost vyplývá z § 2 odst.2 ZP. Takových benefitů by šlo zcela jistě najít v zákoníku práce více, ale to není tématem této práce. Zaměstnanecké benefity jsou nejčastěji poskytovány zaměstnancům na základě uzavřené pracovní smlouvy, popř. kolektivní smlouvy, pokud jsou u zaměstnavatele zřízeny odbory, či na základě vnitřního předpisu. (Macháček, 2019, s. 7)

2.5 Členění zaměstnaneckých benefitů

Máme nesčetné množství zaměstnaneckých benefitů, a proto je důležité jejich členění. Dělíme je do několika skupin, podle různých kritérií např. podle daňové a odvodové výhodnosti, podle věcné stránky, z hlediska času atd..

2.5.1 Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

- Daňově maximálně výhodné benefity – na straně zaměstnavatele jde o uznatelný daňový výdaj, na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů a nejsou tedy základem pro vyměňování odvodů sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Jedná se např. o stravenky, příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění.
- Daňově výhodné benefity – pro zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad, ale neplatí z nich sociální a zdravotní pojištění a pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně. Může se jednat např. o nepeněžité příspěvky na vzdělávání, sport, kulturu a zdraví.
- Daňově neutrální benefity – na straně zaměstnavatele jde o uznatelný náklad, ale příjem podléhá zdanění na straně zaměstnance a odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Patří dem týden dovolené navíc, sick days, služební vozidlo i pro soukromé účely.
- Daňově nevýhodné benefity – pro zaměstnavatele jde o nedaňový náklad a zaměstnanec z nich musí odvádět daň a sociální a zdravotní pojištění. Např. poskytnutí rekreace zaměstnanci v nepeněžní formě nad 20 000 Kč ročně. (Berglová, 2018)

2.5.2 Z hlediska věcného

- Podpora zaměstnaneckého vztahu orientovaná na pracovní zařazení – jedná se např. o příspěvek na dopravu do zaměstnání, na ubytování, osobní automobil. Jsou nutné tam, kde je horší dopravní obslužnost nebo u zaměstnanců se specifickým zaměřením, kterých je nedostatek.
- Podpora osobního kvalifikačního rozvoje a vzdělávání – může se jednat např. o jazykové a vzdělávací kurzy. Jde o zvýšení kvalifikace u zaměstnance a zaměstnavatel tím zvyšuje svou konkurenceschopnost na trhu.

- Podpora zdravotních aspektů – např. závodní lékař, speciální lékařská péče, příspěvek na dovolenou nebo týden dovolené navíc, příspěvky na vitamíny a další léčivé přípravky, příspěvek na lázně atd.
- Podpora sociálních aspektů – můžeme sem zařadit např. podpory a půjčky při složitých sociálních a životních situacích.
- Podpora volného času – např. sportovní, kulturní akce. (Pelc, 2011, s. 18)

2.5.3 Z hlediska charakteru výdajů a příjmů

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele dělíme benefity na:

- Finanční – má charakter finančního prostředku, zaměstnavatel poskytne peněžní prostředky, např. příspěvek na dovolenou.
- Nefinanční – nemá charakter finančního prostředku např. vlastní výrobky, služby. (Pelc, 2011, s. 19)

Z hlediska charakteru příjmu zaměstnance dělíme benefity na:

- Peněžní – zaměstnanec od zaměstnavatele fyzicky obdrží příslušnou finanční částku např. peníze na stravování, peněžní částky k určitým životním výročím.
- Nepeněžní – zde neobdrží žádnou hmotnou částku např. zdravotní péče, rekreace, sportovní akce, osobní automobil. (Kahounová, 2016)

2.5.4 Z hlediska času

- Jednorázové – jedná se o okamžitou pomoc např. poskytnutí půjčky nebo sociální pomoc.
- Krátkodobé – jde např. o příspěvek na stravování.
- Dlouhodobé – se rozumí např. penzijní připojištění a životní pojištění. (Pelc, 2011, s. 22)

2.5.5 Z hlediska jejich poskytování

- Plošné (fixní) – tyto benefity jsou určeny pro všechny zaměstnance a jsou stejné a je na každém zaměstnanci, zda je využije či nikoliv. Benefity jsou relativně stabilní a poskytovány většinou po stanovenou dobu. Jedná se především o příspěvky na stravování, životní pojištění, jazykové kurzy. Výhodou tohoto způsobu je

jednoduchost, přehlednost a nízké náklady spojené s administrací. Nevýhodou je různá míra motivace u jednotlivých zaměstnanců.

- Volitelné (flexibilní) – tyto benefity můžeme označit také jako „cafeteria systém“. Jsou volitelné, kdy si zaměstnanec vybere sám benefity, které jsou pro něj výhodné. Volitelné benefity považujeme za efektivnější, neboť hledí na potřeby zaměstnanců. Při tomto způsobu poskytování výhod pro vaše pracovníky je zaručeno, že míra motivace u každého zaměstnance je maximální, neboť si skladbu výhod tvoří sám. (Jančíková, 2016)

3 ÚČETNÍ A DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

3.1 Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví

Při účtování o benefitech se firmy řídí převážně zákonem č. 536/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, vyhláškou č. 500/2002 Sb. a Českými účetními standardy pro podnikatele. Způsoby účtování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zdrojů, ze kterých jsou poskytovány jsou tři a to: příslušný fond, zisk po zdanění nebo financování na vrub nákladů. Jsou zde ukázány možné způsoby účtování včetně konkrétních praktických příkladů.

3.1.1 Zaměstnanecké benefity z příslušného fondu

Zaměstnavatel může k vyplácení zaměstnaneckých benefitů používat statutární a ostatní fondy. Účetní jednotky, které se řídí rozpočtovými pravidly využívají Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP), to jsou např. příspěvkové organizace, samosprávné celky nebo státní organizační složky. Ty účtují podle vyhlášky 410/2009 Sb. Slouží ke kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců, bývalých zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Má svůj účet (účet 243 – Běžný účet FKSP), kam jsou převáděny finanční prostředky. Zároveň jsou z tohoto účtu hrazeny všechna plnění v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb. Podle této vyhlášky činí základní příděl do fondu 2 % z celkových nákladů na platy, případně mzdy. Tento fond se využívá např. příspěvky na sportovní a rekreační využití, zájezdy, léky, ubytování. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 106-113)

Tabulka 1 Tvorba a čerpání FKSP

Účetní operace	MD	DAL
Tvorba FKSP		
1) náklady zaměstnavatele	527	412
2) převod finančních prostředků zaměstnavatele na účet FKSP	262	241
3) připsání finančních prostředků zaměstnavatele na účet FKSP	243	262
Čerpání FKSP		
1) příspěvek na dopravu	412	321
2) úhrada z účtu FKSP	321	243

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Krbečková, Plesníková, 2020, s. 106-110.

Na ty, které se daná vyhláška nevztahuje, mohou benefity financovat ze sociálního fondu. Sociální fond je dobrovolný, tudíž si sám zaměstnavatel rozhodne, zda a v jaké výši jej bude tvořit, k jakému účelu a komu ho poskytne. Tvorba těchto fondů se účtuje na vrub účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení, případně na vrub účtu 428 – Nerozdělený zisk minulých let. Čerpání z fondu je pak ve prospěch závazkových účtů či peněžních prostředků v pokladně. (Brychta, 2011)

Tabulka 2 Tvorba a čerpání fondu

Účetní operace	MD	DAL
Tvorba fondu	431 (428)	427
Čerpání fondu	427	321 (211)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Brychta, 2011.

3.1.2 Zaměstnanecké benefity ze zisku po zdanění

Účetní jednotky, které nevytváří FKSP ani sociální fond jsou charakteristické poskytováním benefitů ze zisku po zdanění. Jedná se především o podnikatelské subjekty. Účtuje se na účtech 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení, 428 – Nerozdělený zisk z minulých let. (Brychta, 2011)

Tabulka 3 Čerpání benefitů ze zisku po zdanění

Účetní operace	MD	DAL
Čerpání benefitů ze zisku po zdanění	431 (428)	321

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Brychta, 2011.

3.1.3 Zaměstnanecké benefity na vrub nákladů

Pokud zaměstnavatel zaměstnanecké benefity účtuje přímo na vrub nákladů, musí náklady rozlišovat z hlediska daňového a nedaňového. Daňové a nedaňové náklady jsou vyjmenované v ZDP § 24 a § 25. Daňově uznatelné náklady tedy účtujeme na účet 527 – Zákonné sociální náklady a daňově neuznatelné náklady na účet 528 – Ostatní sociální náklady. Pro daňové účely je potřebné vést podrobnou analytickou evidenci, např. když budou některé daňové náklady omezeny limitem. V případech uvedených v § 6 odst. 7 ZDP se užívají vhodnější účty a to např. 501 – Spotřeba materiálu, 512 – náhrady cestovních výdajů a 518 – ostatní služby. (Brychta, 2011)

Tabulka 4 Účtování stravenek

Účetní operace	MD	DAL
FAP – nákup stravenek	213	321
VÚD – část hrazená zaměstnancem	335	213
VÚD – srážka ze mzdy zaměstnanců	331	335
VPD – část hrazená zaměstnavatelem	321	211
VÚD – stravenky do limitu 55 %	527	213
VÚD – stravenky nad limit 55 %	528	213

Zdroj: Vlastní zpracování

Z příkladu vychází, že musíme rozdělit stravenky na část daňově uznatelnou, tedy stravenky do limitu 55 % hradí zaměstnavatel, účtujeme na účet 527 a část daňově neuznatelnou stravenky nad limit 55 % jsou zaměstnanci strhávány ze mzdy, účet 528.

3.2 Daňové aspekty vybraných zaměstnaneckých benefitů a jejich účtování

Důležitým kritériem pro volbu zaměstnaneckých benefitů je jejich daňová uznatelnost. Tedy, u každého benefitu se posuzuje to, zda jde o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele, zdanitelný příjem zaměstnance a jestli vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zde se zaměřím na několik mnou vybraných zaměstnaneckých benefitů jak z pohledu zaměstnance, tak i z pohledu zaměstnavatele.

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

Tento benefit z hlediska daňové výhodnosti patří mezi mimořádně zvýhodněné benefity. Je výhodný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Patří k nejčastěji poskytovaným benefitům, kde je navíc u penzijního připojištění poskytován státní příspěvek.

Zaměstnavatel:

Daňové řešení příspěvků zaměstnavatele zaměstnanci vychází z § 24 odst. 1 písm. j) bod 5 ZDP. Pokud jsou dodrženy všechny podmínky z daného paragrafu, pak jsou daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele, pokud vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy. Od daně z příjmů je příspěvek zaměstnavatele osvobozen bez ohledu na jeho výši. Daňovým výdajem bude i příspěvek za zaměstnance,

kterí pracují na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, pokud splňují podmínky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5ZDP. (Brůha, 2020, s. 205)

Zaměstnavatel může na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na životní připojištění přispět z prostředků FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub jeho nákladů. (Brůha, 2020, s. 205)

Zaměstnanec:

Jsou-li podmínky dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP splněny, poté jsou platby zaměstnavatele osvobozeny od základu daně z příjmů ze závislé činnosti, a to do částky 50 000 Kč v celkovém úhrnu za daný rok. Do limitu 50 000 Kč se zahrnuje příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění, a to vše od jednoho zaměstnavatele. Příspěvky do limitu nepodléhají sociálnímu ani zdravotnímu pojištění, pokud je ale částka nad limit musí být zdaněna a odvádí se pojistné. Pro osvobození příspěvku musí být splněny podmínky. K vyplacení pojištění může dojít nejdříve po uplynutí 60 kalendářních měsíců a zároveň v roce dovršení 60 let. Maximální nezdanitelná část základu daně u penzijního připojištění a soukromého životního pojištění činí 24 000 Kč. (Macháček, 2019, s. 56-58)

Účtování

Příklad 1:

Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci 50 000 Kč ročně na pojištění pro případ dožití a zároveň splňuje podmínky pro daňové osvobození u zaměstnance.

Řešení:

Tabulka 5 Řešení příkladu 1 - Příspěvek na pojištění

Účetní operace	MD	DAL
Předpis příspěvku na pojištění	527	379
Úhrada příspěvku na pojištění	379	221

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Brychta, 2011.

Daný zaměstnanecký benefit je účtován na vrub nákladů. Jak už bylo poznamenáno, jestliže zaměstnavatel poskytne příspěvek na penzijní připojištění či soukromé životní pojištění, jedná se o daňově uznatelný náklad v plné výši. Z toho důvodu je pro zaúčtování potřeba účet 527 – Zákonné sociální náklady, kde se účtují uznatelné náklady a protiúčet se použije účet 379 – Jiné dluhy, neboť se příspěvek hradí pojišťovně měsíčně.

3.2.2 Odborný rozvoj zaměstnance

Jedná se o významný motivační element pro zaměstnance, který prohlubuje a zvyšuje kvalifikaci buď vybraným, nebo všem zaměstnancům. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje podle § 227 až 235 ZP především: zaškolení a zaučení, prohlubování a zvyšování kvalifikace, odbornou praxi absolventům škol. (Macháček, 2019, s. 79)

Z hlediska daňové výhodnosti jde o mimořádně zvýhodněný benefit.

Zaměstnavatel

Daňové řešení odborného rozvoje na straně zaměstnavatele vychází z § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a bod 5 a § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP.

Do daňových nákladů zaměstnavatele podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP můžeme zahrnout provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. (Macháček, 2019, s. 86)

Dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP nejsou daňovým výdajem nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci jako možnost používat vzdělávací, rekreační, zdravotnická zařízení s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP, ani kdyby se k tomu zavázal v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo vnitřním předpisu. (Macháček, 2019, s. 87)

Tyto náklady může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 33)

Zaměstnanec

Nepeněžní plnění zaměstnavatele

Daňové řešení odborného rozvoje zaměstnance vyplývá ze dvou ustanovení: § 6 odst. 9 písm. a) ZDP a § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

U zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele a nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců. To se vztahuje především na prohlubování a zvyšování kvalifikace. Aby mohlo být osvobození uplatněno musí být splněny dvě podmínky, a to, že se jedná o nepeněžní plnění zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel hradí

částky za prohlubování a zvyšování kvalifikace přímo příslušné instituci a vzdělávání zaměstnance souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud se bude jednat o rekvalifikaci zaměstnanců, nevyžaduje § 6 odst. 9 písm. a) ZDP, aby tato rekvalifikace souvisela s předmětem činnosti zaměstnavatele. (Macháček, 2019, s. 84-85)

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout nepeněžní plnění na prohloubení a zvýšení kvalifikace, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. V takovém případě využije § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP. (Macháček, 2019, s. 84-85)

Peněžní plnění zaměstnavatele

Jestliže zaměstnavatel hradí vynaložené náklady na prohloubení a zvýšení kvalifikace, které souvisí nebo nesouvisí s předmětem jeho činnosti, jako peněžní plnění přímo zaměstnanci, pak se jedná o zdanitelný peněžní příjem zaměstnance, který vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2019, s. 85)

Účtování

Tabulka 6 Účtování odborného rozvoje zaměstnanců

Účetní operace	MD	DAL
Faktura za školení zaměstnance, která souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele	518	321
Faktura za zvýšení kvalifikace zaměstnance, která nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele	528	321
Úhrada faktury	321	221
Peněžní příspěvek zaměstnavatele na odborní vzdělávání zaměstnance, které souvisí s předmětem činnosti dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP	527	211

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Brychta, 2011.

Z pohledu účetnictví je daný zaměstnanecký benefit účtován na vrub nákladů. Když zaměstnavatel poskytne školení zaměstnanci, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, pak se jedná o daňově uznatelný náklad, který zaúčtujeme na účet 518 – Ostatní služby. V případě zvýšení kvalifikace, či nějakého odborného kurzu, které nesouvisí s předmětem půjde o daňově neuznatelný náklad, který zaznamenáme na účtu 528. Na účtu 527 – Zákonné sociální náklady se účtuje dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

3.2.3 Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci

Tento benefit má velkou škálu nabídky. Může se jednat o příspěvky na různé kulturní akce (divadlo, kino, návštěva galerií, muzeí, hradů atd.) a sportovní akce (pronájem kluziště, tělocvičen, bazénů, příspěvky do wellnes, fitcenter atd.). Je zde velmi důležité rozlišit, jakou formou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek, zda v peněžní či nepeněžní podobě. Z hlediska daňového se jedná o výhodný benefit. (Brůha, 2020, s. 209)

Zaměstnavatel

Nepeněžní plnění

Dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP jsou daňově neuznatelnými náklady nepeněžní plnění ve formě: příspěvek na zájezdy, sportovní akce, tištěné knihy, které neobsahují více jak 50 % reklamní plochy a možnost používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací zařízení, závodní knihovny s výjimkou § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZD, což jsou náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, hygienické vybavení pracovišť, pořízení ochranných nápojů, které budou u zaměstnavatele daňově uznatelné. (Macháček, 2019, s. 123-124)

Peněžní plnění

U peněžního plnění se využívá § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Pokud jsou zaměstnavatelem splněny podmínky daného paragrafu, pak jsou všechny náklady zaměstnavatele na daný příspěvek daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši. (Macháček, 2019, s. 128)

Zaměstnanec

Nepeněžní plnění

Podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP je od daně z příjmů osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatel zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů ve formě:

- pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického charakteru a použití zdravotnických, vzdělávacích a rekreačních zařízení,
- zařízení péče o děti včetně mateřské školy, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovné a sportovní zařízení,
- příspěvek na kulturní a sportovní akce,
- příspěvek na tištěné knihy, kdy reklama nepřesahuje 50 % plochy.

Poskytnutí rekreace na tuzemskou a zahraniční rekreaci či zájezd, je od daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance osvobozena nejvýše částka 20 000 Kč za rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se považuje i poskytnutí plnění rodinnému příslušníkovi. V případě překročení limitu by částka byla zdaněna a vstupovala do vyměřovacího základu. (Macháček, 2019, s. 121-123)

Peněžní plnění

V případě, že se bude jednat o peněžní formu plnění, nevztahuje se na plnění osvobození, tudíž se bude jednat o zdanitelný příjem a bude zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2019, s. 127)

Účtování

Tabulka 7 Účtování příspěvku na sport a kulturu

Účetní operace	MD	DAL
FAP – pořízení roční permanentky do fitness centra	427	325
Úhrada faktury	325	221
Nákup přechodného ubytování pro zaměstnance	527	325
Poskytnutí zájezdu ve vlastní režii	528	622

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Děrgel Martin, 2008.

Zde máme ukázkou účtování příspěvku na sport, poskytnutí zájezdu ve vlastní režii, ubytování pro zaměstnance. V případě příspěvku na sport z fondu účtujeme na účet 427 – Ostatní fondy a jako protiúčet použijeme účet 325 – Ostatní závazky. Můžeme mít i přímé čerpání fondu na sport, a to jako MD 427/ DAL 211. V případě poskytnutí přechodného ubytování se jedná o daňově uznatelný náklad, z toho důvodu použijeme účet 527 – Zákonné sociální náklady a poskytnutí zájezdu je daňově neuznatelný náklad, proto účet 528 – Ostatní sociální náklady.

3.2.4 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Z pohledu daňového se jedná se o benefit daňově neutrální. Jde o daňový výdaj na straně zaměstnavatele, ale příjem podléhá zdanění na straně zaměstnance. Příspěvek na dopravu bývá poskytován jak v peněžní formě, tak i nepeněžní. Může se jednat o příspěvek na dopravu, poskytnutí bezplatných či zlevněných jízdenek, nebo doprava ve vlastní režii zajištěna zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel postupuje podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, z kterého vyplývá, že veškeré náklady na do dopravu zaměstnance do a ze zaměstnání jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, a to podle toho, jak je uvedeno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, či pracovní nebo jiné smlouvě.

Peněžní příspěvek může být hrazen ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nákladů, pokud je uvedeno v kolektivní smlouvě, vnitřních předpisech nebo pracovní smlouvě. Pak se může jednat o daňově uznatelný náklad. (Macháček, 2019, s. 144)

Zaměstnanec

Na straně zaměstnance se jedná vždy o zdanitelný příjem ze závislé činnosti. V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci dopravu bezplatně, bude se jednat o nepeněžní příjem zaměstnance. Tento nepeněžní příjem bude součástí mzdy, a tedy i vyměřovacím základem pro odvod pojistného. Peněžní příjem nastane, když zaměstnavatel bude zaměstnanci hradit výdaje na pohonné hmoty, na základě předložených paragonů. Částka bude připočtena ke mzdě, tudíž bude i zde vyměřovacím základem pro výpočet pojistného. (Macháček, 2019, s. 143-144)

Účtování

Tabulka 8 Příspěvek na autobusové jízdenky

Účetní operace	MD	DAL
VPD – proplacení autobusových jízdenek	518	211

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto příkladu můžeme vidět ukázkou toho, jak se zaúčtuje proplacení autobusových jízdenek zaměstnavatele zaměstnanci. Zaúčtujeme to jako výdej z pokladny a na vrub nákladů na účet 518 – Ostatní služby. Příspěvek bychom též mohli hradit ze sociálního fondu účet 427 – Ostatní fondy.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

Daná společnost byla založena v roce 1991. Právní formou společnosti je společnost s ručením omezeným se základním kapitálem 100 000 Kč. Firma XYZ má celkem 20 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr, z toho v současné chvíli jsou 4 zaměstnanci na mateřské dovolené. Jde tedy o malou účetní jednotku, kdy počet zaměstnanců nepřesahuje 50 osob, má jednoho jednatele, který je zároveň i daňovým poradcem. Filosofie společnosti je založena na profesionálním přístupu, maximální spolehlivosti a kvalitě. Cílem společnosti je svým klientům nabídnout co nejvyšší kvalitu odvedené práce. Předmětem podnikání jsou služby daňového poradenství, zpracování účetnictví a mezd.

Vedení účetnictví – firma XYZ poskytuje externí vedení účetnictví a konzultace s klienty. Úkolem firmy je informovat klienty o předběžném výsledku hospodaření, stavu závazků a pohledávek, upozorňovat na blízkící se termíny odvodových povinností. Výsledkem práce jsou účetní knihy, statistické výkazy a podklady pro čerpání bankovních úvěrů. Účetnictví firmy XYZ je vedeno v programech MRP K/S a Pohoda.

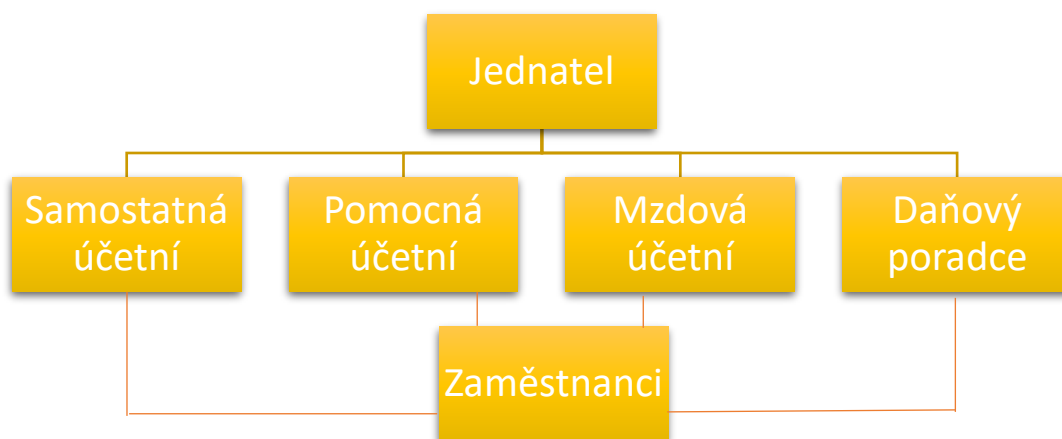
Mzdová agenda – firma XYZ v rámci mzdové agendy provádí tyto činnosti: zpracování mezd a výpočet sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance i zaměstnavatele, měsíční hlášení pro okresní správu sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovny, vyhotovení evidenčních listů důchodového pojištění, roční zúčtování daní, vypracování statistických výkazů. Mzdová agenda se zpracovává ve firmě XYZ v programu KS program.

Firma XYZ zpracovává i daňové přiznání: daň z příjmů fyzických a právnických osob, daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, daň z přidané hodnoty, daň silniční, daň z nemovitých věcí. Provádí i daňovou evidenci, kde je úkolem vedení peněžního deníku, správa knihy pohledávek a závazků, evidence investičního a drobného majetku. Firma poskytuje i daňové poradenství v daňových oblastech, zastupuje klienty při běžném jednání s finančními úřady a případnými finančními kontrolami.

4.1 Organizační struktura společnosti

Organizační struktura společnosti je poměrně jednoduchá. Statutárním orgánem firmy XYZ je jeden jednatel, který za společnost jedná sám. Dále zaměstnanci, kteří jsou zařazení dle toho, čemu se věnují – mzdová účetní, daňový poradce, samostatná účetní a pomocná účetní.

Není to ale jednotvárné. Každá pomocná účetní se časem vyšplhá na samostatnou účetní, každá mzdová účetní je i samostatnou účetní a jednatel společnosti je zároveň i daňovým poradcem.



Obrázek 1 Organizační struktura společnosti

4.2 Popis zaměstnaneckých benefitů dané společnosti

Společnost XYZ poskytuje svým zaměstnancům relativně velkou řadu benefitů. Nabídka daných benefitů je rozsáhlá, kde každý nalezne to svoje. Zahrnuje benefity jak z hlediska volnočasového, tak zaměřené i na zdraví, sport, vzdělávání. Jedná se o benefity, které budou níže podrobněji rozepsány: příspěvek na stravování, penzijní pojištění, pracovní a životní jubilea, příspěvek na sport, kulturu a zdraví, prostředí a kolektiv, firemní akce, 13. plat, pravidelné vzdělávání. Tyto benefity nejsou nikde zaznamenány ve vnitřní směrnici, ale jsou sjednány v pracovní smlouvě. Systém benefitů je nastavena tak, aby udržel stávající zaměstnance stále motivované a vedl k co nejlepším pracovním výkonům.

4.2.1 Příspěvek na stravování

Daňově jde o maximálně výhodný benefit, který je dle ZDP pro zaměstnavatele daňovým nákladem a pro zaměstnance osvobozeným příjmem. Příspěvek na stravování je poskytnut všem, kteří mají ve firmě XYZ uzavřenou pracovní smlouvu. Tento nárok na příspěvek na stravování končí posledním dnem pracovního vztahu. Od 1.1.2021 je tento benefit poskytován v peněžní podobě, kdy zaměstnanec obdrží částku ke mzdě. Jedná se o tzv.

stravenkový paušál, který byl zaveden. zákonem č. 609/2020 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony. Toto plnění nahrazuje u firmy XYZ dosavadní stravenkový systém. Zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje peněžní příspěvek na stravování v maximální výši 75,60 Kč. Na straně zaměstnavatele je do maximální hodnoty příspěvku daňově uznatelným nákladem a nepodléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Nad stanovenou hranici už podléhá zdanění a odvodům. Pro zaměstnance je osvobozen od daně a nevstupuje do vyměřovacího základu.

Firma XYZ poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování v peněžní podobě, a to v maximální částce 75,60 Kč. Při výpočtu počítám s 22 pracovními dny. Pak zaměstnanec navíc obdrží ke mzdě 1 663,2 Kč, což je částka, ze které se neodvádí daň ani sociální a zdravotní pojištění a pro zaměstnavatele je tato celá částka daňově uznatelným nákladem.

Účetní operace	ČÁSTKA	MD	DAL
VÚD – stravenkový paušál 75,60 Kč x 22 dnů	1 663,2 Kč	527	331

4.2.2 Příspěvek na penzijní spoření

Příspěvek na penzijní spoření má věrnostní a stabilizační charakter. Má na něj nárok každý zaměstnanec, který je ve firmě zaměstnán více než 1 rok. Hodnota příspěvku po prvním roce tedy činní 1 000 Kč měsíčně a po druhém roce je příspěvek ve výši 2 000 Kč měsíčně. Nárok na penzijní spoření zaniká rozvázáním pracovního poměru. Pro zaměstnance je tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů dle ZDP a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. Jde tedy o daňově maximálně výhodný benefit.

Účetní operace	ČÁSTKA	MD	DAL
VÚD – příspěvek na penzijní spoření	2 000 Kč	527	331

4.2.3 Dárek k narozeninám

Ve společnosti je od začátku existence firmy zaveden benefit ve formě určitého přání či dárku k narozeninám. Jelikož je společnost tvořena pouze ženami a majitelem firmy je muž, mají zaužívané, že každá účetní na své narozeniny obdrží přání a květinu a jednatel láhev vína. Tento benefit patří mezi daňově nevýhodné. Na straně zaměstnavatele jde o nedaňový náklad a zaměstnanec z nich musí odvádět daň a sociální a zdravotní pojištění.

4.2.4 Odměna při pracovních výročí, odchodu do důchodu a narození dítěte

Výhodou odměn je jejich vysoký motivační charakter. Pro zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního a pro zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad. Každý zaměstnanec, je-li ve společnosti déle jak 10, 20 či 30 let, dostane při dosažení uvedeného odpracovaného počtu let odměnu ve výši 10 000 Kč. Jedná se o jednorázový příspěvek. Společnost poskytuje svým zaměstnancům také odměnu při odchodu do důchodu, která je vyplácena při skončení pracovního poměru, ať už se jedná o starobní důchod či invalidní důchod. Podmínkou k získání tohoto benefitu je působení ve společnosti déle jak 5 let. Další odměnou je příspěvek při narození dítěte, který obdrží každý zaměstnanec pracující pro firmu déle jak 1 rok.

Účetní operace	MD	DAL
VPD – výplata odměny při životním jubileu	527	331

4.2.5 Příspěvek na sport, kulturu, zdraví

Firma XYZ nabízí také příspěvek na sport, kulturu, zdraví v nepeněžní podobě 3 000 Kč za rok. Tímto příspěvkem je zaměstnanci proplácena široká škála aktiv. Může se jednat např. o vstupenky do fitness centra, plavecké bazény, vstupenky do kina a divadla, koncerty atd. Na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně, ale pouze do částky 20 000 Kč za rok. Po překročení této částky by se již jednalo o zdanitelný příjem zaměstnance. Pro zaměstnavatele jde o daňově neuznatelný náklad, z kterého ale neodvádí sociální a zdravotní pojištění a pro zaměstnance je osvobozen od daně.

Účetní operace	ČÁSTKA	MD	DAL
VÚD – příspěvek na sport, kulturu, zdraví	3 000 Kč	528	331

4.2.6 Firemní akce

Společnost pro své zaměstnance organizuje během roku 2 až 3 akce. Jedná se např. o společnou návštěvu kina, divadla, muzikálu, galerií, hradů, zámků a jeden den věnují nějaké sportovní aktivitě např. jízdě na kole, jízdě na kolečkových bruslích, tenisovému turnaji atd. Z důvodu koronavirové pandemie minulý rok moc akcí nedovolil, ale i přesto se nenechali odradit a udělali alespoň společnou akci ve firmě, kde hráli různé společenské hry a aktivity,

aby vypustili od každodenní rutiny. Letošní rok firma oslaví 30 let od založení společnosti a všichni zaměstnanci vyrazí na třídenní zájezd. Tento benefit pojala firma formou tzv. teambuildingu k udržení dobrého kolektivu na pracovišti a posílení mezilidských vztahů mezi zaměstnanci.

4.2.7 Prostředí, kolektiv

Pracovní prostředí nelze považovat za klasický benefit ve smyslu nějaké poskytnuté služby či finanční částky nad rámec mzdy, nicméně je důležitým aspektem při hledání práce. Velkou roli hraje i technické vybavení zázemí společnosti. Firma XYZ využívá moderní kanceláře, nové technické vybavení (osobní počítače, tablety, účetní programy, program pro přístup do sbírky zákonů), rekonstruované sociální zařízení (WC, kuchyňský kout, šatna), parkovací místa u objektu. Z výše uvedeného je evidentní, že společnost klade důraz na kvalitní, čisté a udržované pracovní prostředí. Tento prvek může mít u potenciálních uchazečů o zaměstnání vliv na jejich rozhodování. Společnost XYZ vyvíjí maximální úsilí, aby pracovní kolektiv byl odpočatý a spokojený. K tomu přispívají taktéž společně organizované akce.

4.2.8 13. plat

Každý zaměstnanec ve firmě XYZ má nárok ze strany zaměstnavatele v období října až listopadu na tzv. 13. plat. Jedná se jednorázový finanční bonus, který vyplývá z hospodářského výsledku společnosti. Pro firmu jde o zvýšení mzdových nákladů, ale pro zaměstnance je to dobrý motivační prvek. Každým rokem se ve firmě XYZ 13. plat zvyšuje minimálně o inflaci.

Účetní operace	MD	DAL
VPD – 13. plat	521	331

4.2.9 Pravidelné vzdělávání

Firma XYZ nabízí svým zaměstnancům pravidelná školení tak, aby každý zaměstnanec alespoň dvakrát za rok absolvoval nějaký kurz či školení zdokonalující jeho odborné znalosti. Důraz je kladen na to, aby se zaměstnanec orientoval v aktuálních změnách daňové legislativy. Zaměstnavatel tím, že svým zaměstnancům pravidelně hradí uvedená školení, rozšiřuje a prohlubuje kvalifikaci a dovednosti.

Účetní operace	MD	DAL
FAP – školení	518	321

5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

K získání informací o benefitech ve společnosti XYZ jsem zvolila formu dotazníkového šetření. Cílem dotazníku bylo zjistit, jak jsou zaměstnanci spokojeni se stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů, co preferují a co jim schází. Dotazník byl proveden na základě listinné podoby. Jak již bylo zmíněno, ve firmě je celkem 20 stálých zaměstnanců, ale v současné době jsou 4 na mateřské dovolené. Z toho vyplývá, že dotazníkovým šetřením prošlo 16 zaměstnanců. Kolektiv je tvořen pouze ženami, z toho důvodu jsem upustila od standartní otázky týkající se pohlaví. Zaměstnanci odpovídali na 9 výzkumných otázek dotazníkového šetření. Tento dotazník je součástí přílohy.

5.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

1. otázka – věk

Tabulka 9 Struktura zaměstnanců dle věku

Věková kategorie	20-30 let	30-40 let	40-50 let	50-60 let	více jak 60
Četnost	3	4	6	3	0
Vyjádření v %	19 %	25 %	38 %	19 %	0 %

Největší část tvoří zaměstnanci ve věku 40-50 let, konkrétně jde o 6 zaměstnanců (38 %). Druhou nejpočetnější skupinou jsou zaměstnanci ve věku 30-40 let, kdy se jedná o 4 zaměstnance (25 %), Dále se na pracovišti vyskytuje skupina zaměstnanců mezi 20-30 lety, což představuje 3 zaměstnance (19 %), a ve věku 50-60 let se nachází též 3 zaměstnanci (19 %). Na pracovišti se nevyskytuje žádný zaměstnanec starší 60 let.

2. otázka – Jak dlouho pracujete ve společnosti XYZ?

Tabulka 10 Délka pracovního poměru ve společnosti

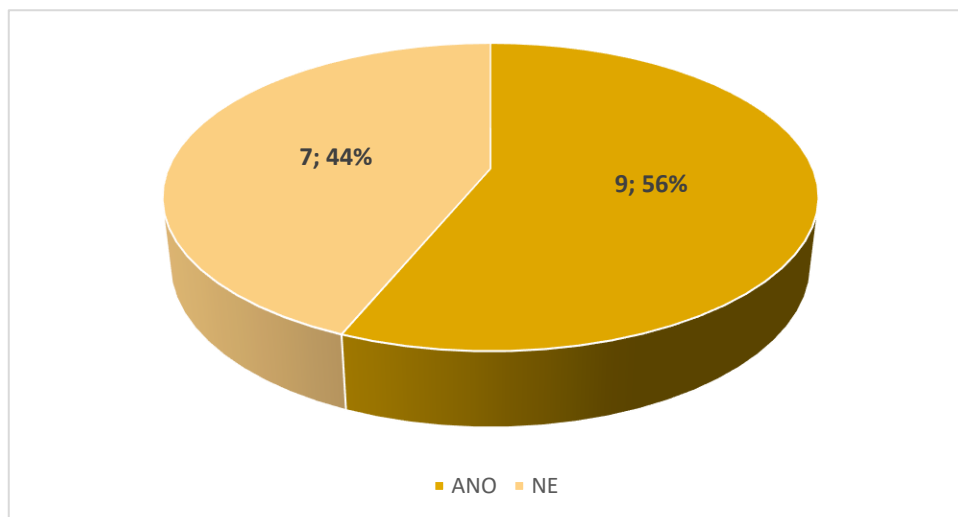
Délka pracovního poměru	méně jak 1 rok	1-5 let	5-10 let	10-15 let	15-20 let	více jak 20 let
Četnost	1	3	5	6	0	1
Vyjádření v %	6 %	19 %	31 %	38 %	0 %	6 %

Délka pracovního poměru u zaměstnanců ve společnosti se pohybuje nejvíce ve věku 10-15 let, konkrétně 6 zaměstnanců (38 %) a druhou nejpočetnější skupinou je délka pracovního poměru 5-10 let, kdy se jedná o 5 zaměstnanců (31 %). Ve společnosti se nachází jeden

pracovník, který je ve společnosti méně jak 1 rok a jeden zaměstnanec, který je ve firmě již už více jak 20 let. Z těchto čísel vyplývá, že většinu tvoří stálí a dlouhodobí zaměstnanci pracující ve společnosti. Společnost netrpí častou obměnou pracovníků.

3. otázka – Jsou pro Vás benefity podstatným faktorem při výběru zaměstnání?

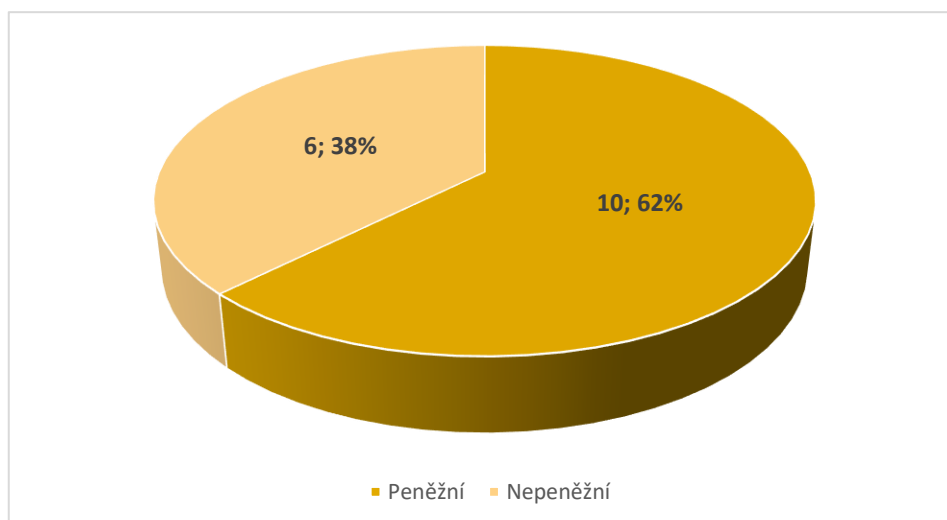
Graf 1 Benefity jako podstatný faktor při výběru zaměstnání



Z grafu plyne, že větší polovina zaměstnanců, a to 9 (56 %), považuje zaměstnanecké benefity za podstatný faktor při výběru povolání a je pro ně nabídka důležitá a chtějí ji na 100 % využívat. Ostatní zaměstnanci, konkrétně 7 (44 %) nepovažuje benefity za to nejdůležitější a spíše je zajímá konkrétní mzda/plat.

4. otázka – Jakou podobu zaměstnaneckých benefitů preferujete?

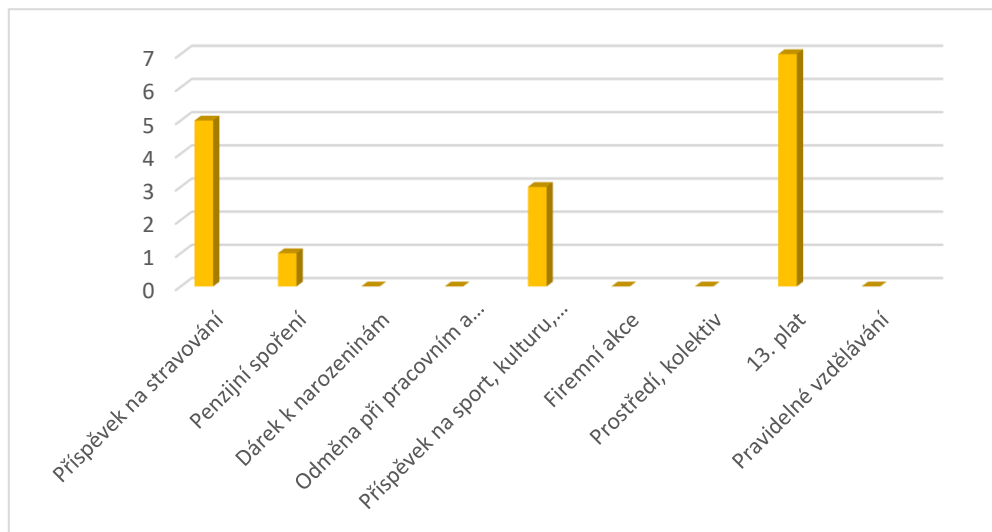
Graf 2 Preference podoby zaměstnaneckých benefitů



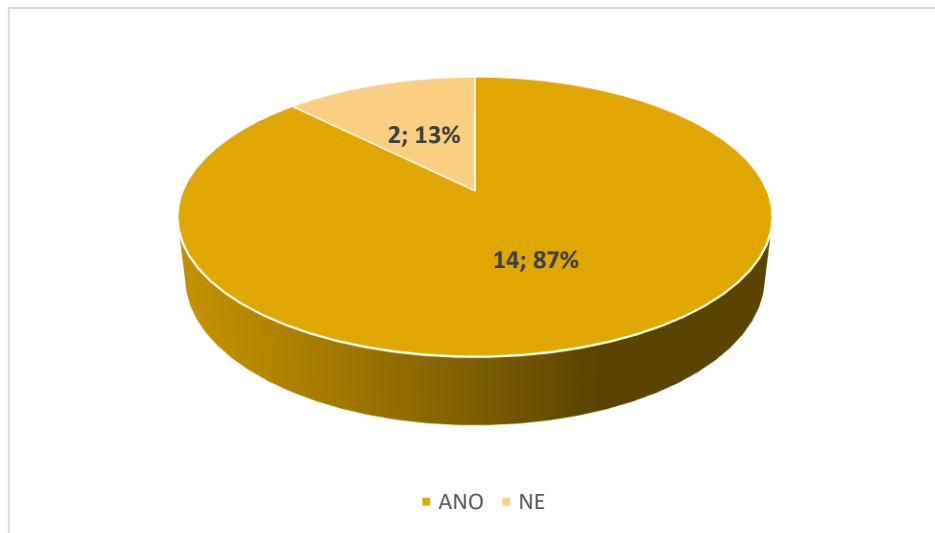
Zde je situace následující. Větší polovina zaměstnanců, konkrétně 10 (62 %) preferuje spíše peněžní podobu zaměstnaneckých benefitů jako jsou příspěvek na stravování, 13. plat, odměny. Menší část zaměstnanců, 6 (38 %) upřednostňuje spíše ty nepeněžní, kdy se jedná o nějaké firemní akce, vzdělávání.

5. otázka – Který z nabízených benefitů osobně považujete za nejlepší.

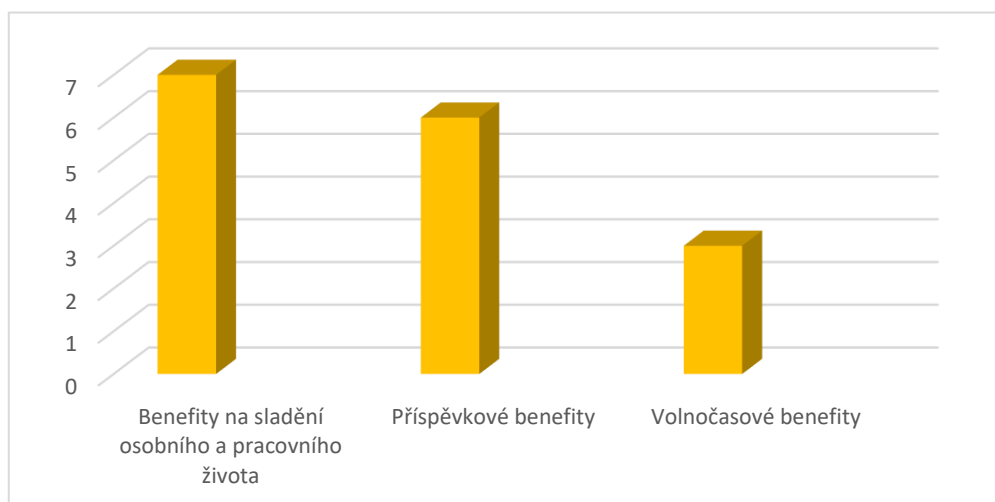
Graf 3 Výběr nejlepšího benefitu společnosti



Jak můžeme vidět, zaměstnance z nabízených benefitů lákají spíše benefity peněžního charakteru, konkrétně příspěvek na stravování, 13. plat. Nejvíce zaměstnanců, konkrétně 7, považuje 13. plat za ten nejlepší benefit. Na druhém místě se nachází příspěvek na stravování, který preferuje 5 zaměstnanců, a jako další benefit příspěvek na sport, kulturu, zdraví, který je poskytován v nepeněžité podobě, považují 3 zaměstnanci za ten nejlepší. Dále se objevuje penzijní spoření, které považuje jeden pracovník za ten zásadní.

6. otázka – Jste spokojeni se stávající nabídkou benefitů? Pokud nikoliv, uveďte důvod.**Graf 4** Spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů

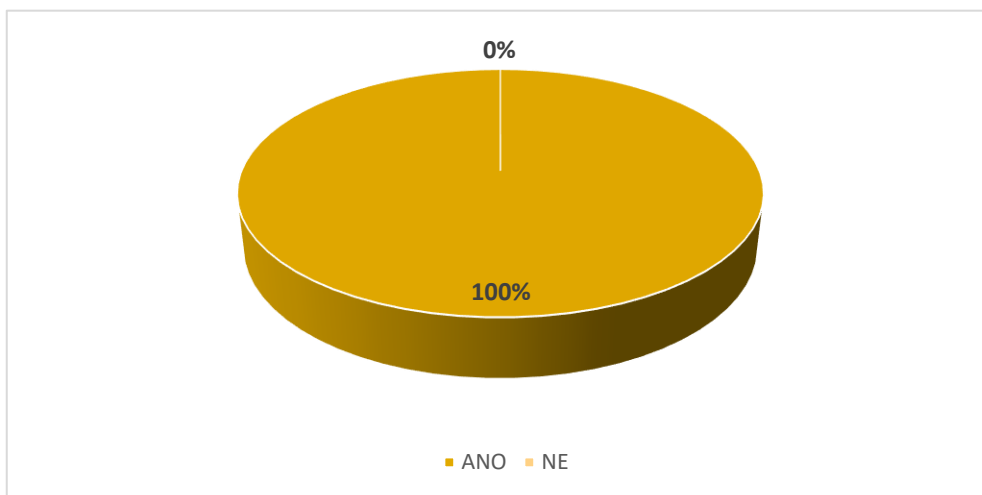
Graf nám ukazuje spokojenost zaměstnanců se stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Drtivá většina zaměstnanců, tedy 14 (87 %) pracovníků, je spokojeno s nabídkou. Pouze 13 % zaměstnanců, což představuje 2 zaměstnance, projevuje s nabídkou nespokojenost. Jako důvod v obou případech bylo uvedeno, že je nabídka zaměstnaneckých benefitů pro ně nedostačující, že by chtěli rozšíření stávající nabídky. Konkrétně se jednalo o proplácení cesty do a z práce, jazykové kurzy, home office.

7. otázka – Bez ohledu na to, které benefity firma poskytuje, uveďte kategorii benefitů, kterou osobně preferujete.**Graf 5** Preference benefitů

Graf nám znázorňuje preferenci benefitů jednotlivými zaměstnanci. Jak můžeme vidět, nejvíce zaměstnanců preferuje benefity podporující sladění osobního a pracovního života (home office, pružná pracovní doba). Bohužel, tento benefit ve společnosti chybí a je evidentní, že by po něm byla poptávka. Na druhém místě nalezneme příspěvkové benefity (příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní spoření). Poslední skupinou jsou volnočasové benefity (příspěvek na sport, kulturu).

8. otázka – Motivují Vás benefity k většímu pracovnímu výkonu?

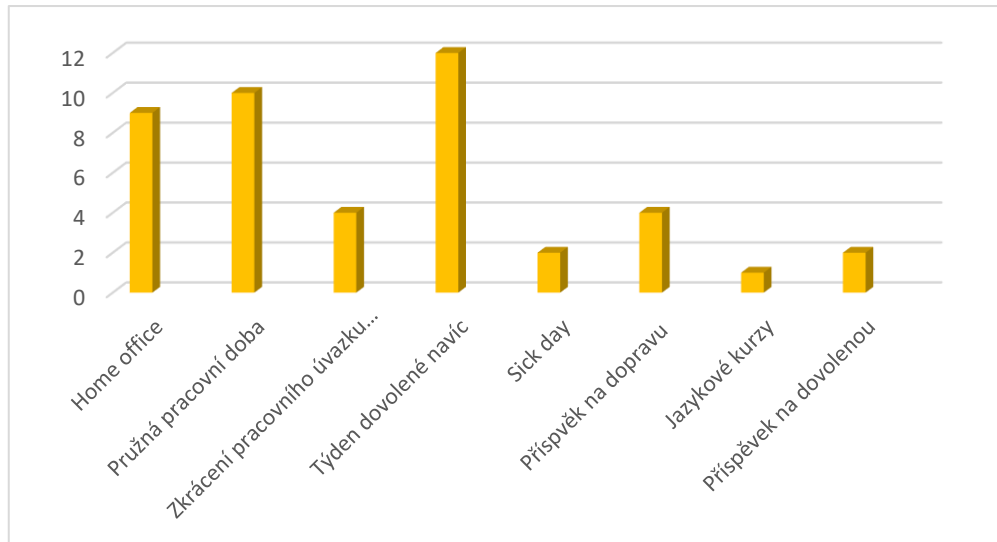
Graf 6 Motivace benefity k pracovnímu výkonu



Při odpovědi na tuto otázku panuje stoprocentní shoda zaměstnanců. Bez ohledu na charakter jednotlivých benefitů jsou poskytované benefity motivačním faktorem k dosažení lepšího pracovního výkonu.

9. otázka – Uved'te, o které benefity byste rozšířili stávající nabídku benefitů.

Graf 7 Zájem o zavedení nových benefitů



Zde měli zaměstnanci volné pole, mohli napsat libovolné množství benefitů, o které by rozšířili stávající nabídku. Nejčastější odpovědí na výše uvedenou otázku bylo, že by zaměstnanci měli největší zájem o poskytnutí jednoho týdne dovolené navíc, konkrétně se jednalo o 12 zaměstnanců. Další velmi častou odpovědí bylo zavedení pružné pracovní doby, kde zájem projevilo 10 zaměstnanců a zavedení home officu, o který projevilo pozornost 9 zaměstnanců. Zkrácení pracovního úvazku uvedli 4 zaměstnanci, stejně tak i zájem o příspěvek na dopravu. Pak se našly odpovědi v menším počtu, a to jako sick day, který uvedli 2 zaměstnanci, stejně tak jako příspěvek na dovolenou, a pak 1 zaměstnanec, který by chtěl rozšířit nabídku o jazykové kurzy.

5.2 Shrnutí dotazníkového šetření

Cílem dotazníkové šetření bylo zjistit, jak jsou zaměstnanci spokojeni se stávající nabídkou benefitů, co preferují, co jim schází, kde vidí prostor pro zlepšení. Společnost XYZ je tvořena pouze ženami, které se nachází ve středním věku, tomu odpovídá i délka pracovního poměru, která se ve firmě pohybuje nejčastěji v rozmezí 10-15 let a 5-10 let (69 % zaměstnanců), což značí, že zaměstnanci jsou ve společnosti spokojeni a nevidí důvod pro změnu zaměstnání a společnost netrpí častou fluktuací. Jednotlivé benefity jsou různě orientované, ať už se jedná o benefity zaměřené na sport, kulturu, zdraví, vzdělávání, a různé motivační faktory v peněžní či nepeněžní podobě. Při výběru zaměstnání je pro větší

polovinu zaměstnanců, konkrétně 56 % benefit podstatným faktorem a chtějí dané benefity využívat, kdežto ta druhá část 44 % zaměstnanců se spíše zajímá o konkrétní mzdu/plat. Se současnou nabídkou benefitů je spokojeno až 87 % zaměstnanců a pouze 13 % nikoliv, což značí, že nabízené benefity jsou pro zaměstnance vyhovující. Nejlepším benefitem pro zaměstnance, který v daném dotazníku označili, se v největší míře vyskytuje 13. plat a příspěvek na stravování, kdy z toho vyplývá, že zaměstnanci upřednostňují spíše peněžní podobu příspěvků, což je důkazem i při následující otázce, zda preferují spíše peněžní či nepeněžní podobu benefitů, kde až 62 % je pro peněžní odměnu. Při otázce, jakou skupinu benefitů daní zaměstnanci preferují, se nejvíce odpovědí objevilo u benefitů podporujících sladění osobního a pracovního života zaměstnance (tzv. home office, pružná pracovní doba apod.). Osobně si myslím, že toto daná společnost postrádá. Jedná se o ten typ práce, který lze vykonávat i jinde než výlučně na pracovišti. Navíc, když je předmětem činnosti společnosti účetní a daňové poradenství, se takový benefit přímo nabízí k zavedení. Co se týče zavedení nových benefitů, je mezi zaměstnanci nejvíce zájem o zavedení jednoho týdne dovolené navíc, zavedení pružné pracovní doby a taktéž tzv. home office, což koresponduje i s tím, jakou skupinu benefitů daní zaměstnanci preferují. Celkově lze hodnotit systém poskytovaných benefitů kladně. Společnost poskytuje nadstandartní spektrum benefitů, nicméně vidím i prostor pro zlepšení, a to zavedením nových benefitů, které by více sladily soukromý a pracovní život.

6 ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ PRO SPOLEČNOST

Zde se budu zabývat návrhy pro efektivnější systém poskytování zaměstnaneckých benefitů, přičemž vycházím z výsledků provedeného dotazníkového šetření. Cílem navržených opatření je optimalizovat nabídku benefitů ve zkoumané společnosti a tím především zvýšit spokojenost a motivaci zaměstnanců. Dle dotazníkového šetření i dle mého názoru společnost má dobře nastavený systém benefitů, ale lze najít i prostor pro zlepšení a zavedení nových benefitů, hlavně v oblasti benefitů, které vedou ke sladění osobního a pracovního života.

Návrhy ke zlepšení zaměstnaneckých benefitů:

- zavedení jednoho týdne dovolené navíc
- zavedení tzv. home office
- zavedení pružné pracovní doby

6.1 Týden dovolené navíc

Dle dotazníkového šetření bylo zjištěno, že největší zájem ze strany zaměstnanců je o zavedení jednoho týdne dovolené navíc, namísto stávajících 20 dnů navýšení na 25 dnů dovolené. Dovolená navíc je všeobecně oblíbený benefit, který může sloužit k nenadálým událostem v osobním životě. Zavedení tohoto benefitu bude mít nejen kladný dopad na zaměstnance, kteří budou spokojení, odpočatí, ale i pro zaměstnavatele, který tím zvýší konkurenceschopnost podniku na trhu práce. To by znamenalo, že stávající 4 týdny dovolené by si zaměstnanci nechali na odpočinek od práce a nabrání sil a těch 5 dnů by čerpali například pro případnou krátkodobou nemoc či návštěvu lékaře. Z daňového hlediska se jedná o daňově neutrální benefit, kdy na straně zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad, ale na straně zaměstnance příjem podléhá zdanění a odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

Při zavedení jednoho týdne dovolené navíc budeme počítat s hrubou mzdou 30 000 Kč, počet pracovních dní je 22 a průměrný hodinový výdělek zaměstnance činí 180,20 Kč. Budu počítat náklady zaměstnavatele navíc, jako rozdíl, mezi zavedením jednoho týdne dovolené navíc (5 dní) a hrubou mzdou, kterou by zaměstnavatel platil, kdyby zaměstnanci byli v práci a normálně pracovali.

Tabulka 11 Náklady za týden dovolené navíc

	Den (8hod)	Týden (5dní)
Náhrada mzdy za dovolenou	1 442 Kč	7 210 Kč
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	488 Kč	2 437 Kč
Celkové náklady na 1 zaměstnance	1 930 Kč	9 647 Kč
Celkové náklady za 16 zaměstnanců	30 880 Kč	154 352 Kč

Tabulka 12 Náklady na mzdu

	Den (8hod)	Týden (5dní)
Náklady na 1 zaměstnance	1 364 Kč	6 820 Kč
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	461 Kč	2 305 Kč
Celkové náklady na 1 zaměstnance	1 825 Kč	9 125 Kč
Celkové náklady za 16 zaměstnanců	29 200 Kč	146 000 Kč

Tabulka 13 Porovnání nákladů za týden dovolené navíc a nákladů na mzdu

	Den (8hod)	Týden (5dní)
Celkové náklady za 16 zaměstnanců – dovolená	30 880 Kč	154 352 Kč
Celkové náklady za 16 zaměstnanců – mzda	29 200 Kč	146 000 Kč
Rozdíl	1 680 Kč	8 352 Kč

Náklady na týden dovolené navíc jsou 154 352 Kč, ale musíme si uvědomit, že týden dovolené navíc, je pro zaměstnance benefit, něco navíc, tudíž, kdyby neměl dovolenou navíc, normálně by byl přítomen v práci a pracoval. Zaměstnavatel by měl povinnost zaměstnancům platit odpracovanou dobu za ten daný týden, a to jsou náklady ve výši 146 000 Kč. Jak můžeme tedy vidět, skutečné náklady zaměstnavatele navíc při zavedení jednoho týdne dovolené navíc s porovnáním mzdy, kterou by zaměstnancům platil činí 8 352 Kč za týden.

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl tento benefit ve společnosti XYZ zavést jeho náklady by se zvýšily o 8 352 Kč, ovšem u zaměstnanců by to vedlo k větší spokojenosti, pohodě, odpočinku, menšímu podílu nemocnosti a následně k lepším pracovním výkonům a zvýšení výnosů zaměstnavatele.

6.2 Zavedení tzv. home office

Dalším výsledkem dotazníkového šetření je zájem zaměstnanců o zavedení tzv. home office, neboli práce z domova. Domnívám se, že v této společnosti, kdy předmětem činnosti je účetní a daňové poradenství, se tento benefit přímo nabízí k zavedení. Jedná se o takový typ práce, který lze vykonávat i jinde než přímo na pracovišti. Důležitou věcí by bylo zachování mlčenlivosti o zpracovávaných podkladech, což by neměl být zásadní problém. Zavedením tzv. home office by došlo k lepšímu skloubení pracovního a osobního života zaměstnance. Pro zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad a pro zaměstnance jde o zdanitelný příjem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Velkou výhodou práce z domova pro zaměstnance je úspora času při cestování do a z práce, současně i s tím spojené náklady na dopravu, dalším aspektem je známé prostředí, volba práce, dle toho, jak se nám to hodí. Je zde i výhoda na straně zaměstnavatelem, a to v úspoře nákladů na provoz firmy v podobě snížení nákladů za energii, vytápění.

Zavedení tohoto benefitu podléhá stanovení a určení několika podmínek pro zavedení. První podmínkou je stanovit počet dní na home ofiicu a fyzické přítomnosti na pracovišti. Rozvrhla bych to následovně. Zaměstnanec by pracoval pondělí až středa z domu a čtvrtek až pátek by byl fyzicky přítomen na pracovišti. Dalším důležitým bodem je stanovení příspěvku na stravování (stravenkový paušál). Zde je důležité určit, zda daný zaměstnanec si bude volit pracovní dobu sám pak podle § 317 ZP je stravenkový paušál na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a u zaměstnance nejde osvobodit od daně z příjmů, a nebo pokud zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhuje pracovní dobu, pak je stravenkový paušál pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem v plné výši a pro zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Posledním bodem je stanovit náhradu nákladů při práci z domova, které zaměstnanci mohou vzniknout. Máme dvě kategorie nákladů, kde se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na náhradách nákladů ve formě paušální částky na den.

- Náhrady za opotřebení vlastního zařízení či předmětů potřebných pro výkon práce (např. využití a opotřebení stolu, židle, tiskárny, počítače) – 100 Kč/den
- Náhrada za spotřebu energií, vody, plynu či využití internetu – 100 Kč/den

Celková denní náhrada za práci z domova činní 200 Kč/den. Celkové měsíční náhrady při 22 pracovních dnech například za srpen 2021, kdy pracuje z domu pondělí až středa, tedy 14 dnů činní 200 Kč x 14 dnů = 2 800 Kč.

6.3 Zavedení pružné pracovní doby

Dalším benefitem, který by chtěli zaměstnanci zavést, je pružná pracovní doba. Podle mého názoru je tato případná změna v daném oboru možná. Zaměstnavatel by zavedením přispěl k efektivnějšímu využití pracovní doby a uspokojení osobních potřeb zaměstnanců. Opět jako u výše uvedeného tzv. home office by došlo k efektivnějšímu prolínání osobního a pracovního života zaměstnanců. Zavedením daného benefitu by byl stanoven určitý časový úsek, kdy by zaměstnanci museli být na pracovišti, např. od 9 do 14 hodin. Další podmínkou by bylo, že by se uvedená změna nesměla dotknout provozu. Vždy by musel být někdo ze zaměstnanců přítomen na pracovišti až do konce pracovní doby. Zaměstnanci musí odpracovat 8 hodin a je pouze na nich, zda přijdou na 6 hodinu ranní a skončí ve 14 hodin, nebo dojdou na 9 hodinu a odejdou v 17 hodin. Při stanoveném časovém úseku by si zaměstnanci volili začátek a případný konec pracovní doby podle toho, jak by potřebovali. Při daném časovém úseku by stíhali lékaře, úřady, nebo nějaké akce svých dětí ve školce, škole. Zavedením daného benefitu se zvýší spokojenost a motivace zaměstnanců, což přinese i pro firmu lepší výsledky a spokojené zaměstnance. Z hlediska nákladů se jedná o benefit, který by se nikterak neměl promítnout do nákladů firmy, jelikož zaměstnanec bude pracovat stejnou pracovní dobu, jen v časech, které mu vyhovují.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo vymezit zaměstnanecké benefity obecně a následně zpracovat analýzu poskytovaných benefitů v dané společnosti. Ve zvolené společnosti bylo provedeno dotazníkové šetření, kdy na základě jeho výsledků byly navrženy případné změny v systému poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.

Bakalářská práce byla rozdělena na dvě části, kdy první část byla teoretická a druhá část praktická. Teoretická část byla zpracována na základě literární rešerše. Byla zaměřena na obecné vymezení pojmu zaměstnaneckých benefitů, historii a funkce benefitů a byla vyložena jejich právní úprava. Dále jsem se zaměřila na vybrané zaměstnanecké benefity jak z hlediska účetního, tak i daňového.

V praktické části je nejprve charakterizována společnost a představena její organizační struktura. Následně byla provedena analýza jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, které daná společnost nabízí. Poté následovalo zpracování dotazníkového šetření, kdy výsledky dotazníku jsou zobrazeny v příslušných grafech, které jsou příčinně okomentovány. Na základě dotazníkového šetření jsou navržena optimální doporučení pro společnost, která by mohla vést ke zvýšení pracovní motivace zaměstnanců, byla by ekonomicky únosná pro zaměstnavatele a v souhrnu by tak vedla k ještě lepší vzájemné spokojenosti mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci. Takovými doporučeními jsou dle dotazníkového šetření zavedení dovolené navíc, pružná pracovní doba a home office. Tyto navrhované benefity, které vzešly z dotazníkového šetření, považuji za přínosné, splňují výše uvedená kritéria a jejich zavedení bych doporučila i v případě, že by nevyplynuly z dotazníkového šetření, neboť v dané společnosti, kde předmětem činnosti je účetnictví a daňové poradenství se tyto benefity přímo nabízejí k jejich zavedení.

Závěrem lze shrnout, že ve zkoumané společnosti je relativně široká nabídka zaměstnaneckých benefitů a společnost nevykazuje zvýšenou fluktuaci zaměstnanců. Z pohovoru s jednatelem společnosti, jednotlivými zaměstnanci a z dotazníkového šetření vyplývá celková spokojenost s nastaveným systémem zaměstnaneckých benefitů. Přesto se vždy může najít prostor pro jeho zlepšení a zdokonalení. Na základě provedené analýzy jsem se o návrh na zlepšení pokusila a nastínila ho v příslušné kapitole. Tímto byl splněn cíl mé bakalářské práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada, 2015, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of management and leadership for HR: developing effective people skills and better leadership and management*. Fourt edition. London: Kogan Page, 2016, 472 s. ISBN 978-0-7494-7815-5.

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al. *Abeceda personalisty 2020*. 10. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 552 s. ISBN 978-807-554-260-1.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

GALVAS, Milan a Kolektiv. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5.vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9

MILKOVICH, George T. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993, 930 s. ISBN 80-85623-29-3.

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

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011, 240 s. ISBN 978-80-8721-266-0.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2. vydání. Praha: Grada, 2016, 208 s. ISBN 978-80-247-5870-1.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. 1. vydání. Praha: Grada, 2017, 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

INTERNETOVÉ ZDROJE

BERGLOVÁ, Lucie. *Zaměstnanecké benefity a daně*. GT News [online]. 2017 [cit. 2021-5-7]. Dostupné z: <https://www.gtnews.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>.

BERGLOVÁ, Lucie. *Zaměstnanecké benefity a daně od píky v kostce*. HR News [online]. 2018 [cit. 2021-7-24]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/zamestnanecke-benefity-a-dane-od-piky-a-v-kostce-id-3474771>.

BRYCHTA, Ivan. *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení, 1. část*. Portál DAUČ.CZ [online]. 2011 [cit. 2021-5-7]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=39040>.

DĚRGEL, Martin. *Zaměstnanecké benefity*. Portál POHODA [online]. 2008 [cit. 2021-5-13]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity/>.

JANČÍKOVÁ, Kateřina. *Zvyšte motivaci pracovníků poskytnutím správných benefitů*. Psychologie pro každého [online]. 2016 [cit. 2021-7-15]. Dostupné z: <https://psychologieprokazdeho.cz/zvyste-motivaci-pracovniku/>.

KAHOUNOVÁ, Veronika. *Jak na peněžní a nepeněžní benefity?* E-Consulting [online]. 2016 [cit. 2021-7-15]. Dostupné z: <https://www.e-cons.cz/post/jak-na-penezni-a-nepenezni-benefity>.

SEZNAM PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 536/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 609/2020 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví

Vyhláška č. 410/2009 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro některé vybrané účetní jednotky

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

FKSP – Fond kulturních a sociálních potřeb

ZDP – zákon o dani z příjmů

ZP – zákoník práce

FAP – faktura přijatá

VPD – výdajový pokladní doklad

ObčZ – občanský zákoník

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Organizační struktura společnosti.....	36
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Tvorba a čerpání FKSP	25
Tabulka 2 Tvorba a čerpání fondu.....	26
Tabulka 3 Čerpání benefitů ze zisku po zdanění.....	26
Tabulka 4 Účtování stravenek	27
Tabulka 5 Řešení příkladu 1 - Příspěvek na pojištění	28
Tabulka 6 Účtování odborného rozvoje zaměstnanců.....	30
Tabulka 7 Účtování příspěvku na sport a kulturu	32
Tabulka 8 Příspěvek na autobusové jízdenky	33
Tabulka 9 Struktura zaměstnanců dle věku.....	41
Tabulka 10 Délka pracovního poměru ve společnosti	41
Tabulka 11 Náklady za týden dovolené navíc.....	49
Tabulka 12 Náklady na mzdu.....	49
Tabulka 13 Porovnání nákladů za týden dovolené navíc a nákladů na mzdu	49

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Benefity jako podstatný faktor při výběru zaměstnání.....	42
Graf 2 Preference podoby zaměstnaneckých benefitů.....	42
Graf 3 Výběr nejlepšího benefitu společnosti.....	43
Graf 4 Spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů	44
Graf 5 Preference benefitů	44
Graf 6 Motivace benefity k pracovnímu výkonu.....	45
Graf 7 Zájem o zavedení nových benefitů.....	46

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: DOTAZNÍK

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK

Zaměstnanecké benefity ve společnosti XYZ

Dobrý den, v rámci psaní bakalářské práce se na Vás obracím s prosbou o pomoc při vyplnění anonymního dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro zpracování mé bakalářské práce. Předem děkuji za jeho vyplnění.

Pozn. Vzhledem k tomu, že všichni zaměstnanci ve firmě XYZ jsou ženského pohlaví, vypouštím standardní dotaz uváděný ve většině dotazníků týkající se pohlaví.

1. Uveďte Váš věk:

- 20-30 let
- 30-40 let
- 40-50 let
- 50-60 let
- více jak 60 let

2. Jak dlouho pracujete ve společnosti?

- méně jak 1 rok
- 1-5 let
- 5-10 let
- 10-15 let
- 15-20 let
- více jak 20 let

3. Jsou pro Vás benefity podstatným faktorem při výběru zaměstnání?

- ANO
- NE

4. Jakou podobu zaměstnaneckých benefitů preferujete?

- Peněžní
- Nepeněžní

5. Který z nabízených benefitů osobně považujete za nejlepší?

- Příspěvek na stravování
- Penzijní spoření
- Dárek k narozeninám
- Odměna při pracovních výročí, odchodu do důchodu či narození dítěte
- Příspěvek na sport, kulturu, zdraví
- Firemní akce
- Prostředí, kolektiv
- 13. plat
- Pravidelné vzdělávání

6. Jste spokojeni se stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů? Pokud nikoliv, uveďte důvod.

- ANO
- NE

Uveďte:

7. Bez ohledu na to, které benefity firma poskytuje, uveďte kategorii benefitů, kterou osobně preferujete.

- Benefity podporující sladění pracovního a osobního života (home office, pružná pracovní doba)
- Příspěvkové benefity (příspěvek na stravenky, příspěvek na penzijní spoření)
- Volnočasové benefity (příspěvek na sport, kulturu)

8. Motivují Vás benefity k většímu pracovnímu výkonu?

- ANO
- NE

9. Uveďte, o které benefity byste rozšířili stávající nabídku benefitů.

Uveďte: