



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Diplomová práce

Daňové a účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů družstva

Vypracovala: Bc. Sabina Suránová
Vedoucí práce: Ing. Marie Vejsadová Dryjová, Ph.D.

České Budějovice 2022

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Bc. Sabina SURÁNOVÁ
Osobní číslo:	E20458
Studijní program:	N0488A050006 Finance a účetnictví
Studijní obor:	
Téma práce:	Daňové a účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů družstva
Zadávací katedra:	Katedra účetnictví a financí

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Cílem práce je analýza systému zaměstnaneckých benefitů v účetní a daňové oblasti zvoleného družstva a navržení daňové optimalizace struktury benefitů z pohledu družstva.

Metodika:

Teoretická část práce zpracovává charakteristiku a právní úpravu zaměstnaneckých benefitů nabízených zaměstnancům v České republice. Současně popisuje nabízené zaměstnanecké benefity z účetního a daňového pohledu zaměstnavatele a uvádí dopad benefitů na základ daně zaměstnanců. Praktická část analyzuje stávající systém uplatňovaných benefitů vybraného družstva. Na základě dotazníkového šetření je formulován návrh změn struktury benefitů, který bude sloužit jako podklad pro určení daňové optimalizace struktury benefitů na straně družstva včetně zhodnocení dopadů změn do nákladové oblasti družstva. Součástí návrhu změn struktury benefitů je rovněž určení vlivu této daňové optimalizace struktury benefitů na základ daně zaměstnanců.

Použité metody: - dotazníkové šetření, dedukce, řízený rozhovor, pozorování, komparace, analýza, syntéza.

Databáze – interní materiály družstva.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Zaměstnanecké benefity v České republice – základní pojmy, právní úprava, členění.
3. Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů.
4. Charakteristika vybraného družstva.
5. Analýza stávajícího systému benefitů v družstvu.
6. Daňová optimalizace struktury benefitů z pohledu družstva.
7. Vliv stávajících benefitů a daňové optimalizace na základ daně zaměstnanců.
8. Vyhodnocení a návrhy změn systému benefitů.
9. Závěr.

Rozsah pracovní zprávy: 50-60 stran

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- HNÁTEK, M., ZÁMEK, D. (2012). *Daňové a nedaňové náklady*. Praha: ESAP.
- JANOUSKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. (2005). *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing.
- KRBEČKOVÁ, M., PLESNÍKOVÁ, J. (2020). *FKSP: sociální fondy, benefity a jiná plnění* (7. vyd.). Olomouc: ANAG.
- MACHÁČEK, I. (2013). *Zaměstnanecké benefity a daně*. (3. vyd.). Praha: Wolters Kluwer Česká republika.
- ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., et al. (2020). *Abeceďa mzdové účetní 2020*. Olomouc: ANAG.
- URBAN, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Marie Vejsadová Dryjová, Ph.D.
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání diplomové práce: 10. února 2021
Termín odevzdání diplomové práce: 15. dubna 2022


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 — 01
370 05 České Budějovice


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

V Českých Budějovicích dne 10. února 2021

Prohlášení

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

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

V Českých Budějovicích dne 12. dubna 2022

.....

Bc. Sabina Suránová

Poděkování

Ráda bych poděkovala v první řadě vedoucí mé diplomové práce paní Ing. Marii Vejsadové Drykové, Ph.D. za odborné připomínky a také za ochotu při konzultacích. Další poděkování patří RNDr. Janě Klicnarové, Ph.D. za cenné rady zaměřené na aplikovanou statistickou metodu. Děkuji také firmě Vývoj, oděvní družstvo Třešť zejména paní Růženě Novákové, paní Michaele Hauzarové a panu předsedovi představenstva Radku Chládkovi za spolupráci a poskytnuté materiály při tvorbě praktické části práce.

OBSAH

1	Úvod.....	4
I.	Literární rešerše	5
2	Zaměstnanecké benefity v České republice – základní pojmy, právní úprava, členění	5
2.1	Vymezení zaměstnaneckých benefitů	5
2.1.1	Strategický systém a politika zaměstnaneckých výhod.....	6
2.1.2	Efektivita zaměstnaneckých výhod	6
2.2	Právní úprava zaměstnaneckých benefitů	7
2.2.1	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.....	8
2.2.2	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	9
2.2.3	Zákony zaměřené na pojistné	10
2.2.4	Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb	11
2.3	Členění zaměstnaneckých benefitů	12
2.3.1	Z hlediska věcného	12
2.3.2	Z hlediska způsobu poskytování.....	12
2.3.3	Z hlediska daňového dopadu	13
2.3.4	Z hlediska cílové skupiny	13
2.3.5	Z hlediska formy příjmů zaměstnanců a výdajů zaměstnavatelů	14
2.3.6	Americké členění benefitů	14
3	Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů	15
3.1	Vymezení zaměstnaneckých benefitů z hlediska účetního	15
3.1.1	Účtování benefitů poskytovaných z fondů	15
3.1.2	Účtování benefitů poskytovaných na vrub nákladů.....	16
3.1.3	Účtování benefitů poskytovaných ze zisku po zdanění	17
3.2	Vymezení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňového	17
3.2.1	Příspěvky na stravování	18

3.2.2	Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců	19
3.2.3	Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění	20
3.2.4	Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely	21
3.2.5	Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci.....	22
3.2.6	Nepeněžitá plnění formou darů.....	23
3.2.7	Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání.....	24
3.2.8	Občerstvení, nealkoholické a ochranné nápoje na pracovišti	25
3.2.9	Zápůjčky poskytnuté zaměstnancům	26
3.2.10	Ostatní zaměstnanecké benefity.....	26
II.	Metodika	28
4	Charakteristika vybraného družstva.....	30
4.1	Historie oděvního družstva	30
4.2	Výrobní technologie a programy družstva	30
4.3	Ocenění družstva	31
4.4	Organizační schéma družstva.....	31
5	Analýza stávajícího systému benefitů v družstvu	32
5.1	Analýza poskytovaných benefitů	32
5.1.1	Daňově maximálně výhodné benefity	32
5.1.2	Daňově výhodné benefity	35
5.1.3	Daňově neutrální benefity	37
5.1.4	Daňově nevýhodné benefity	38
5.1.5	Benefity bez daňového dopadu.....	39
5.1.6	Roční náklady poskytnutých výhod zaměstnavatelem	40
5.2	Vyhodnocení dotazníkového šetření	41
5.2.1	Analýza závislosti	53
6	Daňová optimalizace struktury benefitů z pohledu družstva.....	57

6.1	Dovolená nad rámec zákona	57
6.2	Příspěvky na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění.....	58
7	Vliv stávajících benefitů a daňové optimalizace na základ daně zaměstnanců	60
7.1	Dovolená nad rámec zákona	60
7.2	Příspěvky na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění.....	60
7.3	Přehled benefitů s daňovým dopadem	60
8	Vyhodnocení a návrhy změn systému benefitů, diskuse	61
8.1	Shrnutí dotazníkového šetření.....	61
8.2	Návrhy změn systému benefitů	62
8.2.1	Dovolená nad rámec zákona	62
8.2.2	Příspěvky na penzijní připojištění.....	63
8.2.3	Portál Benefity	65
8.3	Implementace změn do systému benefitů	67
9	Závěr	70
	Summary.....	73
	Seznam použité literatury	74
	Seznam zkratk	
	Seznam obrázků	
	Seznam tabulek	
	Seznam grafů	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

V současné době se poskytování různých forem benefitů řadí k významným trendům, jelikož tvoří nedílnou součást odměňování zaměstnanců ve většině firem. Snahou firem je neustále věnovat pozornost zaměstnaneckým výhodám, které mohou přispívat ke spokojenosti a motivaci stávajících pracovníků, ke zlepšení pracovního výkonu a vztahů na pracovišti mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. S tím souvisí i to, že se snaží zaujmout širokou škálou co nejatraktivnějších benefitů za účelem získání nových zaměstnanců.

Určité poskytování výhod přináší zaměstnavateli volbu snížit si základ daně z příjmů z důvodu zvýhodněného daňového režimu, který v mnoha případech mají. Nastavení optimálního systému benefitů je pro firmu ustavičně důležitou činností, poněvadž vyžaduje znalost daňové úpravy výhod a požadavků zaměstnanců. Nutností je, aby se systém opakovaně vyhodnocoval, čímž by docházelo k reflektování současných potřeb.

Diplomová práce zahrnuje teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou v první řadě zmíněné základní pojmy vztahující se k zaměstnaneckým benefitům, které jsou nabízené zaměstnancům v České republice. Dále je na výhody nahlíženo z hlediska právní úpravy, jelikož jsou regulovány řadou legislativních předpisů. Následně se práce zabývá podrobnému členění benefitů z hlediska různých kritérií. Nedílnou součástí je vymezení problematiky týkající se benefitů v rámci účetních aspektů včetně příkladů zaúčtování vybraných výhod. V závěru teoretické práce jsou charakterizovány vybrané benefity s daňovým řešením ze strany zaměstnavatele i zaměstnance.

Praktická část se nejprve zabývá představením vybraného družstva. Poté je provedena analýza stávajícího systému uplatňovaných benefitů v účetní jednotce. Součástí práce je dotazníkové šetření, na jehož základě je formulován návrh změn struktury benefitů. Za hlavní úlohu, týkající se návrhu změn, se považuje podklad pro určení daňové optimalizace struktury benefitů na straně družstva včetně zhodnocení dopadů změn do nákladové oblasti vybrané jednotky. V neposlední řadě je práce věnována určení vlivu daňové optimalizace struktury benefitů na základ daně zaměstnanců.

Hlavním cílem práce je analýza systému zaměstnaneckých benefitů v účetní a daňové oblasti zvoleného družstva a návrh daňové optimalizace struktury benefitů z pohledu družstva. Dle dotazníkového šetření a daňových povinností plynoucích z výhod mohou být následně navrženy vybrané benefity, kterými by se dal aktuální systém v družstvu zlepšit, což by mělo příznivý dopad na zaměstnavatele i na spokojenost zaměstnanců.

I. Literární rešerše

2 Zaměstnanecké benefity v České republice – základní pojmy, právní úprava, členění

Zaměstnanecké benefity, nazývané také jako zaměstnanecké výhody, jsou pro některé autory pojmy synonymními a nerozlišují je. Naopak podle Wiltona je mezi koncepty shledán rozdíl v tom, že benefity jsou nabízeny všem pracovníkům, zatímco výhody jsou poskytovány pouze jednotlivým skupinám pracovníků nebo jednotlivcům (Wilton, 2010).

Podle Šikýře (2012) je poskytování benefitů možné sjednat v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě. Další možností je, že se poskytování výhod stanoví pomocí vnitřního předpisu.

2.1 Vymezení zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity představují opatření zaměstnavatele určená pro jeho zaměstnance, která zvyšují blahobyt těchto zaměstnanců. Zaměstnavatel nabízí výhody z důvodu zajištění konkurenceschopnosti svého souboru hmotných odměn. Poskytování benefitů je nad rámec k peněžitým odměnám a jde o důležitou část celkové odměny. Z hlediska celkové odměny mohou být benefity odložené či podmíněné (například penzijní systém, nemocenský příspěvek) nebo mohou být okamžité (např. služební automobil, půjčka). Výhody zahrnují dovolenou navíc a svátky, přičemž nemusí být striktně odměnou. Jedná se o významnou a nákladnou složku systému odměňování, jež většinou nebývají vázány na výkon pracovníka. Mohou činit jednu třetinu nákladů na základní mzdy/platy, proto musí být důkladně plánovány a řízeny (Armstrong & Taylor, 2014).

Jak uvádí Koubek (2015), původně byly benefity nabízeny osobám v pracovním poměru k organizaci. Jelikož neustále roste podíl osob, které pro organizaci vykonávají práci mimo pracovní poměr upravený pracovní smlouvou, dochází k poskytování zaměstnaneckých benefitů všem pracovníkům.

Důsledkem podstatného růstu zaměstnaneckých výhod je propojení faktorů včetně nákladových a daňových výhod, inflace, industrializace, legislativy a vlivu organizované práce (Beam & McFadden, 2001).

Bednář (2018) popisuje, že benefity jsou účinným nástrojem, kterým se snaží zaměstnavatel zaměstnance motivovat k dosažení co nejlepších pracovních výkonů, k posílení angažovanosti zaměstnanců a dále k zajištění jejich spokojenosti v pracovním prostředí.

Poskytování finančních i nefinančních odměn má pozitivní vliv na zaměstnance v rámci jejich spokojenosti s prací. Motivace zaměstnance nepeněžní odměnou (uznání, chvála od zaměstnavatele) se pravděpodobně projeví na zlepšení jeho pracovního výkonu (Tessera, Ready & Embaye, 2013).

Jelikož se může jednat o velmi nákladné zaměstnanecké výhody, měl by být zaveden rozpočet nákladů na výhody porovnatelný s vynaloženými výdaji na ně. S tím souvisí i pravidelné šetření názorů zaměstnanců na zaměstnanecké výhody. Cílem je nalezení výdajů na zaměstnanecké výhody, které by byly možné přesunout na více preferované oblasti z hlediska zaměstnanců. Volba poskytování zaměstnaneckých výhod je závislá na tom, co pracovníci dle dotazníků vyžadují, co nabízí jiní zaměstnavatelé na trhu práce a co si organizace může ve své kompetenci dovolit (Armstrong, 2009).

2.1.1 Strategický systém a politika zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody mohou přihlížet k délce zaměstnání, funkci, postavení pracovníka v organizaci či náročnosti pozice. Dalšími důvody k jejich poskytování patří snaha udržet a získat kvalifikovanou pracovní sílu, možnost lépe zvládat nároky práce či je sladit s požadavky osobního života (Urban, 2017).

Strategický systém je základním prvkem pro formulaci politiky zaměstnaneckých výhod, přičemž se jedná o druhy výhod zaměřené na jejich hodnotu pro pracovníky či škálu zaměstnaneckých výhod. Dále se týká harmonizaci a uplatnění pružných, flexibilních zaměstnaneckých výhod (Armstrong, 2009).

V současné době, která je doprovázena šířením pandemie COVID-19 a s tím související mimořádná vládní opatření, dochází k novým pohledům (zaměstnance i zaměstnavatele) na zaměstnanecké benefity. Na vrcholu žebříčku poskytovaných benefitů zauímají místo příspěvky ohledně home office (práce z domova), výhody zaměřené na péči o zdraví, příspěvky na penzijní a soukromé pojištění, následně poskytování stravenek a od 1. 1. 2021 se začal používat i stravenkový paušál (Macháček, 2021).

2.1.2 Efektivita zaměstnaneckých výhod

Benefiční programy pro zaměstnance mají vztah i na jejich morálku. Zlepšování fyzického a duševního stavu zaměstnanců vede ke stimulaci pracovní morálky, která ovlivňuje rostoucí smysl pro zodpovědnost zaměstnanců dokončit svoji práci. Cílem je udržet morálku a motivaci zaměstnanců na takové úrovni, aby docházelo k vytváření pohodlných pracovních podmínek a harmonických pracovních vztahů mezi zaměstnavateli

a zaměstnanci. Nepřiměřený balíček výhod může omezit jednak sociální a organizační podmínky pracovníků a také vliv na jejich produktivitu (Burhanudin & Hanif, 2018).

Mezi typické znaky výhod se řadí nezávislost na zásluhách, tudíž se jejich struktura zlepšuje v souvislosti s postavením zaměstnance a délkou trvání pracovního poměru v organizaci. U finančně silnějších organizací existuje řada nabízených benefitů vůči malým podnikům poskytující omezený rozsah výhod (Dvořáková, 2012).

U začínajících podniků je dle Šafrové Drášilové (2019) zásadním problémem nedostatek peněz potřebných na poskytování benefitů. Na druhé straně je možné shledat výhodu v souvislosti s individuální motivací zaměstnanců. Zaměstnavatelé znají své podřízené osobně, tudíž jim mohou vycházet vstříc a tím pádem za benefity nemusí tolik utrácet.

Jelikož je každý zaměstnanec individuální, nemusejí vůči výhodám spolu sdílet stejný názor a mohou mít různé preference ohledně jejich zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanci, kteří jsou ve starším věku, mohou dávat přednost penzijnímu připojištění či nadstandardní zdravotní péči, zatímco mladší generace může naopak upřednostňovat výhody, jako jsou dovolená a podobně (Pek-Greer, Wallace & Al-Ansaari, 2016).

Výhody nemají přímý motivační význam, jelikož je zaměstnanci berou jako přirozenou součást pracovního vztahu, nikoliv jako nadstandardní péči, tudíž si nedokážou uvědomit jejich náklady (Urban, 2017).

K zásadním předpokladům efektivity výhod se řadí přizpůsobení cílům organizace, pravidelné ověřování zájmů a potřeb zaměstnanců (skrz anonymní dotazníkové šetření), účelnější čerpání a širší komunikace výhod a zjišťování výhod konkurence (Urban, 2017).

V souvislosti s efektivním systémem nelze opomenout i spravedlivý systém poskytování zaměstnaneckých výhod, který je v souladu s pracovněprávními předpisy a jehož cílem je zabezpečit stejnoměrné zacházení se všemi zaměstnanci (Šikýř, 2012).

2.2 Právní úprava zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou regulovány řadou legislativních předpisů, mezi které patří:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejně zdravotní pojištění,

- vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (Macháček, 2021).

2.2.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Tento zákon zaujímá celkem čtrnáct složek. Z hlediska zaměstnaneckých benefitů je podstatná část šestá, ve které je uvedeno odměňování a část sedmá související s náhradou výdajů. Dále část devátá, která informuje o dovolené a část desátá zabývající se péčí o zaměstnance (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Zákon se zabývá zejména pracovněprávními vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dle ustanovení v § 4a je možnost, aby se zaměstnavatel či zaměstnanec odchýlili od kogentní normy, jež upravuje pracovněprávní vztah, a to pouze za dodržení platných pravidel. K odchýlení dochází úpravou smlouvy nebo vnitřním předpisem. Zákoník práce je založen na filozofii, která tvrdí, že „co není zakázáno, je dovoleno“. Dochází k nadlimitnímu plnění, které je v podobě zaměstnaneckých benefitů. Výhody se týkají následujících příkladů (Macháček, 2021).:

- **Odstupné** – uvedeno v § 67 a § 68, náleží zaměstnanci v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem v případech, které jsou obsaženy v § 52. S tím souvisí výplaty minimální výše odstupného pro zaměstnance, které zaměstnavatel vyplácí.
- **Cestovní náhrady** – zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci cestovní náhrady v souvislosti s pracovní cestou. Jedná se o jízdní výdaje, jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny, výdaje za ubytování a podobně. V zákoníku práce jsou ukotveny v § 151 - § 189.
- **Odborový rozvoj zaměstnanců** – obsahuje zaškolení a zaručení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Tato položka je vymezena v § 227 - § 235.
- **Dovolená** – výměra dovolené je stanovena po dobu nejméně 4 týdnů v kalendářním roce s výjimkou zaměstnavatelů zaznamenaných v § 109 odst. 3, kteří mají nárok na 5 týdnů za kalendářní rok. U pedagogických a akademických pracovníků činí až 8 týdnů.
- **Stravné** – v rámci pracovní cesty náleží zaměstnanci nárok na stravné, které je dle § 163 rozlišeno na tři skupiny. První z nich zaujímá minimální výši stravného 91 Kč v rozmezí délky pracovní cesty 5 až 12 hodin. Druhá kategorie činí 138

Kč, jestliže pracovní cesta trvá déle než 12 hodin, přičemž maximální délka je 18 hodin. Poslední oblast je ve výši 217 Kč stravného, pokud se délka pracovní cesty nachází za hranicí 18 hodin (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

V zákoníku práce, konkrétně v § 16, je zásadním bodem, aby zaměstnavatelé zacházeli se svými podřízenými na stejné úrovni v případě pracovních podmínek, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění či hodnot. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem platí všeobecně zákaz diskriminace z hlediska pohlaví, národnosti či rasového nebo etnického původu (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Do nově zavedených pracovních benefitů patří zavedení sdíleného pracovního místa (§ 317a zákoník práce) s účinností od 1. 1. 2021 a zavedení příspěvku v době částečné práce neboli kurzarbeit (§ 120a zákon o zaměstnanosti) s účinností od 1. 7. 2021. Co se týče prvního bodu, zaměstnavatel smí se zaměstnanci s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce uzavřít dohody. Na základě uzavřených dohod si zaměstnanci v rámci sdíleného místa rozvrhují pracovní dobu do směn tak, aby každý z nich naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu, avšak nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Druhým bodem se rozumí příspěvek poskytnutý zaměstnavateli za účelem udržení úrovně zaměstnanosti při splnění stanovených podmínek. Příspěvek se poskytuje za celý kalendářní měsíc, v němž zaměstnanci nemohou dále konat svoji práci z důvodu určitých překážek v práci. Zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům náhradu mzdy, která se pohybuje ve výši nejméně 80 % jejich průměrného výdělku. Poskytování příspěvku je omezeno a činí maximálně 12 měsíců (Macháček, 2021).

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

Jde o právní předpis, ve kterém je uvedena problematika zaměstnaneckých benefitů, jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele (Macháček, 2021).

Daňový dopad na straně zaměstnance

Nejprve je nutné posoudit, zda se jedná o příjem (ve formě peněžitého i nepeněžitého plnění), který je předmětem daně ze závislé činnosti, či nikoliv. Dle zákona o daních z příjmů nejsou předmětem daně náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem činnosti do výše stanovené zvláštním právní předpisem, hodnota osobních ochranných pracovních prostředků či oděvů (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

Jak uvádí Kout & Líbal (2015), do výše uvedené kategorie lze zařadit i poskytnutou částku zápůjčky od zaměstnavatele, hodnotu bezplatného stravování poskytovanou

zaměstnavatelem na pracovních cestách a náhradu za opotřebení vlastního náradí, které je potřebné pro výkon práce poskytované zaměstnanci.

V § 6 odst. 9 zákona stanoveno, zda je od daně příjem osvobozený, konkrétně se jedná o:

- odborný rozvoj zaměstnanců,
- stravování zaměstnanců,
- poskytování nealkoholických nápojů,
- přechodné ubytování,
- poskytování bezplatných jízdenek,
- poskytování darů a jiné (Macháček, 2021).

Daňový dopad na straně zaměstnavatele

V této části je důležitý § 24, jež zahrnuje výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Dle uvedeného paragrafu se za daňově uznatelné náklady považují např. náklady na pracovní a sociální podmínky nebo na pracovní cesty. Nezbytně nutným je i § 25, jehož předmětem jsou výdaje vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů, které nelze pokládat za daňově uznatelné. Daňově neuznatelnými jsou v tomto případě výdaje na reprezentaci, tvorba opravných položek na vrub nákladů a nepeněžní plnění v podobě příspěvku na kulturní pořady nebo ve formě nealkoholických nápojů zaměstnancům na pracovišti (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

2.2.3 Zákony zaměřené na pojistné

Dle Macháčka (2021), právními předpisy vymezující obsah této kapitoly jsou následující:

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Oba zákony stanovují způsob výpočtu pojistného, jak na sociální zabezpečení a na státní politiku zaměstnanosti, tak i na všeobecné zdravotní pojištění (Macháček, 2021).

Z hlediska zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti se vyměřovací základ zaměstnance definuje jako součet příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob dle zákona o daních z příjmů, nejsou od této daně osvobozeny a jsou zaměstnavatelem zúčtovány zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění.

Obdobný princip, v souvislosti s vymezením vyměřovacího základu pro výpočet pojistného, je uveden v zákoně č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Do vyměřovacího základu zaměstnance v rámci zákona o pojistném na sociální a zdravotní pojištění nespádají zejména příjmy v podobě náhrady škody dle zákoníku práce, věnostní přídavek horníků či odstupné (Macháček, 2021).

2.2.4 Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Cílem fondu kulturních a sociálních potřeb (ve zkrácené verzi „FKSP“) je uspokojení jednak kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců a jednak ostatních osob, u kterých to právní předpisy umožňují. K tvorbě fondu dochází prostřednictvím organizací, kterým to ukládá zákon. Jedná se o státní příspěvkové organizace, organizační složky státu, státní podniky a příspěvkové organizace zřizované územními samosprávnými celky (Hryzláková & Morávek, 2020).

Předmětem vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP, je úprava výše tvorby fondu, který je tvořen základním přídělem a dalšími příjmy. Základní příděl do fondu činí 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, na mzdy a náhrady mzdy či na odměny za pracovní pohotovost, což je ukotveno v § 2 (Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb).

Za další příjmy jsou považovány náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven související s majetkem pořízeným z FKSP. Spadají sem i peněžní a jiné dary poskytnuté do FKSP od jiných právnických a fyzických osob (Krbečková & Plesníková, 2020).

Z výše uvedeného lze konstatovat, že do základu pro tvorbu fondu se nezahrnují náklady, které nejsou součástí platů, jde zejména o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, přijaté refundace mzdy (platu), dohody o náhradě škody (Hryzláková & Morávek, 2020).

Jak Krbečková & Plesníková (2020) uvádí, z fondu lze přispívat na náklady, kterými jsou:

- provoz kulturních, sportovních, rekreačních a rehabilitačních zařízení,
- pracovní oděvy a obuv nad povinné vybavení,
- závodní stravování,
- penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření,
- pojistné na soukromé životní pojištění a jiné.

2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Jelikož existuje široká škála kategorií, do kterých lze benefity zařadit, jsou proto následně popsány jen ty skupiny, které jsou v literatuře nejčastěji zmiňovány (Urban, 2017).

2.3.1 Z hlediska věcného

Jak uvádí Urban (2017), dle věcné stránky se výhody rozdělují do třech skupin.:

- **Výhody vztahující se k práci** – tvoří nezbytnou složku pracovních podmínek. Do této kategorie se řadí příspěvky na stravování (podoba stravenek či příspěvků na stravování ve vlastním zařízení), bezplatné občerstvení na pracovišti, nadstandardní pracovní volno (studijní volno, kratší pracovní doba v pátek), nad rámec činnosti organizace různé vzdělávání a rozvoj (jazykové kurzy), možnost dopravy do zaměstnání nebo příspěvek na hromadnou, místní dopravu.
- **Pracovní pomůcky** – týkají se pracovního vybavení i pro soukromé potřeby. Jedná se o využití osobního automobilu i k soukromému účelu, notebooky, mobilní telefony, příspěvky na odívání nebo bezplatné či zvýhodněné bydlení.
- **Výhody osobní a sociální povahy** – spadá sem zdravotní péče o zaměstnance (léčebné pobyty, lázeňské procedury) a péče o děti (školky), nárok na dovolenou, sportovní a kulturní činnosti. Řadí se zde i příspěvky na stavební spoření, životní a penzijní pojištění, dárkové šeky a dárky při speciálních příležitostech, jako jsou Vánoce, narození dítěte, svatba.

2.3.2 Z hlediska způsobu poskytování

Zaměstnanecké benefity se z pohledu způsobů poskytování rozčleňují na plošné a pružné.

- **Plošné (fixní) výhody** – jde o určitý poukázkový systém, jelikož zaměstnavatel poskytuje benefity všem zaměstnancům a je pouze na nich, zda výhody využijí. Zahrnují se sem např. stravenky, zdravotní péče, mobilní telefon, příspěvky na rekreaci, životní pojištění (Macháček, 2021). Jak D'Ambrosiová (2011) doplňuje, nevýhodou plošných výhod je, že firma zpravidla poskytuje výhody, které jsou jednak levnější, a které jsou zároveň úplně či částečně daňově zvýhodněné.
- **Pružné (flexibilní) výhody** – neboli cafeteria systém, zaměstnanci si je mohou vybrat z balíčku benefitů dle svých aktuálních potřeb, avšak jejich volba je omezena finančním limitem, který se může u jednotlivých zaměstnanců lišit. Zaměstnavatel určuje výši limitu v závislosti na délce zaměstnání, podle zásluh nebo dle

funkce. Variantou tohoto systému výhod je celkové odměňování. Finanční i nefinanční odměny jsou převedeny na společnou základnu (celkovou roční odměnu zaměstnance). Následně si zaměstnanci mohou zvolit mezi jednotlivými typy výhod (Urban, 2017). K danému Rosenbloom (2005) dodává, že v oblasti flexibilních výhod si pracovníci mohou vybrat ze škály možností právě ty výhody, které upřednostňují před ostatními. Jde o flexibilní výhody, které jsou k dispozici pro všechny úrovně zaměstnanců. Zaměstnavatelé věří, že pracovníci ocení možnost výběru výhod, které přesně vyhovují jejich potřebám. Dále věří, že flexibilní výhody mohou kladným způsobem ovlivnit postoje společnosti s čímž souvisí i výsledky chování ve vztahu k fluktuaci a absenci.

- **Kombinace plošných a pružných výhod** – cílem je ušetření administrativy spojené s flexibilním způsobem poskytování výhod, o které je mezi zaměstnanci velký zájem (Urban. 2017).

2.3.3 Z hlediska daňového dopadu

Jak uvádí Urban (2017), v rámci daňového dopadu mohou nastat tři situace.:

- **Benefit je daňově uznatelným nákladem organizace a je současně osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.** Jedná se např. o stravenky, životní a penzijní připojištění, jen pokud jsou dodržena určitá omezení.
- **Benefit je daňově neuznatelným nákladem organizace, nicméně je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.** Do této skupiny spadají příspěvky na sportovní a kulturní aktivity, nápoje na pracovišti, půjčky a jiné.
- **Benefit je daňově neuznatelným nákladem a není současně osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.** Jde o benzínové karty a další.

Za optimální situaci se v rámci zdanění považuje poskytování benefitů, které jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele a zároveň jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, tudíž z nich zaměstnanec nebude odvádět daň ani zdravotní a sociální pojištění (Hnátek & Zámek, 2012).

2.3.4 Z hlediska cílové skupiny

Dle této kategorie mohou být zaměstnavatelem poskytovány benefity:

- **všem zaměstnancům** – patří sem příspěvky na penzijní a životní pojištění, stravení, sportovní či kulturní akce, občerstvení na pracovišti a jiné,

- **vybrané skupině zaměstnanců** – např. možnost využití služebního automobilu i pro soukromé účely, zajištění či hrazení dopravy do zaměstnání,
- **individuálním zaměstnancům** – jedná se o podporu při živelní pohromě, nepříznivé finanční nebo sociální situaci zaměstnance (Macháček, 2021).

2.3.5 Z hlediska formy příjmů zaměstnanců a výdajů zaměstnavatelů

Pelc (2009) rozlišuje benefity na základě dvou pohledů. Prvním z nich je forma příjmů zaměstnanců, do které lze zařadit peněžní (zaměstnanec dostane finanční částku v jakékoli formě) a nepeněžní benefity (výhoda nebo naturální plnění). Druhý pohled souvisí s výdaji zaměstnavatelů a benefity se zde člení na finanční (příspěvky na dovolenou) a nefinanční složku (poskytnut zaměstnanci mobilní telefon i pro osobní účely).

2.3.6 Americké členění benefitů

Co se týče zahraničí, v Americe jsou benefity rozděleny do pěti následujících skupin:

- benefity dle legislativních předpisů (příspěvky na sociální, nemocenské pojištění),
- příspěvky na důchodové pojištění (důchody za výsluhu let v organizaci),
- příspěvky na pojištění zaměstnanců (příspěvek na životní a úrazové pojištění),
- příspěvky za neodpracovaný čas (placená dovolená, placené svátky),
- ostatní (úhrada nákladů vzdělávání, ubytování, poskytování zvýhodněných půjček doprava zaměstnanců zabezpečovaná organizací, rehabilitační péče poskytovaná organizací a jiné) (Koubek, 2015).

3 Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

3.1 Vymezení zaměstnaneckých benefitů z hlediska účetního

V souvislosti s účtováním zaměstnaneckých benefitů se účetní jednotky řídí základními legislativními předpisy, kterými jsou zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se řídí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví pro podnikatele účtující v soustavě podvojného účetnictví a poslední nezbytnou část zaujímají České účetní standardy pro podnikatele (Kovanicová, 2009).

Zaměstnavatel má více variant, jak zaměstnanci poskytovat zaměstnanecké benefity. Může se jednat o plnění:

- z FKSP, ze sociálního fondu či z fondu tvořeného ze zisku po zdanění,
- na vrub nákladů, jenž nejsou daňovými náklady,
- na vrub nákladů, které jsou zahrnovány do základu daně (Kout & Líbal, 2015).

3.1.1 Účtování benefitů poskytovaných z fondů

Zatímco FKSP je upraven vyhláškou č. 114/2002 Sb., tvorba sociálního fondu je možná pouze v organizacích, které se neřídí zmíněnou vyhláškou. Vyhláška se nevztahuje také na obchodní společnosti a obce. Tvorba sociálního fondu není řízena žádnými pravidly až na to, že sociální fond v podnikatelské sféře musí být tvořen ze zisku po zdanění, čímž jej nelze tvořit na vrub daňově uznatelných výdajů. Dále je nutností, aby tvorba fondu byla zakotvena v zakladatelských listinách nebo stanovách obchodní společnosti (Krbečková & Plesníková, 2020).

FKSP má vždy vlastní účet. Jedná se o účet 243 – Běžný účet FKSP, prostřednictvím něhož jsou převáděny finanční prostředky a jsou z něho hrazena všechna plnění v souladu s vyhláškou o FKSP. Co se týče čerpání fondu, je nutné účet 412 – FKSP analyticky členit dle typů tvorby a čerpání prostředků fondu FKSP, poněvadž se o něm neúčtuje pomocí nákladů a výnosů. Díky analytickému členění dochází v organizaci ke zjednodušení veškerých příprav podkladů spojených s účetní závěrkou, příkladem je příloha ohledně tvorby a čerpání FKSP. Níže v Tabulkách 1, 2 jsou uvedeny příklady účtování benefitů poskytovaných z FKSP (Krbečková & Plesníková, 2020).

Dle Hryzlákové & Morávka (2020) je patrné, že základní příděl do fondu účtuje účetní jednotka na stranu Má dáti (MD) účtu 527 – Zákoné sociální náklady a na stranu Dal (D) účtu 412.

Současně je účtováno o převodu peněžních prostředků, a to na stranu MD účtu 243 se souvztažným zápisem na stranu D příslušného syntetického účtu účtové skupiny 22 či 24, přičemž organizační složka státu může použít účet 262 – Peníze na cestě (Český účetní standard č. 704 Fondy účetní jednotky).

Tabulka 1: Sociální výpomoc a půjčka zaměstnanci ⁽¹⁾

Účetní operace ⁽²⁾	MD ⁽³⁾	D ⁽⁴⁾
Půjčka zaměstnanci z FKSP ⁽⁵⁾	335	243
Splátka půjčky ⁽⁶⁾	243	335

⁽¹⁾ Social assistance and loan to employee; ⁽²⁾ Accounting operations; ⁽³⁾ Debit side; ⁽⁴⁾ Credit side; ⁽⁵⁾ Loan from FKSP employee; ⁽⁶⁾ Loan payment. Zdroj: Krbečková & Plesníková, 2020, vlastní zpracování

Tabulka 2: Náklady na nákup jednotného pracovního oblečení ⁽¹⁾

Účetní operace ⁽²⁾	MD ⁽³⁾	D ⁽⁴⁾
Nákup jednotného pracovního oblečení ⁽⁵⁾	412	321
Úhrada z účtu FKSP ⁽⁶⁾	321	243

⁽¹⁾ Costs of purchasing single work clothes; ⁽²⁾ Accounting operations; ⁽³⁾ Debit side; ⁽⁴⁾ Credit side; ⁽⁵⁾ Purchase of uniform work clothes; ⁽⁶⁾ Payment from FKSP account. Zdroj: Krbečková & Plesníková, 2020, vlastní zpracování

Hryzláková & Morávek (2020) popisují časté chyby v praxi při čerpání FKSP. Jednou z nich je, pokud si zaměstnanci sami nakoupili dary s tím, že dodatečně požadovali o jejich proplacení z fondu. Dále pokud v rámci kulturní akce, která je zaměřená na důchodce, dochází k tomu, že z fondu bylo proplaceno pohoštění i osobám nezaměstnaným v organizaci.

3.1.2 Účtování benefitů poskytovaných na vrub nákladů

V rámci poskytování benefitů na vrub nákladů, by účetní jednotka měla být schopna posoudit, zda se jedná o náklady daňové či nedaňové. K tomu slouží analytické členění účtů účtové skupiny 52 – Osobní náklady. Jestliže jde o daňově uznatelné náklady, zvolí se účet 527 – Zákonné sociální náklady, oproti tomu účet 528 – Ostatní sociální náklady se zvolí v případě daňově neuznatelných nákladů. Náklady na benefity, které jsou stanoveny do limitu, účtuje účetní jednotka prostřednictvím účtu 527, naopak o nákladech stanovených nad rámec daňových nákladů lze účtovat na účtu 528. V Tabulce 3 je znázorněn příklad účtování benefitu poskytovaného na vrub nákladů (Krajčová, Palochová & Pšenková, 2014).

Tabulka 3: Příspěvek na stravování ⁽¹⁾

Účetní operace ⁽²⁾	MD ⁽³⁾	D ⁽⁴⁾
Faktura za nákup stravenek ⁽⁵⁾	213	321
Výdej stravenek: ⁽⁶⁾		
• Hrazeno účetní jednotkou v rámci předpisů (55 %) ⁽⁷⁾	527	213
• Hrazeno účetní jednotkou nad rámec předpisů ⁽⁸⁾	528	213
Část hrazená zaměstnancem ⁽⁹⁾	335	213
Úhrada zaměstnancem srážkou ze mzdy ⁽¹⁰⁾	331	335
Úhrada faktury za stravenky ⁽¹¹⁾	321	221

⁽¹⁾ Subsistence allowance; ⁽²⁾ Accounting operations; ⁽³⁾ Debit side; ⁽⁴⁾ Credit side; ⁽⁵⁾ Invoice for the purchase of meal vouchers; ⁽⁶⁾ Dispensing of meal vouchers; ⁽⁷⁾ Paid by the entity within the framework of the regulations (55 %); ⁽⁸⁾ Paid by the entity beyond the rules; ⁽⁹⁾ The part paid by the employee; ⁽¹⁰⁾ Payment by the employee by deduction from the wage; ⁽¹¹⁾ Payment of the invoice for meal vouchers. Zdroj: Účtujeme Pro Vás, 2021, vlastní zpracování

3.1.3 Účtování benefitů poskytovaných ze zisku po zdanění

Další variantou, jak účtovat zaměstnanecké benefity je účtování na vrub zisku po zdanění. O nákladech na benefity hrazené ze zisku po zdanění lze účtovat prostřednictvím účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení, případně na vrub účtu 428 – Nerozdělený zisk minulých let. Příklad účtování zaměstnaneckých benefitů hrazeného ze zisku po zdanění shrnuje Tabulka 4 (Krajčová, Palochová & Pšenková, 2014).

Tabulka 4: Příspěvek na zdravotní péči ⁽¹⁾

Účetní operace ⁽²⁾	MD ⁽³⁾	D ⁽⁴⁾
Faktura za lázeňský pobyt ⁽⁵⁾	431 (428)	325
Úhrada faktury za lázeňský pobyt ⁽⁶⁾	325	221

⁽¹⁾ Health care allowance; ⁽²⁾ Accounting operations; ⁽³⁾ Debit side; ⁽⁴⁾ Credit side; ⁽⁵⁾ Invoice for the spa stay; ⁽⁶⁾ Payment of the invoice for the spa stay. Zdroj: Portál. Pohoda, 2008, vlastní zpracování

3.2 Vymezení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňového

V rámci této oblasti dochází k vymezení zaměstnaneckých benefitů s daňovým řešením jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. V současné době, se v žebříčku benefitů dostávají do popředí příspěvky související s home officem, výhody zaměřené na péči o zdraví, příspěvky na penzijní a soukromé pojištění, poskytování stravenek a služebního automobilu pro soukromé účely. Naopak spodní příčku benefitů, z nichž některé v dnešní době mají tendenci ustupovat do pozadí, obsahují příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance, na rehabilitační služby, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti nebo zajišťování dopravy do zaměstnání a jiné (Macháček, 2021).

3.2.1 Příspěvky na stravování

Za jednoznačně nejčastější benefit je považován příspěvek na stravování. Zaměstnavatel má pouze povinnost umožnit stravování všem zaměstnancům kromě zaměstnanců, kteří jsou vysláni na pracovní cesty (Hryzláková & Morávek, 2020).

Co se týče výše nominální hodnoty stravenky, je zcela na uvážení zaměstnavatele, poněvadž není nijak omezena. Lze poskytovat stravenku zaměstnancům i bezplatně. Zaměstnanec může poskytnutou stravenku použít k zakoupení hlavního jídla ve veřejném stravovacím zařízení, dále prostřednictvím stravenky může platit nákup v supermarketech a podobně. V roce 2021 smí zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytovat daňově zvýhodněné stravování v následujících formách:

- zajištění stravování ve vlastním stravovacím zařízení,
- zajištění stravování pomocí jiných subjektů (včetně poskytování stravenek),
- poskytování peněžitého příspěvku na stravování (Macháček, 2021).

O jakou formu podpory stravování se bude jednat záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rámci kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Zároveň platí, že zaměstnanec může čerpat v daňově zvýhodněném režimu současně jen jednu z uvedených forem podpory stravování (Macháček, 2021).

Daňové řešení u zaměstnance

Dle zákona o daních z příjmů je pro zaměstnance hodnota stravování, která je poskytována zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti či z hlediska závodního stravování zajišťovaného pomocí jiných subjektů, od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena (Hnátek & Zámek, 2012).

Stejně tak jsou osvobozeny, pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravenky za úplatu, přičemž je menší než nominální hodnota stravenky nebo v případě, že jsou poskytovány bezplatně. Jestliže zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci peněžitý příspěvek na stravování do limitu 75,60 Kč (v roce 2021), je tento příspěvek osvobozen a nepodléhá zdravotnímu ani sociálnímu pojištění. Ta část peněžitého příspěvku, která se nachází nad výše uvedený limit, se u zaměstnance zdaní jako příjem ze závislé činnosti a rovněž podléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2021).

Daňové řešení u zaměstnavatele

V rámci ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4, zákona o daních z příjmů, jsou daňovými náklady výdaje vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení. Rozumí se jimi náklady spojené s provozem kuchyně s jídelnou, kde se připravuje a vydává jídlo (např. spotřeba energie, údržba zařízení, vybavení kuchyně). Výjimku tvoří hodnoty potravin, které jsou daňově neuznatelné. Zaměstnavatel poskytuje stravování i bývalým zaměstnancům, zaměstnancům po dobu čerpání dovolené či zaměstnancům po dobu jejich pracovní neschopnosti (Hnátek & Zámek, 2012).

Dále se za daňově uznatelné náklady považují náklady vynaložené na příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím cizích subjektů a poskytované jako nepeněžní plnění. Jde o stravování zabezpečené zaměstnavatelem u jiného subjektu (např. mimo prostory vlastního stravovacího zařízení). Daňově uznatelným nákladem je příspěvek poskytovaný do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, avšak maximálně do výše 70 % horního limitu stravného poskytovaného zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin (Brychta, 2021).

Jak uvádí Šubrt et al. (2020), příspěvek na stravování lze u zaměstnavatele uplatnit jako daňový náklad, jestliže:

- je zaměstnanec přítomný v práci během stanovené směny alespoň 3 hodiny,
- příspěvek je možné uplatnit jako výdaj na další jedno jídlo za zaměstnance, avšak jestliže délka jeho směny, včetně povinné přestávky v práci, trvá déle než 11 hodin,
- zaměstnanci nevznikl v průběhu směny nárok na stravné v rámci pracovní cesty.

3.2.2 Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců, konkrétně prohlubování jejich kvalifikace, lze považovat za významný motivační faktor jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Zákoník práce dělí odborný rozvoj zaměstnance na čtyři skupiny: zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a dále zvyšování kvalifikace (Macháček, 2021).

Je nezbytně nutné rozlišovat, zda se jedná o peněžní či nepeněžní plnění a dále, zda souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele či nikoli. Forma vzdělávání se nepovažuje za podstatnou (Kout & Líbal, 2015).

Daňové řešení u zaměstnance

Od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou osvobozeny nepeněžní příjmy na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem daně nebo nepeněžní příjmy na rekvalifikaci zaměstnanců. Jestliže by došlo ke splnění následujících podmínek, pak by mohl být příjem osvobozen. První podmínka zahrnuje povinnou platbu nepeněžního plnění zaměstnavatelem přímo příslušné instituci. Druhá podmínka obsahuje tvrzení, že vzdělávání musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. V případě rekvalifikace může být porušena druhá podmínka, ale zároveň, aby plnění bylo osvobozeno, musí být hrazeno z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění (Macháček, 2021).

Osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti (na mzdu, plat, odměnu, náhradu za ušlý příjem, jiná peněžní plnění poskytovaná zaměstnancům) (Krbečková & Plesníková, 2020).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Za daňové náklady zaměstnavatele se rozumí náklady vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení. Dále náklady vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců dle zákoníku práce a na rekvalifikaci zaměstnanců dle zákona o zaměstnanosti, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. U daňových nákladů není potřeba rozlišovat, zda jde o peněžní či nepeněžní plnění. Jestliže zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům peněžní příspěvky na vzdělávání, které nijak s předmětem jeho činnosti nesouvisí, a zároveň pokud je peněžní plnění sjednáno v pracovní, kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu, pak jde o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele. Oproti tomu nepeněžní příspěvek na vzdělávání nesouvisející s předmětem činnosti, je považován za daňově neuznatelný náklad (Macháček, 2021).

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

V současné době podle Macháčka (2021), příspěvky patří k nejžádanějším benefitům, jelikož představují řadu výhod pro zaměstnance i pro zaměstnavatele.

Daňové řešení u zaměstnance

Od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou osvobozeny příspěvky na penzijní pojištění, penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění od téhož zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně.

Príspevky do limitu se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z nich neodvádí. V případě překročení limitu, nadlimitní výše příspěvku musí být připočtena ke zdanitelné mzdě zaměstnance. Co se týče penzijního a soukromého životního pojištění, podmínka, která musí být pro osvobození splněna, souvisí s výplatou pojistného plnění. Je nutné, aby bylo uskutečněno až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy, nejdříve ve věku 60 let zaměstnance (Krbečková & Plesníková, 2020).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Za podmínek sjednaných v příslušné smlouvě patří příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na penzijní pojištění, na doplňkové penzijní spoření a dále na soukromé životní pojištění jeho zaměstnancům mezi nejčastější zaměstnanecké výhody. Jelikož jde o příspěvky, které nejsou omezeny zákonem, je tedy na rozhodnutí zaměstnavatele, kolik bude zaměstnanci přispívat (Kout & Líbal, 2015).

Príspevky zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými náklady bez ohledu na to, zda příspěvek je nebo není u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů, a za předpokladu, že vyplývají z kolektivní, pracovní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či jiné smlouvy. Za daňový výdaj se považuje i příspěvek za zaměstnance, jenž vykonává práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce (Macháček, 2021).

3.2.4 Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely

Zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci bezúplatně využít svoje vozidlo nejen k pracovním úkolům, ale i k osobním účelům. Ze strany zaměstnanců se jedná o žádaný benefit, naopak zaměstnavatelé ho vnímají jako nákladnou záležitost. Jestliže je v pracovní smlouvě uvedeno poskytnutí vozidla pro služební i soukromé účely, pak má tento úkon zaměstnavatele daňové dopady i tehdy, kdy nedošlo k využití motorového vozidla pro osobní účely. Pokud však tvrzení není zakotveno v žádných vnitřních směrnících, pak má poskytnutí vozidla pro osobní účely daňové dopady jen tehdy, kdy k této situaci prokazatelně došlo, např. kvůli evidenci jízd (Uminský, 2018).

Ve vnitřním předpise by měla být sjednána pravidla užívání služebního vozidla zaměstnancem pro soukromé účely. Zároveň by měla být mezi smluvními stranami uzavřena dohoda s jasně vymezenými právy a povinnostmi zaměstnance v rámci konkrétního svěřeného motorového vozidla. Poskytnout lze jakékoliv vozidlo, příkladem je osobní a nákladní automobil, motocykl či vozidlo zahrnuté v obchodním majetku či z operativního nebo finančního leasingu (Macháček, 2021).

Daňové řešení u zaměstnance

Na straně zaměstnance se považuje za zdanitelný příjem částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla (včetně DPH) za každý a další započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jedná se o nepeněžní příjem zahrnující do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něj pojistné (D'Ambrosová, 2011).

Jestliže je jedno vozidlo poskytnuto více zaměstnancům, je zdanitelným příjmem 1 % vstupní ceny vozidla měsíčně u každého ze zaměstnanců. V situaci, kdy je zaměstnanci v rámci kalendářního měsíce poskytnuto více motorových vozidel současně, se za příjem bere částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen veškerých vozidel (Macháček, 2021).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Při využívání motorového vozidla zahrnutého v obchodním majetku poplatníka či nájmu, jak pro osobní, tak služební účely zaměstnanců, nedochází k uplatnění režimu poměrné výše nákladů, poněvadž režim není uplatňován ani pro poměrnou výši pořizovací ceny vozidla zahrnované dle § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů do základu daně zaměstnance, která není závislá na skutečném fyzickém opotřebení (na počtu ujetých kilometrů) (Macháček, 2021).

Pro zaměstnavatele je benefit považován za daňově uznatelný náklad v plné výši včetně nákladů spojených s provozem vozidla. Příkladem jsou odpisy, opravy a pojištění. Výjimkou jsou náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely, které si zaměstnanec hradí a nejsou daňově uznatelné u zaměstnavatele (Hnátek & Zámek, 2012).

3.2.5 Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci

Jde o častý zaměstnanecký benefit, kdy se daňové řešení u zaměstnavatele i zaměstnance rozlišuje v souvislosti s tím, zda jsou příspěvky poskytovány v rámci peněžního či nepeněžního plnění (D'Ambrosová, 2011).

Daňové řešení u zaměstnance

Od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou osvobozena nepeněžní plnění, která hradí zaměstnavatel zaměstnanci či jeho rodinnému příslušníkovi z FKSP, ze zisku po zdanění, ze sociálního fondu nebo jako svůj nedaňový výdaj. Osvobozeny jsou benefity ve formě pořízení zboží, služeb od zdravotnických zařízení, použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení, zařízení péče o děti předškolního věku. Dále ve formě příspěvku na sportovní, kulturní akce a na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti (Macháček, 2021).

Výše nepeněžního plnění není nijak limitována, přičemž pokud se jedná o poskytnutí rekreace či zájezdů, pak je takové plnění osvobozeno u zaměstnance v úhrnu nejvýše částky 20 000 Kč za kalendářní rok (Hryzláková & Morávek, 2020).

Osvobození od daně se nevztahuje na peněžní plnění, které je zaměstnanci vyplacené zaměstnavatelem. Jde např. o příspěvek na rekreaci, předložené vstupenky na sportovní nebo kulturní akce zakoupené zaměstnancem a poté předložené zaměstnavateli k proplacení. Zdanitelný příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní a sociální pojištění (Macháček, 2021).

Daňové řešení u zaměstnavatele

V případě, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nepeněžní plnění formou různých příspěvků na kulturní pořady, sportovní akce, zájezdy či možnost využití rekreačních nebo zdravotnických zařízení, jsou tato plnění nedaňovými náklady (Kout & Líbal, 2015).

Výjimku, kdy náklady jsou daňově uznatelné, tvoří náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví zaměstnanců a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na bezpečnost, ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť. Dále náklady na pracovnělékařské služby poskytované podle zvláštních právních předpisů, na pořízení ochranných nápojů (Macháček, 2021).

Peněžní forma plnění představuje daňový výdaj zaměstnavatele za podmínky, že vyplývá z kolektivní, pracovní či jiné smlouvy nebo z vnitřního předpisu (D'Ambrosiová, 2011).

3.2.6 Nepeněžitá plnění formou darů

Dalším motivačním benefitem jsou dary, které jsou poskytovány zaměstnancům při různých příležitostech, např. životní a pracovní jubilea nebo dary bezpříspěvkovým dárcům krve (Krbečková & Plesníková, 2020).

Daňové řešení u zaměstnance

Bezúplatné příjmy (dary) přijaté poplatníkem ve spojitosti s výkonem závislé činnosti či s výkonem činnosti, ze které plynou příjmy ze samostatné činnosti, jsou předmětem zdanění dle § 6, resp. 7, zákona o daních z příjmů, pokud nejsou od daně osvobozeny. Pro zaměstnance platí, že od daně z příjmů je osvobozena hodnota nepeněžního bezúplatného plnění. Nutností je, aby takový dar byl poskytovaný z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění či na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění, udržení příjmů, a to až do celkové částky 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. Pokud dary

svou hodnotou převyšují uvedenou částku, pak podléhají zdanění a jejich hodnota je zahrnuta do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2021).

Dle § 14 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb., lze poskytovat zaměstnancům dary za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při živelní události či požáru nebo při jiných mimořádných případech. Dále při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru, při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku a v neposlední řadě při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (Hryzláková & Morávek, 2020).

Daňové řešení u zaměstnavatele

V rámci § 25 odst. 1 písm. t), zákona o daních z příjmů, je uvedeno, že daňovým nákladem nejsou náklady na reprezentaci, přičemž se jedná zejména o náklady na pohoštění, občerstvení a dar. Za dar se přitom nepovažují reklamní či propagační předmět opatřený jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele takového předmětu nebo názvem propagovaného zboží, popřípadě služby, jehož hodnota bez daně z přidané hodnoty nepřesahuje 500 Kč a není předmětem spotřební daně s výjimkou tichého vína (Macháček, 2021).

3.2.7 Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání

Z hlediska benefitů zaměstnavatel může bezplatně zajišťovat zaměstnancům dopravu do a ze zaměstnání. Další možností je hradit zaměstnancům výdaje na jízdenky veřejnou dopravou nebo formou peněžního plnění ke mzdě (Krbečková & Plesníková, 2020).

Daňové řešení u zaměstnance

Zákon o daních z příjmů, konkrétně v § 6 odst. 9 písm. e), uvádí, že pokud je zvýhodnění poskytované zaměstnavatelem, který provozuje veřejnou dopravu osob zaměstnancům ve formě zlevněných či bezplatných jízdenek, pak je zvýhodnění od daně osvobozeno. V ostatních případech se bude jednat o zdanitelný příjem. Jestliže zaměstnavatel poskytuje bezplatně dopravu zaměstnanci, pak se jedná o nepeněžní příjem ve výši ceny obvyklé, kterou by uhradil při použití veřejné dopravy. Jde o příjem připočtený ke zdanitelné mzdě a současně podléhá odvodům z pojistného na sociální a zdravotní pojištění. V případě, kdy zaměstnavatel hradí zaměstnanci výdaje na dopravu formou peněžního příjmu, se z hlediska daňového řešení jedná o identickou situaci (Macháček, 2021).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel může uplatnit výdaje na dopravu zaměstnanců do práce a z práce (případně úhradu dopravy soukromým, služebním, veřejným dopravním prostředkem) jako daňově uznatelné výdaje, za předpokladu, že peněžní či nepeněžní plnění zaměstnavatele vyplývá z kolektivní, pracovní, jiné smlouvy nebo z vnitřního předpisu (Hnátek & Zámek, 2012).

3.2.8 Občerstvení, nealkoholické a ochranné nápoje na pracovišti

Macháček (2021) uvádí, že daňové řešení v rámci poskytování občerstvení (společné snídaně, svačiny a podobně) a nealkoholických nápojů (minerálky, džusy, kávy a jiné) na pracovišti závisí na tom, zda jde o peněžní či nepeněžní plnění zaměstnavatele.

Daňové řešení u zaměstnance

Jestliže je občerstvení pro zaměstnance formou nepeněžního plnění, pak je od daně osvobozeno za podmínky, že je určeno ke spotřebě na pracovišti. Osvobození se nevztahuje na peněžní plnění poskytované na občerstvení, poněvadž je připočteno ke zdanitelné mzdě i do vyměřovacího základu (Macháček, 2021).

V případě nealkoholických nápojů se bude jednat o stejné daňové řešení. Hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní forma příspěvku ze sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub daňově neuznatelných nákladů bude od daně osvobozena, pokud jsou nápoje poskytovány zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti. Peněžní forma příspěvku bude zdanitelným příjmem připočteným ke zdanitelné mzdě zaměstnance (Kout & Líbal, 2015).

Ochranné nápoje slouží zaměstnancům k ochraně jejich zdraví před vlivy tepelné zátěže či zátěže chladem. Hodnota poskytovaných nápojů se pro zaměstnance nepokládá za předmět daně a není příjmem ze závislé činnosti, tudíž poskytnuté příspěvky nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné (D'Am-brosová, 2011).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Co se týče občerstvení, které je poskytnuté zaměstnancům, ať už formou peněžního či nepeněžního plnění, nelze ho považovat za daňový výdaj. Za daňové výdaje nelze uznat výdaje na reprezentaci, zejména výdaje na pohoštění a občerstvení (Macháček, 2021).

Za daňové náklady nelze uznat hodnotu nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnancům. Na druhé straně z hlediska peněžního příspěvku na nápoje

půjde o daňově uznatelný náklad, pokud je finanční plnění sjednáno v kolektivní, pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

Na straně zaměstnavatele se při poskytování ochranných nápojů za daňově uznatelné náklady považují náklady vynaložené na pořízení ochranných nápojů v rozsahu stanoveném zmíněným nařízením vlády č. 361/2007 Sb. Stejně tak jsou daňovým nákladem výdaje na pitnou vodu, které jsou vynaložené zaměstnavatelem. Je nezbytné, aby zaměstnavatel zajistil zaměstnancům na pracovišti pitnou vodu v PET lahvích či barelech, která ovšem nesmí být mineralizovaná nebo s příchutí a podobně (Kout & Líbal, 2015).

3.2.9 Zápůjčky poskytnuté zaměstnancům

Zápůjčky jsou poskytnuté bezúročně, popřípadě s nižším úrokem (Macháček, 2021).

Daňové řešení u zaměstnance

Podle zákona o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. v), je stanoveno, že je osvobozen příjem od téhož zaměstnavatele plynoucí zaměstnanci v podobě majetkového prospěchu při bezúročné zápůjčce, a to až do celkové výše jistin 300 000 Kč z těchto zápůjček. Pokud je však majetkový prospěch z bezúročné zápůjčky v úhrnu přesahující výši jistin 300 000 Kč, pak se daní pouze ta část, která přesahuje tuto částku (Hryzláková & Morávek, 2020).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zápůjčky, které jsou poskytovány z vyčleněných finančních prostředků, a to z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, nejsou pokládány za daňové náklady. Výdaje na zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance jsou považovány za daňově uznatelné náklady, jestliže zaměstnavatel poskytl zápůjčku, která by se stala u zaměstnance zdanitelným příjmem (Macháček, 2021).

3.2.10 Ostatní zaměstnanecké benefity

Práce z domova

Na straně zaměstnance, je-li mu umožněno pracovat z domova (home office) a zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhrady za opotřebení vlastního náradí a jiných předmětů potřebných pro výkon práce, pak tyto náhrady nejsou předmětem daně. Jde např. o mobilní telefon, vlastní počítač, tiskárny. Z hlediska zaměstnavatele jsou výdaje na tyto náhrady považovány za daňově uznatelné náklady (Macháček, 2021).

Dovolená nad rámec zákona

Podle zákoníku práce, konkrétně ustanovení § 213, náleží zaměstnancům dovolená ve výši 4 týdnů v kalendářním roce, zaměstnancům v nepodnikatelské sféře 5 týdnů v kalendářním roce a pedagogickým či akademickým pracovníkům vysokých škol pak 8 týdnů za rok (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Dle § 6 odst. 1 písm. d), zákona o daních z příjmů, na straně zaměstnance je benefit příjmem ze závislé činnosti podléhajícím dani z příjmu fyzických osob. Taktéž vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Jestliže z hlediska zaměstnavatele podle §24 odst. 2 písm. j) bod 5, zákona o daních z příjmů, je prodloužená dovolená sjednána v kolektivní, pracovní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu, pak se jedná o daňově uznatelný náklad snižující základ daně. Pokud není zaktovena ve smlouvě, jde o nedaňový náklad (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

Pružná pracovní doba

Pružné rozvržení pracovní doby lze dělit na dva časové úseky. Prvním z nich je základní, při kterém začátek a konec základní pracovní doby určuje zaměstnavatel. Druhý je volitelný, kdy začátek a konec pracovní doby si volí sám zaměstnanec. Platí, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Šubrt (2014) uvádí, že daňový režim benefitu je stejný s režimem běžné výplaty mzdy, tudíž z hlediska zaměstnance je mzda považována za zdanitelný příjem. Zaměstnavatel odvádí ze mzdy zdravotní a sociální pojištění, čímž vzniká daňově uznatelný náklad.

Souhrnný přehled vybraných výhod, které jsou poskytovány formou peněžního a nepeňěžního plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům včetně s uvedením daňového řešení z hlediska zaměstnavatele i zaměstnance, je znázorněn v Přílohách 1, 2 (Macháček, 2021).

II. Metodika

Diplomová práce se zaměřuje na **analýzu systému zaměstnaneckých benefitů v účetní a daňové oblasti zvoleného družstva a navržení daňové optimalizace struktury benefitů z pohledu družstva.**

V úvodu praktické části je v první řadě charakterizována vybraná účetní jednotka tvořící nedílnou součást dané problematiky diplomové práce. Údaje jsou čerpány zejména z webové stránky a z interních materiálů družstva.

Poté jsou analyzovány aktuálně poskytované benefity v družstvu prostřednictvím metody řízeného rozhovoru s paní Růženou Novákovou, která je na pozici personalistky a je nejvíce zainteresovaná v nastavení systému uplatňovaných zaměstnaneckých benefitů. Na základě tohoto pohovoru budou zjištěny potřebné informace ohledně současně využívaného systému. Další osobou, která bude podrobena řízenému rozhovoru, je paní účetní Michaela Hauzarová, která poskytne detailnější informace z pohledu daňové a účetní optimalizace využívaných benefitů.

Následně použité metody jsou metoda analýza a komparace, kde budou podrobně porovnány poskytované benefity dle daňového hlediska nejprve z pohledu zaměstnavatele a poté s ohledem na dopad daně z příjmu zaměstnance. Ke každému poskytovanému benefitu budou také uvedeny roční náklady zaměstnavatele za účetní období roku 2021.

Další analytická část práce je věnována vyhodnocení anonymního dotazníkového šetření. Výzkumný soubor má standardizovanou formu v podobě uzavřených a otevřených otázek. Z hlediska otevřeného typu otázek je dán respondentům prostor, aby se vyjádřili a blíže specifikovali svůj názor a připomínky. Dotazníkové šetření obsahuje celkem 15 otázek zaměřených na všeobecné informace z hlediska osobního charakteru respondentů a dále pak na zaměstnanecké benefity. Dotazník byl po domluvě s předsedou představenstva Radkem Chládkem distribuován v papírové verzi mezi zaměstnance v družstvu. Na jeho vyplnění měli respondenti jeden týden, což se jevílo jako dostačující a nikdo nepotřeboval čas navíc. Následně byly odevzdány na určené místo v družstvu, kde jsem si je vyzvedla. Dotazníku se zúčastnilo téměř 78 pracovníků z celkového počtu 135 a celková návratnost představuje 58 %. K prezentaci výsledků jednotlivých otázek budou použity grafy či tabulky.

V souvislosti s dotazníkovým šetřením bude následně použita statistická metoda Pearsonův chí-kvadrát test (χ^2) neboli test nezávislosti vycházející z údajů kontingenční

tabulky. Pokud jsou údaje o dvou proměnných pořízené náhodným výběrem, potom je zcela možné proměnné chápat jako náhodně proměnné. Test je platný při dostatečném počtu pozorování, přičemž veškeré očekávané hodnoty by měly být větší než jedna. Úkolem je dojít k rozhodnutí, zda jsou na sobě jevy závislé či nikoliv. Testovanou hypotézou (H_0) je hypotéza o nezávislosti dvou proměnných a alternativní hypotézou (H_1) je hypotéza o závislosti dvou proměnných. Hodnota testové statistiky (χ^2) je porovnána s kritickou hodnotou (χ^2) rozdělení o $(r-1)(s-1)$ stupních volnosti na zvolené hladině významnosti α . Výpočet testové statistiky je dle vzorce:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - m_{ij})^2}{m_{ij}}, \text{ tedy } \chi^2 = \sum \frac{(\text{pozorované četnosti} - \text{očekávané četnosti})^2}{\text{očekávané četnosti}}. \quad (1)$$

Pokud je testová statistika větší než kritická hodnota, pak je hypotéza o nezávislosti zamítána (Hendl, 2015).

Součástí dotazníkového šetření je statistické vyhodnocení vybraných dat, získaných z výzkumného souboru, mezi kterými budou ověřeny možné závislosti pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenčních tabulkách. Z hlediska výpočtu kritické hodnoty, je využita excelová funkce CHINVT. Statistický výzkum je zaměřen na zkoumání úrovně spokojenosti s benefity, kterou mohou ovlivňovat zvolené faktory jako pracovní pozice či věková skupina respondentů. Hlavním cílem dotazníku je zjištění názoru zaměstnanců na zaměstnanecké benefity, které jsou poskytovány družstvem, popřípadě návrhy na jejich zlepšení.

Na základě dotazníkového šetření je formulován návrh změn struktury benefitů, který bude sloužit jako podklad pro určení daňové optimalizace struktury benefitů na straně družstva včetně zhodnocení dopadů změn do nákladové oblasti družstva. Při tvorbě návrhu úprav či změn je kladen důraz zejména na nejvyšší daňové úlevy, které družstvo může využít. Dle interních směrnic je v rámci navržených benefitů uvažována průměrná měsíční hrubá mzda v družstvu ve výši 19 753 Kč. Součástí návrhu změn struktury benefitů je rovněž určení vlivu této daňové optimalizace struktury benefitů na základ daně zaměstnanců.

Závěr práce tvoří syntéza návrhu změn systému benefitů, které jsou doporučeny družstvu včetně propočtení kalkulace celkových nákladů v souvislosti s porovnáním se současnými benefity.

4 Charakteristika vybraného družstva

Předmětem šetření diplomové práce je Vývoj, oděvní družstvo, které sídlí v Třešti. V současné době je zaměstnáno 135 zaměstnanců, čímž se družstvo řadí mezi největší skutečné výrobce konfekce v České republice i v Evropské unii. Pracovníci využívají nejmodernější výrobní technologie a každý rok vyrobí přes 150 000 kusů oděvních výrobků, které jsou exportovány zejména do Anglie, Švýcarska, Skotska, Rakouska či Německa (Suránová, 2020).

4.1 Historie oděvního družstva

Firma funguje od roku 1931, kdy došlo ke sdružení krejčovských živnostníků za účelem reakce na hospodářskou krizi ve světě. Na základě rostoucí produkce zakázkových oděvů firma získala i „erární“ zakázky jako četnické či vojenské stejnokroje. V dobách plánovaného hospodářství došlo k značnému rozšíření dámské a pánské konfekční výroby. Kvůli nevyhovujícím podmínkám výrobních prostor firma v 70. letech vybudovala v Třešti objekt, který dokázal zabezpečit celkovou výrobní činnost a veškeré služby pro veřejnost. Situace, která nastala po roce 1989, byla pro firmu příznivá, jelikož začala spolupracovat se zahraničními partnery (Vývoj, oděvní družstvo, 2021a).

4.2 Výrobní technologie a programy družstva

Firma je charakteristická svými mnoholetými zkušenostmi přinášející efektivní výrobní programy a technické vybavení. K nejmodernějším technologiím, které Vývoj využívá, patří Investronica, Lectra, automatické stříhací linky, speciální šicí stroje a svářecí stroje, moderní žehlící technika Brisay a Indupress, a další (Vývoj, oděvní družstvo, 2021a).

Oděvní družstvo poskytuje svým zákazníkům dva výrobní programy. Jedná se o výrobu pánských sak, vest, kalhot, obleků a kabátů pod firemní obchodní značkou Vývoj. S výrobky družstva se lze setkat také tam, kde hraje významnou roli ochrana pracovníků. Dalším výrobním programem je tudíž produkce sportovních a profesních oděvů do extrémních podmínek, které chrání proti ohni, mrazu, větru či dešti. Jde o speciální oděvy pro armádu, policii, záchranáře, hasiče a jiné profese (Suránová, 2020).

Prioritou firmy je neustálé sledování módních trendů. S tím souvisí rozšíření individuální nabídky zaručující originalitu outfitu a spokojenost klienta. Zákazník, který preferuje tu nejvyšší kvalitu oděvu a osobní službu, má možnost nechat si ušít oblek přímo na míru v podnikové prodejně v Třešti. Vedle společenských oděvů, prodejna nabízí dále široký

sortiment, co se týče obuvi, kravat, peněženek nebo pásků. Zákazníci mohou krejčovský salon navštívit mimo jiné i v Praze nebo v Brně (Vývoj, oděvní družstvo, 2021b).

Družstvo věnuje část svých aktivit propagaci a využívá tak sociálních sítí za účelem získání povědomí zákazníků, konkrétně jde o Facebook, Instagram a LinkedIn. Prezентuje se značkou VÝVOJ, která je znázorněna na Obrázku 1 (Vývoj, oděvní družstvo, 2021a).

Obrázek 1: Logo družstva ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Cooperative logo. Zdroj: Vývoj, oděvní družstvo, 2021a

4.3 Ocenění družstva

Vývoj je výhradně českou firmou, která se řadí mnoho let mezi nejlepší firmy v České republice. Poskytuje svým klientům nejlepší servis a flexibilitu v řešení požadavků. Za vysokou kvalitu a úspěšné výsledky získalo družstvo řadu ocenění, přičemž je oceněno Zlatou plaketou jako jeden z největších výrobců oděvu a výstroje v technologii GORE-TEX v Evropě (Vývoj, oděvní družstvo, 2021c).

4.4 Organizační schéma družstva

Vrchol pyramidy hierarchického uspořádání vztahů mezi jednotlivými pracovními místy zastává členská schůze. Jedná se o nejvyšší orgán družstva, přičemž jeho nedílnou součástí je představenstvo družstva, předseda družstva a místopředseda představenstva družstva. Důležitým článkem je představenstvo družstva, pod jehož vedení spadá veškerá činnost v rámci Vývoje. Je zastoupeno sedmi členy, jmenovitě Petr Šindelář, Růžena Nováková, Jitka Pokorná, Petra Štůsková a Blažena Vítů. Pozici předsedy představenstva zaujímá Radech Chládek a pozici místopředsedy představenstva pak Ing. Vítězslav Šalanda.

Ve Vývoji je organizace rozčleněna do jednotlivých oblastí, přičemž každá z nich se podílí na fungování chodu družstva jako celku. Představenstvu družstva je podřízeno několik útvarů, kterými jsou výrobní úsek, čtyři obchodní úseky, technická příprava výroby (modelárna), technický úsek, úsek předsedy, podniková kontrola kvality, ekonomický úsek, mzdová účtárna a v neposlední řadě finanční účtárna. Uvedené útvary řídí konkrétní oblast organizace a dále se člení na jiné úseky. Souhrnná organizační struktura družstva je znázorněna v Příloze 3 a seznam použitých zkratk v schématu v Příloze 4.

5 Analýza stávajícího systému benefitů v družstvu

5.1 Analýza poskytovaných benefitů

Zaměstnanecké výhody, které analyzovaná firma poskytuje na základě svého rozhodnutí nad rámec svých pracovních povinností, jsou zakotveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele o poskytovaných benefitech. Vedení firmy poskytuje svým zaměstnancům řadu zaměstnaneckých benefitů ve formě pracovních i mimopracovních podmínek nebo plnění, které přispívají u pracovníků ke zvýšení motivačního a stabilizačního prvku. Jedná se především o plošné poskytování výhod pro všechny zaměstnance.

Plnění, která jsou spojená s výhodami, mohou být hrazena na vrub daňových i nedaňových nákladů. Dalším zdrojem k čerpání benefitů je sociální fond, který je tvořen přídělem ze zisku po zdanění ve výši dohodnuté představenstvem družstva a Komisí péče o členy a pracovníky a schválené členskou schůzí. Co se týče nevyčerpaných prostředků, jsou převáděny do následujícího roku.

Zaměstnanci mají nárok na příspěvky na stravování, penzijní připojištění a další výhody. Kromě zmíněných benefitů, družstvo umožňuje vybraným zaměstnancům navíc využívat výhody v podobě pružné pracovní doby, práce z domova a pro služební i soukromé účely mobilní telefon. Nelze opomenout, že na některé zaměstnanecké výhody mají pracovníci nárok ihned po uzavření pracovní smlouvy, bez ohledu na zkušební dobu, zatímco na jiné výhody mají nárok až po odpracované době, např. příspěvek na penzijní připojištění. Družstvo využívá i flexibilní způsob poskytování výhod prostřednictvím cafeteria systému od společnosti Benefits. Na portálu Benefits je zaměstnancům stanoven balíček výhod, které mohou využít dle svého výběru a potřeb do výše svého bodového konta.

Zaměstnanecké benefity lze rozdělit do pěti kategorií z hlediska jejich daňového dopadu, kterými jsou daňově maximálně výhodné benefity, daňově výhodné benefity, daňově neutrální benefity, daňově nevýhodné benefity a benefity bez daňového dopadu.

5.1.1 Daňově maximálně výhodné benefity

První oblast zaujímají daňově maximálně výhodné benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Pro zaměstnance jsou osvobozeným příjmem a nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Zahrnují se sem příspěvky na stravování, příspěvky na penzijní připojištění a firmní mobilní telefony k soukromým účelům.

Příspěvky na stravování

Družstvo poskytuje všem svým zaměstnancům možnost stravování přímo v areálu firmy, ve kterém se nachází jídelna. Pro zaměstnance je tak zajištěn výdej dovozu hotových jídel od provozovatele stravovacích služeb. Zaměstnancům vzniká nárok na příspěvek ihned při nástupu do družstva. Většina pracovníků využívá možnost stravovacího zařízení a do 13 hodin lze odhlásit stravu na další den, aniž by za to platil náhradu. Někteří však tento příspěvek nevyužívají a nedostávají za to žádnou náhradu. Vozí si své jídlo z domova, které si v jídelně mohou ohřát, popřípadě uložit do lednice. Firma poskytuje příspěvky na obědy z nákladů družstva ve výši povolené zákonem o dani z příjmu a příspěvek z fondu, kterým je rozdíl mezi cenou po odečtení nákladového příspěvku a stanovenou cenou pro zaměstnance družstva. Kalkulovaná cena jednoho oběda činí 73 Kč (bez DPH) pro pracovníka. Po přičtení DPH se sazbou 10 % je pak celková částka oběda 80,3 Kč pro pracovníka. Výše příspěvku firmy je 55 % z ceny jednoho oběda bez DPH, tedy 40,15 Kč, přičemž je tato výše daňově uznatelným nákladem. Navíc družstvo přispívá z fondu 1,94 Kč na jeden oběd, což je rozdíl mezi cenou oběda (bez DPH) po odečtení 55 % z nákladů a cenou za stravníka (bez DPH). Zbýlých 45 % z ceny oběda, celkem 34 Kč (s DPH), je zaměstnancům strženo z čisté mzdy. Celkový přehled kalkulace stravného je znázorněn v Příloze 5.

Z hlediska zaměstnavatele jsou příspěvky na stravování, zajišťované prostřednictvím jiných subjektů v prostorách firmy ve výši 55 % ceny jednoho oběda, náklady daňové účinné a účtují se pomocí účtů 527 100 – Příspěvek na stravování. Jelikož družstvo tvoří sociální fond, je zde možnost čerpání příspěvku i z fondu na závodní stravování přes analytický účet 424 010 – Sociální fond – příspěvek na závodní stravování. Za účetní období roku 2021 činila výše ročních nákladů družstva celkem zhruba 902 000 Kč.

Pro zaměstnance je příspěvek na stravování osvobozeným příjmem a rovněž nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Zbývající částka za obědy placená pracovníkem je strhávána z čisté mzdy. Zaměstnanci si mohou jídlo obstarat i prostřednictvím kantýny, která se nachází v prostorách firmy a je v provozu od 5,30 - 13 hodin. Zajišťuje prodej studeného občerstvení či nápojů a cukrovinek, avšak nad rámec benefitů, tedy na vlastní náklady pracovníků.

Příspěvky na penzijní připojištění

Tento příspěvek je taktéž poskytován plošně všem zaměstnancům a mají na něj nárok ti, kteří mají odpracované minimálně 3 roky v družstvu. Po této době může zaměstnanec na základě písemné žádosti zažádat o poskytnutí příspěvku, který schvaluje mistr a předseda představenstva, a který je ve smlouvě zahrnut. Zaměstnanec si může k přispívané částce sám přispívat libovolnou částkou, která je strhávána formou srážky ze mzdy, aby družstvo mělo přehled nad výši příspěvků. Výše příspěvku zaměstnavatele je odstupňovaná dle výkonu zaměstnance a činí 3 % z měsíční hrubé mzdy.

Příspěvek pro zaměstnavatele představuje daňově uznatelný náklad a družstvo o poskytování benefitu účtuje na straně MD prostřednictvím účtu 527 200 – Penzijní připojištění. Na straně D pak na účet 379 003 – Jiné závazky – penzijní připojištění. Jelikož tento benefit využívá většina zaměstnanců (konkrétně 100 pracovníků), roční náklady za rok 2021 činily celkem zhruba 860 000 Kč.

Na straně zaměstnance je benefit v podobě příspěvku na penzijní připojištění od daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění osvobozena platba zaměstnavatele do limitu 50 000 Kč ročně.

Firemní mobilní telefony k soukromým účelům

Zaměstnanci z obchodního úseku (např. obchodní zástupce a asistentka) a technického úseku disponují firemním telefonem, přičemž ho v družstvu využívá kolem 10 zaměstnanců. Nejedná se tak o plošný benefit poskytovaný všem zaměstnancům. Pracovníci smí služební mobilní telefony využívat i soukromě, aby byli v dosahu telefonu a mohli objednávat a zajišťovat zásobování látek a veškerých komponentů k výrobě. Součástí mobilního telefonu je nastaven firemní paušál, který je pro každého zaměstnance různý dle pracovní pozice.

Zaměstnavatel hradí zaměstnancům měsíční částku za daný paušál. Pro družstvo je benefit daňově uznatelným nákladem a přijatou fakturu za mobilní telefon účtuje na stranu MD účtem 518 102 – Ostatní služby – výkony spojů – telefony a účtem 343 021 – Daň z přidané hodnoty základní sazba. Na stranu D pak prostřednictvím účtu 321 001 – Dodavatelé – tuzemsko. V účetním období roku 2021 činily roční náklady za benefit kolem 88 000 Kč. Pokud je však mobilní telefon použit zaměstnancem k jiným než smluveným účelům, pak je zaměstnanci předepsána úhrada a částka je odúčtována z daňově

uznatelných nákladů (na straně MD účet 518 102, na straně D účet 335 005 – Pohledávky za zaměstnance – za soukromé telefony).

Na straně zaměstnance je částka nepeněžním příjmem, který nepodléhá zdanění a nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

5.1.2 Daňově výhodné benefity

Do kategorie se zařazují benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, zatímco pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu a neslouží pro výpočet plateb na zdravotní a sociální pojištění. V rámci této skupiny družstvo poskytuje příspěvky na portál Benefity, bezúročnou půjčku a sociální výpomoci.

Portál Benefity

V družstvu funguje cafeteria portál, který zaměstnanci mohou využít v podobě karty, s níž je možno platit v partnerských zařízeních a jejich celkový přehled je dostupný na internetových stránkách společnosti Benefity. Uživatelé systému si mohou službu či produkt zakoupit na internetu přes tuto aplikaci nebo mohou u vybraných obchodníků ve svém okolí platit přímo v obchodě kartou Benefity. Pracovníci mohou portál využít zejména v oblasti zdraví (lékárny, zdravotní obuv, zdravá výživa, optika, masáže), sportu, rekreací, kulturních akcí, vzdělávání a dalších volnočasových aktivit. V Příloze 6 je znázorněn náhled cafeteria portálu Benefity.

Nárok na benefit má každý zaměstnanec po zkušební lhůtě. Benefitní účet pracovníka je napojený na kartu, kterou dostane od zaměstnavatele, a na kterou jsou připsány body představující peněžní prostředky (1 bod = 1 Kč). Pracovníkům se peníze nabíjí na kartu dvakrát za rok, k 1. lednu dostává zaměstnanec příspěvek ve výši 2 000 Kč a k 1. červenci pak dalších 2 000 Kč. Výše částky, tedy 4 000 Kč (bodů), je stejná pro všechny zaměstnance, bez ohledu na to, jakou pracovní pozici zastávají. Nevyčerpané bodové konto se může převést do dalšího roku, přičemž platnost je omezená. To znamená, že pokud je zaměstnanci nabíjena karta k 1. lednu 2021, platnost bodů je do 31. prosince 2022.

Ze sociálního fondu lze nakupovat zaměstnancům rekreaci a zájezdy zejména v případech 50 let věku a 25 let trvání zaměstnání, pokud však zaměstnanec pracuje v družstvu nejméně 3 roky. Výše odměny je zobrazena v Příloze 7, přičemž je zvýšená o 1 000 Kč při odpracované délce v družstvu do 10 let a o 2 000 Kč při odpracované délce v družstvu 10 a více let. Podmínkou tohoto zvýšení je nákup rekreace, a že se pracovník vzdá peněžní odměny. Pokud však přesáhne cena nakoupené rekreace nebo zájezdu pro jednoho

pracovníka cenu uvedenou výše, rozdíl v ceně je pracovník povinen družstvu doplatit. Při kumulaci více rekreací či zájezdů poskytnutého pro jednoho zaměstnance v kalendářním roce je maximální limit pro všechny rekreace stanoven na 20 000 Kč.

Pro zaměstnavatele vynaložené náklady ve výši 4 000 Kč na každého zaměstnance patří do skupiny daňově neuznatelných a jsou čerpány ze sociálního fondu. Analyticky se účet sociálního fondu rozčleňuje dle toho, na jaký účel je benefit poskytnut. Příkladem jsou účty:

- 424 011 – Sociální fond – zdravotní péče, masáže,
- 424 012 – Sociální fond – rekreace a zájezdy (zahrnuty i rekreace v rámci odměny při pracovních a životních výročích),
- 424 013 – Sociální fond – tělovýchova a sport,
- 424 014 – Sociální fond – zdravotní péče, optiky, ostatní zdravotní péče,
- 424 018 – Sociální fond – kulturně vzdělávací činnost,
- 424 019 – Sociální fond – jazykové kurzy, zvyšování kvalifikace.

Družstvo účtuje nikoliv o nabitých, nýbrž o vyčerpaných benefitech. Až skutečně uplatněné benefity se promítnou do účetnictví a hodnota se může lišit v závislosti na tom, že nabití v jednom roce nemusí odpovídat čerpání. Roční náklady družstva na volnočasové poukázky včetně rekreací v rámci odměn při pracovních a životních výročích činily v účetním období roku 2021 kolem 548 000 Kč. Tento souhrnný počet zahrnuje náklady na celkovou zdravotní péči zhruba 470 000 Kč, na rekreace a zájezdy přibližně 51 000 Kč (i v rámci odměn), na sport kolem 12 000 Kč, na kulturní akce 9 000 Kč a vzdělávání zhruba 6 000 Kč.

Z hlediska zaměstnance jde o nepeněžní příjem, který není zdaněn a nepodléhá odvodům na pojistné (rekreace do výše částky 20 000 Kč). Prostřednictvím aplikace mají zaměstnanci k dispozici přehlednou historii jejich čerpání a vidí zde také zůstatek bodů.

Bezúročná půjčka

Na základě písemné smlouvy lze k řešení bytové situace poskytnout ze sociálního fondu návratnou půjčku plošně všem zaměstnancům na pořízení či modernizaci bytu, opravu nebo výměnu topných zařízení dle určitých podmínek. Jedná se o bezúročnou půjčku, kdy se zapůjčené finanční prostředky převádějí na účty pracovníků nebo jsou vyplaceny v hotovosti na pokladně družstva. Zaměstnanci lze poskytnout postupně či současně dvě i více půjček, přičemž jejich součet nesmí přesáhnout částku ve výši 30 000 Kč. Splácení

půjčky probíhá formou srážky ze mzdy zaměstnance a je ji možné splatit nejpozději do 3 let od uzavření smlouvy o půjčce.

Půjčku schvaluje předseda představenstva a záleží pouze na něm, komu půjčku poskytne. Její poskytnutí je posuzováno individuálně z hlediska každého pracovníka, který o půjčku požádá, poněvadž je důležité, co daný zaměstnanec firmě přináší. V rámci zaměstnavatele se bezúročné půjčky považují za daňově neuznatelné náklady. Jelikož je benefit poskytován nárazově, proto jsou každoroční náklady na benefit různé. Poskytnutí půjčky se účtuje na stranu MD prostřednictvím účtu 335 004 – Pohledávky za zaměstnance – nesplacené půjčky a na stranu D skrze účet 221 001 – Bankovní účty nebo 211 001 – Pokladna hlavní vedená v Kč. K 31. 12. 2021 byl stav účtu 335 004 ve výši kolem 7 000 Kč.

Na straně zaměstnance se jedná o osvobozený příjem a nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění, avšak do výše jistiny 300 000 Kč. V roce 2021 pouze 1 zaměstnanec využil možnost bezúročné půjčky.

Sociální výpomoci

Družstvo poskytuje ze sociálního fondu jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, případně jejich nejbližším pozůstalým, v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých, neočekávaných sociálních situací. Jedná se o nenávratnou sociální výpomoc, kterou lze poskytnout do částky ve výši 5 000 Kč.

Pro zaměstnavatele je nenávratná sociální výpomoc považována za daňově neuznatelný náklad. I v tomto případě se jedná o ojedinělou výpomoc a náklady za každý rok jsou odlišné. V roce 2020 se jednalo pouze o jeden případ sociální výpomoci ve výše částky 5 000 Kč, zatímco za rok 2021 nebyla poskytnuta žádná sociální výpomoc.

Nenávratná sociální výpomoc je z hlediska zaměstnance osvobozena od daně z příjmu a nezahrnuje se do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, pokud je poskytnuta částka do výše 500 000 Kč.

5.1.3 Daňově neutrální benefity

Tato skupina obsahuje benefity, které mají stejný daňový dopad jako mzda. Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelným nákladem, ovšem u zaměstnance podléhají dani z příjmu a rovněž vstupují do základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Spadají sem benefity v podobě 13. platu, který je zaměstnancům vyplácen spolu se mzdou v případě dobrého hospodářského výsledku.

13. plat

Družstvo poskytuje všem zaměstnancům odměnu v podobě 13. i 14. platu na základě toho, jaký je příznivý výsledek hospodaření firmy. Snahou je, aby finanční ohodnocení bylo poskytováno dvakrát ročně, 13. plat v prvním pololetí a 14. plat v druhém pololetí. Benefit je přidělován každému zaměstnanci dle množství odvedené práce. Zaměstnancům je odměna vyplacena v rámci výplaty. Celková výše odměny je rozdělena mezi zaměstnance určitým procentem, na základě podílu celkových hrubých mezd vůči hrubé mzdě zaměstnance. V závislosti na tom, zda má neomluvenou absenci a kolik za daný rok překročil počet hodin u lékaře, se vyvíjí výše přidělené částky, která pak může být nižší.

Z pohledu zaměstnavatele se benefit řadí mezi daňově uznatelné náklady. Družstvo poskytlo naposledy tuto výhodu v roce 2020, kdy byl vyplacen 1 000 000 Kč, který byl rozdělen mezi zaměstnance. Další roky benefit nebyl poskytován zejména z důvodu pandemie COVID-19, která měla velký dopad na nedostatek zakázek, tudíž družstvo muselo omezit výrobu společenských oděvů a výsledek hospodaření firmy nebyl tak příznivý jako v předchozích letech. Družstvo účtuje benefit na stranu MD účtem 521 100 – Mzdové náklady zaměstnanců a na stranu D účtem 331 000 – Zaměstnanci.

Pro zaměstnance je výhoda příjmem neosvobozeným, tudíž podléhá dani z příjmu a vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

5.1.4 Daňově nevýhodné benefity

V rámci této kategorie jsou zahrnuty benefity, jenž pro zaměstnavatele znamenají daňově neuznatelný náklad a pro zaměstnance představují příjem podléhající zdanění. Zároveň příjem podléhá odvodům zdravotního a sociálního pojištění. Zařazují se sem odměny při pracovních a životních jubileích.

Odměny při pracovních a životních výročí

Při pracovním výročí 25 let trvání zaměstnání, životním výročí 50 let a prvním odchodu do starobního či invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně mají zaměstnanci nárok na peněžní odměnu, jejíž výše je závislá na počtu odpracovaných let v družstvu. Odměna může být poskytnuta pracovníkovi, který v družstvu pracuje nejméně 3 roky a je poskytnuta v rozsahu uvedeném v Příloze 7. Peněžité odměny jsou vypláceny ze sociálního fondu, účtují se přímo do nákladů a jsou součástí mzdy daného pracovníka za měsíc, ve kterém dosáhl výročí.

Na straně zaměstnavatele jsou odměny daňově neuznatelnými náklady. V rámci poskytování těchto odměn jsou náklady každým rokem odlišné. Dle interního výzkumu bude v letošním roce náležen odměna v souvislosti s životním výročí celkem 15 zaměstnancům, tudíž družstvo vyplatí vyšší souhrnnou částku, než je tomu tak v jiných ojedinělých případech. Družstvo účtuje odměny při pracovních a životních jubileích na stranu MD účtem 528 100 – Ostatní sociální náklady – odměny jubilea a na stranu D účtem 331 000 – Zaměstnanci. V roce 2021 činily roční náklady na benefit zhruba 63 000 Kč.

Pro zaměstnance peněžní odměny představují příjem, který podléhá dani z příjmů fyzických osob a jejich výše rovněž navyšuje základ pro výpočet plateb na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnancům je ponechána možnost čerpat částku prostřednictvím rekreace v nepeněžní formě, přičemž v tomto případě se pak jedná o osvobozený příjem nepodléhající zdanění, který nevstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění, pokud není překročena částka 20 000 Kč ročně (podrobně uvedeno v kapitole 5.1.2 Daňově výhodné benefity - Portál Benefity).

5.1.5 Benefity bez daňového dopadu

Oblast zahrnuje benefity, které pro družstvo nepředstavují žádný náklad, pro zaměstnance jsou určitou výhodou. Jde o výhody v podobě práce z domova či pružné pracovní doby.

Práce z domova

Jedná se v podstatě o novinku, kterou družstvo zavedlo od druhého pololetí roku 2020 v situaci související s pandemií COVID-19 a rozšířilo tak škálu nabízených výhod o možnost občasné práce z domova, která je vykonávána za pomoci pracovního notebooku. Benefit je poskytován úzkému okruhu lidí, pracujících zejména v obchodním úseku a v technické přípravě výroby. Záleží na charakteru práce, poněvadž nesmí být vykonávána pracovníky, kteří musí být přítomni každodenně na svých specializovaných pracovištích. To se týká především zaměstnanců z výrobního úseku. Na základě interních informací benefit využívá minimum zaměstnanců, zhruba 8, přičemž musí být při výkonu práce dostupný na mobilním telefonu po dobu jejich běžné pracovní doby. Benefitu lze využít i v případě, kdy zaměstnanec onemocní a pracuje z domova, čímž nedochází ke krácení celozávodní dovolené v letním období.

Družstvu v souvislosti s tímto benefitem nevznikají žádné další náklady. Lze konstatovat, že úspora výdajů družstva v souvislosti s provozem kanceláře je zanedbatelným článkem, jelikož práce z domova je pouze občasnou záležitostí.

Za odvedenou práci náleží pracovníkům stejná mzda, tak jako kdyby svoji činnost vykonávali na svém pracovišti a rovněž dochází k odvodům pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

Pružná pracovní doba

Flexibilní pracovní dobu mají možnost využívat zaměstnanci, kteří spadají do určitých kategorií. Jde např. o obchodní a technický úsek či technickou přípravu výroby, kdy zaměstnanci musí být přítomni na pracovišti určitou dobu, přičemž zbytek pracovní doby si sami rozvrhují. Podmínkou je, aby zaměstnanci na konci měsíce měli odpracovaný odpovídající počet hodin. Dle interního průzkumu většina zaměstnanců tuto možnost nevyužívá. Výjimku tvoří zejména ti, kteří nebydlí v blízkosti pracoviště, tudíž je to pro ně výhodnější.

Benefit nemá na zaměstnavatele žádný daňový dopad, stejně tak pro zaměstnance. Družstvu v případě využití flexibilní pracovní doby zaměstnancem nevznikají žádné náklady.

Na zaměstnance benefit v podobě pružné pracovní doby nemá žádný daňový dopad. Jedinou podmínkou je dodržování základní pracovní doby, kdy je povinen být na pracovišti.

5.1.6 Roční náklady poskytnutých výhod zaměstnavatelem

Dle zjištěných údajů je pro lepší přehlednost vytvořená souhrnná Tabulka 5, ve které jsou zachyceny roční náklady poskytnutých benefitů zaměstnavatelem za rok 2021. Tabulka neobsahuje výhody, které družstvem nebyly pro rok 2021 poskytnuty, to se týká sociální výpomoci a 13. platu. Dále zde nejsou zahrnuty práce z domova a pružná pracovní doba, jelikož k těmto výhodám nevznikají žádné náklady.

Tabulka 5: Roční náklady na zaměstnance za rok 2021 ⁽¹⁾

Zaměstnanecké benefity ⁽²⁾	Částka (Kč) ⁽³⁾
Príspevky na stravování ⁽⁴⁾	902 000
Príspevky na penzijní připojištění ⁽⁵⁾	860 000
Firemní mobilní telefony k soukromým účelům ⁽⁶⁾	88 000
Portál Benefits (včetně rekreací v rámci odměn při pracovních a životních výročích) ⁽⁷⁾	548 000
Bezúročná půjčka ⁽⁸⁾	7 000
Odměny při pracovních a životních výročích ⁽⁹⁾	63 000

⁽¹⁾ Annual staff costs for 2021; ⁽²⁾ Employee benefits; ⁽³⁾ Amount (CZK); ⁽⁴⁾ Meal contributions; ⁽⁵⁾ Supplementary pension insurance contributions; ⁽⁶⁾ Corporate mobile phones for private purposes; ⁽⁷⁾ Benefits portal (including recreations in the context of rewards for work and life anniversaries); ⁽⁸⁾ Interest-free loan; ⁽⁹⁾ Rewards for work and life anniversaries. Zdroj: Vlastní zpracování

5.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazník obsahuje celkem 15 otázek, které jsou formulovány takovým způsobem, aby každý z respondentů/respondentek měl na výběr z několika variant odpovědí. Jedná se o uzavřený typ otázek. Součástí některých otázek jsou prázdná okna, do kterých mohou dále doplnit svůj vlastní názor v souvislosti s danou otázkou. V tomto případě jde o otevřený typ otázek. První 4 otázky jsou zaměřené na všeobecné informace z hlediska osobního charakteru zaměstnanců (pohlaví, věková skupina, délka pracovního poměru a pracovní pozice), což má za následek tvorbu lepšího obrazu o respondentech v rámci jejich třídění do dílčích kritérií. Škála kategorií, uvedená v dotazníku skrze otázku č. 2 a 3, byla vybrána z důvodu zjištění, jak na zaměstnanecké výhody pohlíží mladší generace respondentů, pracující v družstvu kratší dobu, oproti starší generaci lidí, kteří jsou ve firmě dlouhodobě zaměstnaní. Zbylé otázky se pak orientují na zaměstnanecké benefity. Z hlediska zachování diskrétnosti jsou veškeré odpovědi označené zaměstnanci zcela anonymní. Kompletní vzor dotazníkového šetření je uveden v Příloze 8.

Po domluvě a vzájemné spolupráci s předsedou představenstva Radkem Chládkem bylo rozdáno 135 dotazníků mezi pracovníky v družstvu. Pouze 78 zaměstnanců odpovědělo na dotazník, což činí návratnost 58 %.

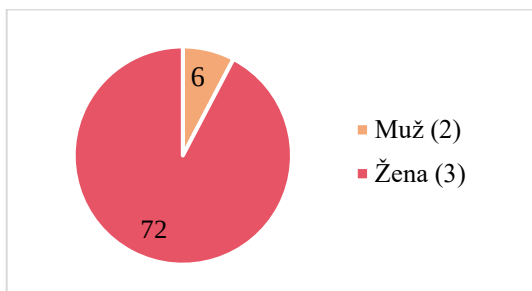
Cílem dotazníku bylo zjistit, které z nabízených výhod zaměstnanci nejvíce oceňují, popřípadě nalézt benefity, které v nabídce chybí a rádi by je uvítali. Dále naopak vyzdvihnout benefity, které jsou brány za samozřejmé a zhodnotit důležitost zaměstnaneckých výhod pro zaměstnance, co se týče jejich spokojenosti s aktuálním systémem benefitů.

Následně jsou rozebrány jednotlivé otázky včetně jejich grafického znázornění. V jednotlivých grafech jsou uvedeny varianty odpovědí, za nimiž se v závorkách nachází příslušné očíslování, které vždy souvisí s níže uvedeným překladem.

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Z celkového počtu zaměstnanců na dotazník odpovědělo 72 žen (92,31 %) a 6 mužů (7,69 %), což zobrazuje koláčový Graf 1. Dle průzkumu bylo zjištěno, že největší zastoupení dotazovaných náleží ženskému pohlaví. Je to způsobeno tím, že družstvo se zabývá výrobou a úpravami oděvů, což je zejména ženská profese.

Graf 1: Osobní charakter - pohlaví zaměstnanců ⁽¹⁾



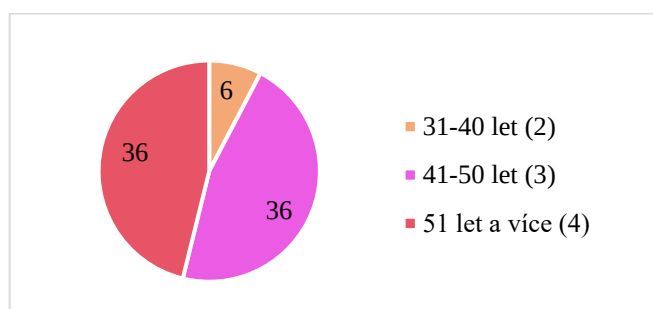
⁽¹⁾ Personal character – gender of employees; ⁽²⁾ Man; ⁽³⁾ Woman. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 2: Do jaké věkové skupiny patříte?

Zaměstnanci v této otázce měli na výběr ze čtyř možných odpovědí. První věková struktura je tvořena pracovníky do 30 let. Jelikož toto rozhraní žádný z respondentů neuvedl, proto není níže v Grafu 2 tato nejmladší generace zahrnuta. Druhým kritériem je věk od 31 do 40 let, který je zastoupen pouze 6 pracovníky (7,69 %). Další kategorie se nachází od 41 do 50 let a poslední pak od 51 let a více. Jedná se o dvě nejpočetnější skupiny, poněvadž mají stejný počet zastoupených pracovníků. Konkrétně jde o 36 respondentů v obou kategoriích (46,15 %).

Z grafu si lze všimnout, že průměrný věk dotazovaných spadá do vyšší věkové kategorie. Vzhledem k této skutečnosti je nutné brát v potaz preference těchto respondentů, které mají značný vliv z hlediska přístupu pracovníků k benefitům. Je zřejmé, že preference starších osob mohou být zcela odlišné vůči preferencím mladších vrstevníků.

Graf 2: Osobní charakter – věková skupina zaměstnanců ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Personal character – age structure of employees; ⁽²⁾ 31-40 years; ⁽³⁾ 41-50 years; ⁽⁴⁾ 51 years and older. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 3: Jak dlouho jste v družstvu zaměstnaná/zaměstnaný?

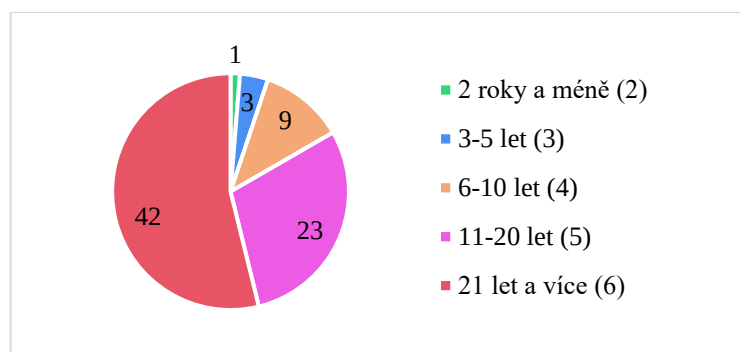
Dalším indikátorem ve zkoumaném souboru byla délka pracovního poměru v družstvu viz Graf 3. K nejméně zastoupeným skupinám se řadí respondenti, kteří vykonávají práci:

- méně jak 2 roky s 1 zaměstnancem (1,28 %),

- od 3 až do 5 let se 3 zaměstnanci (3,85 %),
- od 6 až do 10 let s 9 zaměstnanci (11,54 %).

Následně početnější skupina, obsahující 23 zaměstnanců (29,49 %), náleží do kategorie, kde délka pracovního poměru trvá od 11 do 20 let. Zbytek zahrnuje 42 zaměstnanců (53,85 %), kteří působí ve prospěch firmy více jak 21 let. Vzhledem k tomu, že více jak 10 let pracuje v družstvu 83,34 % zaměstnanců, důvodem může být to, že jsou v družstvu spokojení, práce je naplňuje a jsou považováni za loajální zaměstnance vůči firmě. K dalším faktorům dlouhodobého pracovního poměru lze zařadit motivaci ve formě finanční odměny, na kterou má nárok každý zaměstnanec, který ve firmě odpracuje minimálně 3 roky, avšak s delším počtem odpracované doby se odměna zvyšuje.

Graf 3: Osobní charakter – délka pracovního poměru zaměstnanců ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Personal character – length of employment of employees; ⁽²⁾ 2 years and less; ⁽³⁾ 3-5 years; ⁽⁴⁾ 6-10 years; ⁽⁵⁾ 11-20 years; ⁽⁶⁾ 21 years and older. Zdroj: Vlastní zpracování

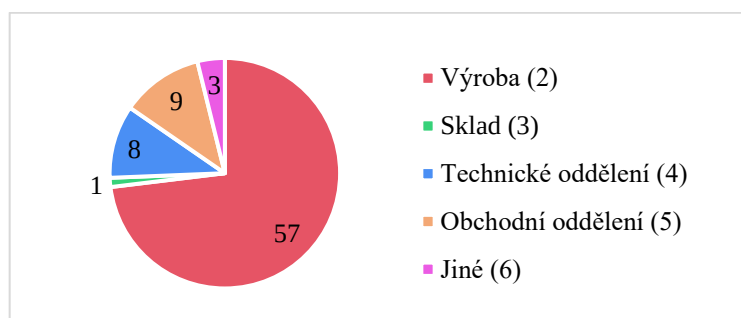
Graf 2 částečně koresponduje s Grafem 3, jelikož dochází k propojení věkové kategorie zaměstnanců společně s dobou odpracovaných let v družstvu. Lze si všimnout, že z celkového počtu dotazovaných 72 respondentů věku 41 let a více vykonává pracovní poměr po dobu delší jak 21 let v zastoupení 42 respondentů.

Otázka č. 4: Jaká je Vaše pracovní pozice?

Graf 4 zobrazuje poměr počtu zaměstnanců z hlediska jejich pracovního zařazení. Otázka umožňovala šest odpovědí zahrnující kategorii „Výroba“, kterou v 57 případech (73,08 %) zvolili respondenti, zatímco pouze 1 z dotazovaných (1,28 %) zastupuje pracovní pozici „Sklad“. Oblast „Technického oddělení“ uvedlo 8 zaměstnanců (10,26 %), „Obchodní oddělení“ pak 9 zaměstnanců (11,54 %). Pozici „Administrativní oddělení“ ve zkoumaném souboru nemělo žádného respondenta, tudíž v grafickém zobrazení není oblast uvedena. Poslední možnou variantou byla kategorie „Jiné“ se 3 zaměstnanci (3,85 %), z toho byli 2 pracovníci z expedice a 1 prodavačka. Z hlediska rozdělení pracovních

pozic vyplývá, že zbylé otázky budou převážně (73,08 %) zaměřeny na názory zaměstnanců pracujících ve výrobě.

Graf 4: Osobní charakter – pracovní pozice zaměstnanců ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Personal character – job position of employees; ⁽²⁾ Production; ⁽³⁾ Warehouse; ⁽⁴⁾ Technical department; ⁽⁵⁾ Business department; ⁽⁶⁾ Other. Zdroj: Vlastní zpracování

Dle organizační struktury družstva byly následně pracovní pozice respondentů rozděleny do jednotlivých útvarů z důvodu větší přehlednosti v rámci dalších otázek. Jde o rozčlenění zaměstnanců do třech útvarů, přičemž úsek „Výrobní“ se nezměnil a obsahuje 57 zaměstnanců. Stejně je tomu tak v rámci úseku „Technický“, který je zastoupen 8 zaměstnanci. Jedná se o pozice typu mechanik údržby strojů, uklízečka, elektromechanik a podobně. Naopak pozice „Sklad“ a pozice „Jiné“ spadají do úseku „Obchodní“, tudíž se zde nachází celkem 13 zaměstnanců.

Otázka č. 5: Které z uvedených zaměstnaneckých benefitů využíváte?

V dotazníku měli respondenti k dispozici na výběr 15 nejčastěji nabízených benefitů, včetně zahrnutí možnosti „Jiné“, pro případ využívání benefitu, který není v nabídce uveden. Zaměstnancům nebyl stanoven omezující limit pro volbu odpovědi, tudíž volili libovolný počet odpovědí. Průzkum ukázal, že nejvíce využívaným benefitem je „Portál Benefitů“, který je zastoupen 70 zaměstnanci (52 z výrobního, 13 z obchodního a 5 z technického úseku) a má širokou škálu užití např. v podobě lékáren, masáží, optiky, kina a podobně. Tímto benefitem se družstvo snaží stabilizovat svou zaměstnaneckou základnu, a především motivovat stávající zaměstnance k setrvání ve firmě. Lze usoudit, že se záměr firmě daří vzhledem k vysokému zastoupení respondentů. Mezi další hojně využívané výhody patří „Příspěvky na penzijní připojištění“ s 64 zaměstnanci, přičemž 46 respondentů je z výrobního úseku, 10 z obchodní a 8 z technické oblasti. Následují „Příspěvky na stravování“ s celkovým počtem 59 zaměstnanců (39 z výrobní, 13 z obchodní a 7 z technické oblasti). V neposlední řadě je nutné zmínit výhodu „Odměny při pracovních a životních výročích“ s 24 zaměstnanci (22 z výrobní a po 1 z obchodní a technické

oblasti). Podstatně menší zastoupení patří oblasti „Bezúročná půjčka a sociální výpomoci“ s 4 zaměstnanci pouze z výrobního úseku. Zmíněné výhody dosáhly ve většině případů vysokého zastoupení, jelikož jsou nabídnuty všem zaměstnancům ve firmě.

K méně častým odpovědím lze pak zařadit benefit „Firemní mobilní telefony k soukromým účelům“, který označili pouze 4 zaměstnanci (3 z obchodního a 1 z technického úseku). Stejného hodnocení i v rámci úseků dosáhl benefit „Pružná pracovní doba“. Výhodu „Práce z domova“ zvolili 4 zaměstnanci z obchodního úseku. Malého zastoupení, v rámci těchto uvedených benefitů, je dosaženo z toho důvodu, že většina respondentů pracuje na pozici „Výroba“. Proto je tato otázka mírně zkreslena, jelikož těmto početnějším zaměstnancům nejsou poskytnuty tyto benefity v porovnání se zaměstnanci, kteří pracují na pozici „Obchodní oddělení“ či „Technické oddělení“ a nejsou tolik obsazené.

Zaměstnanecké benefity a jejich zastoupení ve využití zaměstnanci popisuje níže Graf 5, ve kterém nejsou z dotazníku zahrnuty ty výhody, které nikdo z respondentů neuvedl.

Graf 5: Benefity využívané zaměstnanci ⁽¹⁾



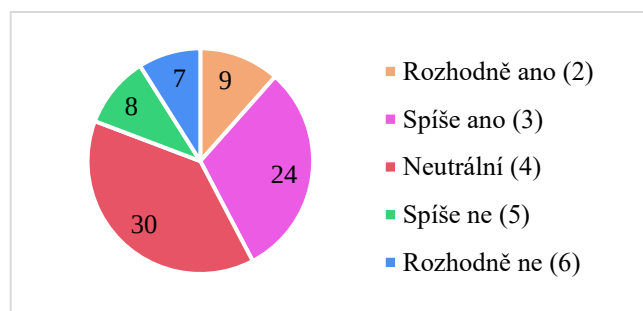
⁽¹⁾ Benefits used by employees; ⁽²⁾ Benefits portal; ⁽³⁾ Supplementary pension insurance contributions; ⁽⁴⁾ Meal contributions; ⁽⁵⁾ Rewards for work and life anniversaries; ⁽⁶⁾ Interest-free loan and social assistance; ⁽⁷⁾ Corporate mobile phones for private purposes; ⁽⁸⁾ Flexible working hours; ⁽⁹⁾ Home office; ⁽¹⁰⁾ Provided benefits; ⁽¹¹⁾ Number of respondents. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 6: Jste spokojená/spokojený s aktuálním rozsahem nabídky benefitů?

Výzkumná otázka je zaměřena na míru spokojenosti respondentů s nabízenými benefity, včetně dodatku sloužícího pro zodpovězení důvodu v případě jejich nespokojenosti. Celkem 11,54 % dotazovaných, což odpovídá 9 zaměstnancům (7 z výrobního úseku a 2 z obchodního úseku), uvedlo „Rozhodně ano“ a jsou se systémem benefitů v družstvu zcela spokojeni. Výrazně početnější skupina „Spíše ano“ je zastoupena 30,77 % respondentů, což znamená, že 24 zaměstnanců (20 z výrobního úseku a 4 z technického úseku)

taktéž spěje k pozitivnímu názoru na výhody. Přibližně stejného výsledku dosáhla odpověď „Neutrální“ s 30 zaměstnanci (38,46 %), což naznačuje, že respondenti nejsou s poskytovanými benefity ani spokojeni, ani nespokojeni. Konkrétně 16 z nich spadá do výrobního úseku, 11 do obchodního a 3 do technického úseku. Co se týče negativního hodnocení v rámci nespokojenosti s aktuální nabídkou benefitů, i zde se našli zástupci dvou dalších kategorií. Oblast „Spíše ne“ zvolilo 7 pracovníků z výrobního a 1 z technického útvaru (10,26 %) a oblast „Rozhodně ne“ zahrnuje odpovědi zbylých 7 zaměstnanců pocházejících z výrobního úseku (8,97 %). Přestože respondenti měli v návaznosti na předchozí dvě otázky v dotazníku zdůvodnit svoji nespokojenost, na otevřenou otázku odpovědělo jenom 7 zaměstnanců z výrobního úseku. Všichni se shodli na tom, že hlavním důvodem nespokojenosti je nedostatečně nízká nabídka benefitů a jejich malá hodnota především v souvislosti s finančními benefity. Níže Graf 6 popisuje sesbíraná data.

Graf 6: Spokojenost zaměstnanců s rozsahem nabídky benefitů ⁽¹⁾



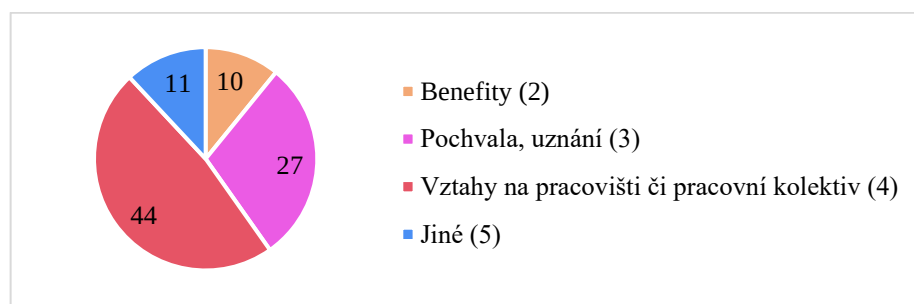
⁽¹⁾ Employees satisfaction with the range of benefits offered; ⁽²⁾ Definitely yes; ⁽³⁾ Rather yes; ⁽⁴⁾ Neutral; ⁽⁵⁾ Rather not; ⁽⁶⁾ Definitely not. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 7: Co Vás na výkonu práce dostatečně motivuje nebo i uspokojuje vedle výše mzdy? Můžete zaškrtnout vícero možností.

Respondenti odpovídali na otázku, jaké kritérium, popřípadě kritéria, považují za dostatečně uspokojivé kromě výše mzdy. Celkem 44 zaměstnanců vybralo položku „Vztahy na pracovišti či pracovní kolektiv“, čímž se řadí do popředí a očima respondentů je vnímána jako největší motivační faktor na pracovišti. Druhé nejčtetněji zastoupené místo s 27 zaměstnanci zaujala kategorie „Pochvala, uznání“, která je taktéž významná a motivující při výkonu pracovního nasazení a může mít pro pracovníky často větší váhu než finanční stimuly. Z méně častých odpovědích pouze 10 zaměstnanců označilo oblast „Benefity“. Zbývajících položku „Jiné“ uvedlo 11 zaměstnanců, z toho 5 dotazovaných odpovědělo, že je při výkonu práce vedle výše mzdy nemotivuje nic. Ostatní zaměstnanci z výrobního úseku vyzdvihli za uspokojivé např. možnost práce v místě bydliště, jednosměnný

provoz, volné víkendy či kantýna umístěná ve vestibulu v družstvu. Výše uvedené výsledky popisuje Graf 7.

Graf 7: Motivace zaměstnanců mimo výši mzdy ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Motivation of employees outside the wage; ⁽²⁾ Benefits; ⁽³⁾ Praise, recognition; ⁽⁴⁾ Relationships in the workplace or work team; ⁽⁵⁾ Other. Zdroj: Vlastní zpracování

Existují však rozdíly v rámci vnímání uspokojení potřeb např. v závislosti na pracovních pozicích. Jelikož z otázky č. 4 vyplývá, že většina dotazovaných vykonává práci z hlediska úseku „Výrobní“, je pro zaměstnance patřičně důležitá pozitivní atmosféra na pracovišti či stmelení kolektivu, poněvadž zmíněné faktory mohou mít podstatný vliv na výkon jejich odvedené práce. Zatímco u pozic dle úseku „Technický“ naopak zaměstnanci upřednostňují spíše obyčejné pochvaly od nadřízeného či uznání za dobře vykonanou práci. Tvrzení prokazuje níže uvedená Tabulka 6.

Tabulka 6: Motivace zaměstnanců mimo výši mzdy z hlediska pracovních pozic podle úseků ⁽¹⁾

	Výrobní ⁽²⁾	Obchodní ⁽³⁾	Technický ⁽⁴⁾	Celkový počet ⁽⁵⁾
Benefity ⁽⁶⁾	8	1	1	10
Pochvala, uznání ⁽⁷⁾	13	9	5	27
Vztahy na pracovišti či pracovní kolektiv ⁽⁸⁾	32	11	1	44
Jiné ⁽⁹⁾	8	2	1	11

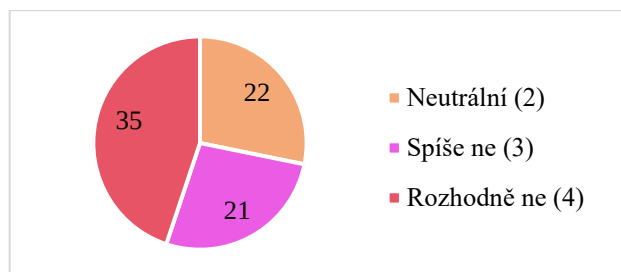
⁽¹⁾ Motivation of employees outside the wage in terms of job positions by sections; ⁽²⁾ Productive; ⁽³⁾ Businesslike; ⁽⁴⁾ Technical; ⁽⁵⁾ Total number; ⁽⁶⁾ Benefits; ⁽⁷⁾ Praise, recognition; ⁽⁸⁾ Relationships in the workplace or work team; ⁽⁹⁾ Other. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 8: Považujete některé benefity, které jsou Vámi nabízeny za zbytečné?

Z následujícího Grafu 8 data ukázala, že nikdo ze zaměstnanců nepovažuje za zbytečný žádný z nabízených benefitů. Z toho důvodu nebyla využita možnost doplňující otevřené odpovědi, o jaké zbytečné benefity se jedná a proč je respondenti zvolili. Proto nejsou položky „Rozhodně ano“ a „Spíše ano“ zahrnuty níže v grafu. Největší zastoupení obdržela oblast „Rozhodně ne“ s počtem respondentů 35 (44,87 %), přičemž 27 je z výrobního, 5 z obchodního a 3 z technického úseku, což svědčí ve prospěch tomu, že si

zaměstnanci váží nabízených výhod a vadilo by jim, kdyby je družstvo přestalo poskytovat. Téměř stejného výsledku dosáhly položky „Neutrální“ s 22 zaměstnanci (28,21 %) a „Spíše ne“ s 21 zaměstnanci (26,92 %). I zde jsou položky většinově zastoupeny zaměstnanci z výrobního úseku.

Graf 8: Nabízené benefity považované zaměstnanci za zbytečné ⁽¹⁾



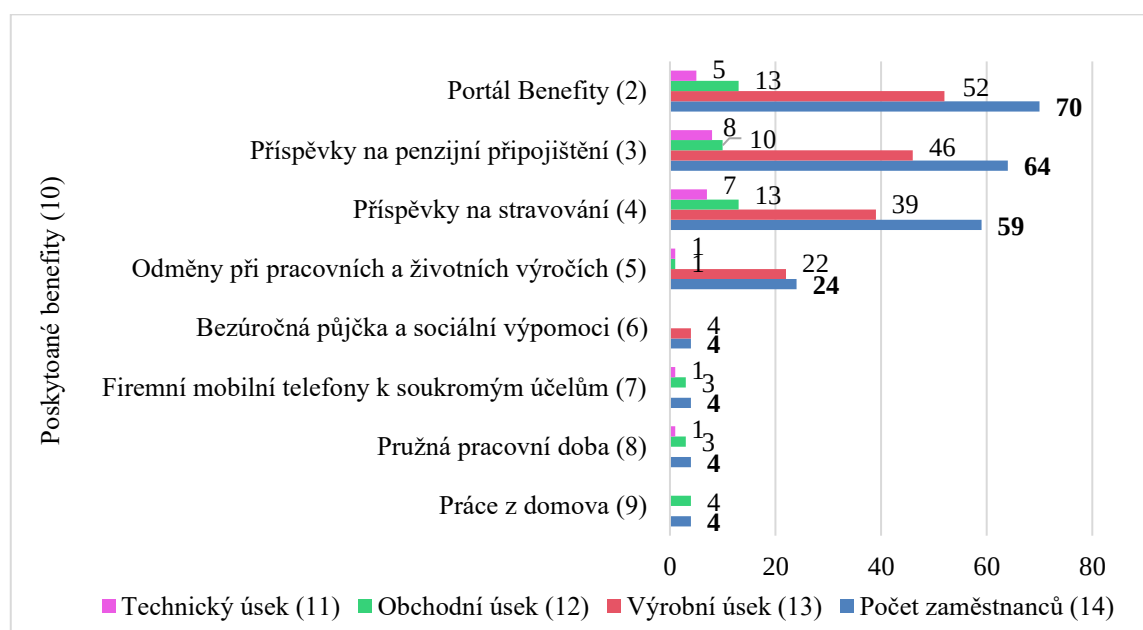
⁽¹⁾ Offered benefits that employees consider unnecessary; ⁽²⁾ Neutral; ⁽³⁾ Rather not; ⁽⁴⁾ Definitely not. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 9: Zakroužkujte na stupnici jednotlivé benefity, které jsou Vám nabízeny podle toho, jak jsou pro Vás důležité. (1 – nejvíce důležité, 2 – spíše důležité, 3 – neutrální, 4 – spíše nedůležité, 5 – nejméně důležité).

Tato otázka zachycuje důležitost benefitů, které jsou nabízeny zaměstnancům a navazuje tak na otázku č. 5. Respondenti měli zhodnotit jednotlivé výhody, které jsou jim poskytnuty, na škále od 1 (značí největší důležitost) až do 5 (značí nejmenší důležitost). Jelikož jsou nejvyužívanějším benefitem „Portál Benefitů“ označené 70 zaměstnanci, z Přílohy 9 vyplývá, že 40 zaměstnanců považuje tento benefit za nejvíce důležitý. Následují „Příspěvky na penzijní připojištění“ a „Příspěvky na stravování“, kde i v těchto případech většina zaměstnanců hodnotí benefity velice pozitivně i přesto, že tyto výhody považují někteří zaměstnanci za samozřejmost, což plyne z otázky č. 11. Z celkového přehledu důležitosti jednotlivých nabízených benefitů je zřejmé, že poměrná část zaměstnanců si poskytovaných výhod cení a jsou pro ně důležitými benefity. Ojedinele zaměstnanci z výrobního úseku označili kritérium nejméně důležité, to se týkalo výhod „Příspěvky na penzijní připojištění“ a „Odměny při pracovních a životních výročích“.

Následující Graf 9 znázorňuje, jak zaměstnanci hodnotili benefity dle úseků, ve kterém působí. Z hlediska výrobního úseku naprostá většina zaměstnanců hodnotila benefity za nejvíce či spíše důležité. Pozitivně hodnotili i zaměstnanci v rámci obchodního úseku, poněvadž nikdo nevybral možnost spíše nedůležité či nejméně důležité. V technickém úseku taktéž převažovalo kladné hodnocení, výjimku tvořil 1 zaměstnanec, který uvedl benefit „Příspěvky na penzijní připojištění“ za spíše nedůležitý.

Graf 9: Hodnocení benefitů z pohledu úseků ⁽¹⁾



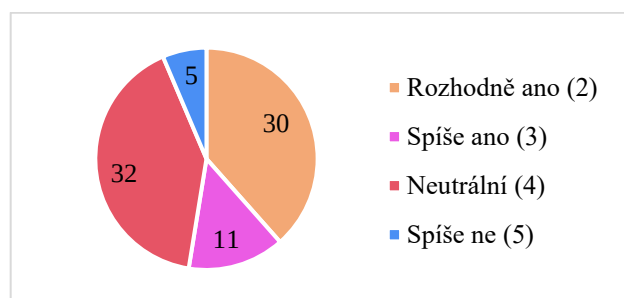
⁽¹⁾ Evaluation of benefits from the point of view of sections; ⁽²⁾ Benefits portal; ⁽³⁾ Supplementary pension insurance contributions; ⁽⁴⁾ Meal contributions; ⁽⁵⁾ Rewards for work and life anniversaries; ⁽⁶⁾ Interest-free loan and social assistance; ⁽⁷⁾ Corporate mobile phones for private purposes; ⁽⁸⁾ Flexible working hours; ⁽⁹⁾ Home office; ⁽¹⁰⁾ Provided benefits; ⁽¹¹⁾ Technical section; ⁽¹²⁾ Business section; ⁽¹³⁾ Production section; ⁽¹⁴⁾ Number of employees. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 10: Uvítali byste další benefity?

Dále byli respondenti požádáni, aby vyjádřili svůj názor ohledně zájmu o další benefity. Položka „Rozhodně ne“ zůstala prázdná, čímž byla automaticky z Grafu 10 vyřazena. Našli se i tací, kteří uvedli „Spíše ne“. Jednalo se jen o 5 zaměstnanců (6,41 %), 2 z výrobního úseku a 3 z obchodního úseku, z čehož vyplývá, že je pro ně aktuální nabídka benefitů dostačující. Poněkud obsáhlejší se stala oblast „Neutrální“ s 32 zaměstnanci (41,03 %), zastoupenými 22 respondenty z výrobního úseku a po 5 respondenty z obchodního i technického úseku. V tomto případě není zcela jisté, zda by zaměstnanci raději nabídku benefitů rozšířili nebo jim naopak současný rozsah výhod vyhovuje. Z celkového počtu by však zaměstnanci uvítali další benefity. Konkrétně jde o 41 respondentů, přičemž 11 z nich (14,10 %), 9 z výrobního a 2 z obchodního úseku, zastoupili oblast „Spíše ano“ a početnější zbytek (38,46 %), 24 z výrobního a po 3 z obchodního a technického úseku, pak oblast „Rozhodně ano“. Výzkum opět zahrnoval otevřenou odpověď, kam mohli dotazovaní vypsát zaměstnanecké benefity, které by doplnili k stávající nabídce v případě jejich zájmu. Někteří tuto možnost nevyužili a svůj názor v otevřené odpovědi nevyjádřili. Nejčastěji uvedeným benefitem, jenž je postrádán v nabídce, je týden dovolené navíc nad rámec zákona. V dotazníku se tato odpověď objevila od 19 respondentů

z výrobního úseku. Dále zaměstnanec z útvaru výroby uvedl, že by ocenil mít k dispozici příspěvek na soukromé životní pojištění.

Graf 10: Zájem zaměstnanců o další benefity ⁽¹⁾

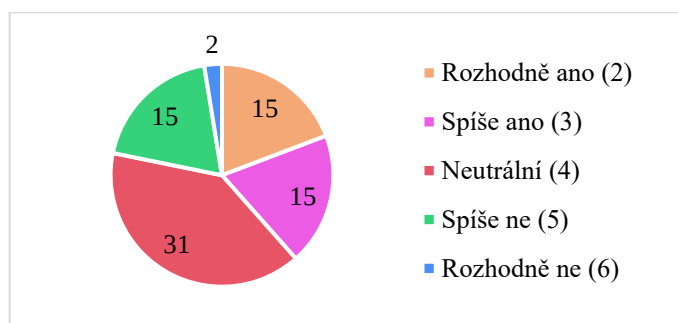


⁽¹⁾ Employees interest in other benefits; ⁽²⁾ Definitely yes; ⁽³⁾ Rather yes; ⁽⁴⁾ Neutral; ⁽⁵⁾ Rather not.
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 11: Vnímáte některé benefity za samozřejmost?

Na základě další analýzy odpovědí bylo zjištěno, že ve třech případech kritérií je zastoupení respondentů shodné. Z Grafu 11 je patrné, že pouze 2 zaměstnanci z úseku výroby, tvořící 2,56 %, nevnímají benefity za samozřejmé, a proto označili oblast „Rozhodně ne“. Další skupina s 13 pracovníky z výrobního a 2 pracovníky z obchodního úseku (19,23 %) jsou podobného názoru a uvedli kategorii „Spíše ne“. Stejného hodnocení s 15 zaměstnanci (10 z výrobního, 2 z obchodního a 3 z technického útvaru) dosáhla položka „Rozhodně ano“. Vzápětí se stejným počtem 15 zaměstnanců (7 z výrobního, 6 z obchodního a 2 z technického útvaru), respondenti uvedli oblast „Spíše ano“, jsou totožného názoru a považují nabízené benefity za samozřejmost. V souvislosti s kladnou odpovědí většina respondentů využila možnost vypsání výhod, které pokládají za evidentní. Nejčastěji uváděnou odpovědí, na kterou se shodlo 16 zaměstnanců (9 z výrobního, 4 z obchodního a 3 z technického úseku), byly příspěvky na stravování a poté příspěvky na penzijní připojištění se zastoupením 3 zaměstnanců z výrobního a 2 z technického úseku. Dále respondenti pracující ve výrobě zmínili benefity týkající se portálu Benefity. Za poněkud nejobsaáhlejší oblast lze zařadit položku „Neutrální“, která byla zvolena 31 zaměstnanci (39,74 %), 25 z výrobního a po 3 z obchodního a technického úseku, a naznačuje tak nestranný postoj k této otázce.

Graf 11: Nabízené benefity považované zaměstnanci za samozřejmost ⁽¹⁾

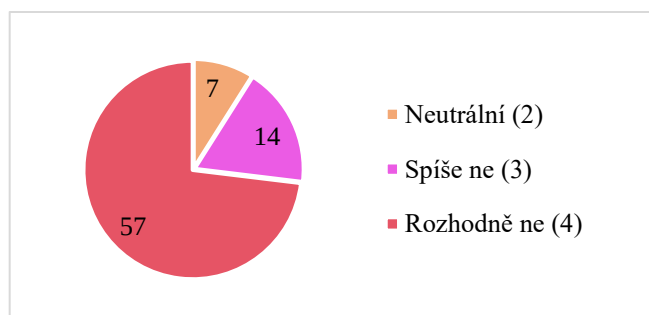


⁽¹⁾ Offered benefits that employees take for granted; ⁽²⁾ Definitely yes; ⁽³⁾ Rather yes; ⁽⁴⁾ Neutral; ⁽⁵⁾ Rather not; ⁽⁶⁾ Definitely not. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 12: Byl benefit jeden z důvodů při výběru zaměstnání v družstvu?

Další otázka se zaměřila na to, zda se respondenti před nástupem do družstva rozhodovali dle nabídky zaměstnaneckých benefitů. Nikdo z dotazovaných neuvedl odpověď „Rozhodně ano“ a „Spíše ano“, tedy že by zvažoval nabídku benefitů předtím, než přijal ve firmě pracovní místo. Z toho důvodu v Grafu 12 nejsou odpovědi zobrazeny. 7 zaměstnanců (8,97 %), 5 z výrobního a po 1 z obchodního a technického úseku, však zvolilo oblast „Neutrální“ a nelze tak posoudit, zda byl benefit jeden z důvodů při výběru zaměstnání. Oproti tomu 14 zaměstnanců (17,95 %), 8 z výrobního, 5 z obchodního a 1 z technického útvaru, a naprostá většina 57 zaměstnanců (73,08 %), 44 z výrobního, 7 z obchodního a 6 z technického útvaru, odpovědělo záporně, z čehož vyplývá, že jejich rozhodnutí nezáviselo na tom, jaké je nabídka benefitů.

Graf 12: Benefity považované zaměstnanci jako důvod při výběru zaměstnání ⁽¹⁾



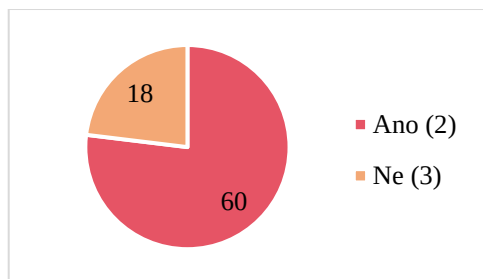
⁽¹⁾ Benefits that employees consider to be a reason for choosing a job; ⁽²⁾ Neutral; ⁽³⁾ Rather not; ⁽⁴⁾ Definitely not. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 13: Pokud byste se měli rozhodnout, chtěli byste místo benefitů raději navýšení mzdy?

Otázka č. 13 se zaměřila na to, kolik respondentů by si přálo namísto výhod navýšení mzdy. Z Grafu 13 je patrné, že jednoznačně nejvíce zaměstnanců, v souhrnu 60 pracovníků (76,9 %), souhlasilo a uvítalo by navýšení mzdy na úkor benefitů. Jde o 47

zaměstnanců z výrobního, 8 z obchodního a 5 z technického úseku. Našli se i zastánci, kteří raději preferují benefity namísto navýšení mzdy, jedná se však o 10 zaměstnanců zastoupených ve výrobním, 5 v obchodním a zbytek v technickém útvaru (23,1 %).

Graf 13: Preference zaměstnanců vůči navýšení mzdy místo benefitů ⁽¹⁾

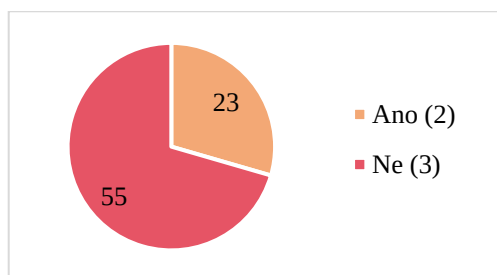


⁽¹⁾ *Employees preferences for wage increases instead of benefits;* ⁽²⁾ Yes; ⁽³⁾ No. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 14: Máte nějaké výhrady k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů?

Zde měli respondenti možnost vyjádřit své výhrady k současné nabídce zaměstnaneckých výhod, popřípadě formulovat doporučení k poskytovaným benefitům. Jak ukazuje Graf 14, převážná část zaměstnanců uvedla, že jsou spokojeni s nabídkou benefitů a nemají žádné připomínky. Jde o 55 pracovníků (39 z výrobního, 9 z obchodního a 7 z technického úseku), což je 70,51 % všech, kteří na otázku odpověděli. Ovšem zbývajících 23 zaměstnanců (29,49 %), 18 z výrobního, 4 z obchodního a 1 z technického úseku, uvedlo nespokojenost s nabízenými benefity, z toho 15 respondentů vypsalo prostřednictvím dotazníku konkrétní výtky. Většina z nich se shodla na odpovědi, že družstvo disponuje malou nabídkou benefitů, což částečně souvisí s otázkou č. 6, kde i tam byla tato poznámka zdůrazněna. Tento požadavek uvedl jak zaměstnanec z obchodního, tak i technického úseku společně s pracovníky zastoupenými ve výrobě. Další výhrady, zmíněné zaměstnanci z výrobního úseku, byly spojeny s dovolenou nad rámec zákona, kterou by rádi v nabídce uvítali.

Graf 14: Výhrady zaměstnanců k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů ⁽¹⁾

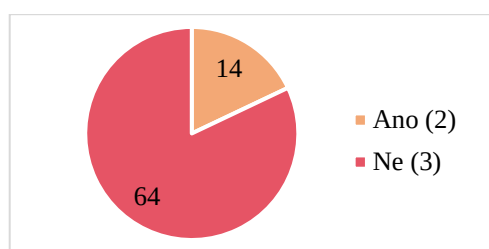


⁽¹⁾ *Employees reservations on the current scope of the benefits offer;* ⁽²⁾ Yes; ⁽³⁾ No. Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 15: Zajímali jste se o benefity, které jsou poskytovány jinými firmami ve stejném odvětví?

Dotazník ukázal, že absolutní většina, 64 respondentů (82,05 %), nesledovala nabídky poskytovaných benefitů u jiných firem v totožném odvětví. Z toho lze odvodit, že i přes navrhované výhrady či nespokojenost s nabídkou výhod není benefit rozhodujícím faktorem, který by mohl být důvodem k přechodu zaměstnanců do jiné firmy. Konkrétně takto odpověděli všichni zaměstnanci z obchodního a technického úseku včetně 43 zaměstnanců z výrobního úseku. Zbývajících 14 zaměstnanců z výrobního útvaru, tvořící 17,95 %, však uvedlo, že se někdy zajímali o benefity poskytované jinými firmami, přičemž velký zájem byl o benefit v podobě dovolené nad rámec zákona. Respondenty zaujaly výhody, jako jsou např. sick days, osobní rozvoj zaměstnanců, poskytování občerstvení na pracovišti, zdravotní benefity a příspěvky na kulturu a sport. Nechyběl ani zájem o to, jak velká je výše částky na portálu Benefity. Uvedené výsledky zachycuje Graf 15.

Graf 15: Zájem zaměstnanců o benefity poskytované jinými firmami ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Employees interest in benefits provided by other companies; ⁽²⁾ Yes; ⁽³⁾ No. Zdroj: Vlastní zpracování

5.2.1 Analýza závislosti

Dle získaných dat z dotazníku byly následně vybrány proměnné, mezi kterými byly statisticky ověřeny možné závislosti pomocí Pearsonova chí-kvadrát (χ^2) testu nezávislosti v kontingenčních tabulkách.

Míra závislosti mezi úrovní spokojenosti s benefity a pracovní pozicí respondentů

Pro výpočet případné závislosti mezi veličinami byla vytvořena tabulka zachycující pozorované četnosti (Příloha 10). V jednotlivých řádcích jsou uvedeny položky související s otázkou č. 6, spokojenost respondentů s aktuálním rozsahem nabídky benefitů. Sloupce odkazují na otázku č. 4 obsahující jednotlivé útvary pracovních pozic zaměstnanců.

Jelikož se ukázalo, že u některých skupin je nízký počet odpovědí, z toho důvodu bylo nezbytně nutné určité skupiny sloučit. V rámci spokojenosti s benefity vznikly kategorie „Pozitivní“, „Neutrální“ a „Negativní“. Co se týče jednotlivých úseků i zde došlo ke

sloučení pracovních pozic z hlediska „Manuální“, zastoupena výrobním a technickým úsekem, a „Administrativní“ práce, zahrnující obchodní úsek. Vše znázorňuje Tabulka 7.

Tabulka 7: Upravené pozorované četnosti ⁽¹⁾

Spokojenost s benefity ⁽³⁾	Práce ⁽²⁾		Celkový počet ⁽⁶⁾
	Manuální ⁽⁴⁾	Administrativní ⁽⁵⁾	
Pozitivní ⁽⁷⁾	31	2	33
Neutrální ⁽⁸⁾	19	11	30
Negativní ⁽⁹⁾	15	0	15
Celkový počet ⁽¹⁰⁾	65	13	78

⁽¹⁾ Adjusted observed frequencies; ⁽²⁾ Work; ⁽³⁾ Satisfaction with benefits; ⁽⁴⁾ Manual; ⁽⁵⁾ Administrative; ⁽⁶⁾ Total number; ⁽⁷⁾ Positive; ⁽⁸⁾ Neutral; ⁽⁹⁾ Negative; ⁽¹⁰⁾ Total number. Zdroj: Vlastní zpracování

Poté je nutné vypočítat očekávané hodnoty, aby došlo k porovnání pozorovaných a očekávaných četností, poněvadž na této myšlence je test založen. Očekávané hodnoty jsou získány prostřednictvím výše uvedených pozorovaných četností, jelikož se vypočítají jako součin celkové sumy hodnot v řádku s celkovou sumou hodnot ve sloupci. Tento součin je ještě vydělen počtem pozorování. Finální výsledky znázorňuje Tabulka 8.

Tabulka 8: Očekávané četnosti ⁽¹⁾

Spokojenost s benefity ⁽³⁾	Práce ⁽²⁾		Celkový počet ⁽⁶⁾
	Manuální ⁽⁴⁾	Administrativní ⁽⁵⁾	
Pozitivní ⁽⁷⁾	27,50	5,50	33
Neutrální ⁽⁸⁾	25,00	5,00	30
Negativní ⁽⁹⁾	12,50	2,50	15
Celkový počet ⁽¹⁰⁾	65	13	78

⁽¹⁾ Expected frequencies; ⁽²⁾ Work; ⁽³⁾ Satisfaction with benefits; ⁽⁴⁾ Manual; ⁽⁵⁾ Administrative; ⁽⁶⁾ Total number; ⁽⁷⁾ Positive; ⁽⁸⁾ Neutral; ⁽⁹⁾ Negative; ⁽¹⁰⁾ Total number. Zdroj: Vlastní zpracování

Posledním krokem je výpočet testové statistiky (Pearsonův chí-kvadrát), dle vzorce (1) uvedeného v metodice, na základě hodnot z Tabulky 7 a 8, jejíž účelem je vyhodnocení existence závislosti mezi sledovanými proměnnými, což je zachyceno v Tabulce 9.

Tabulka 9: Pearsonův chí-kvadrát ⁽¹⁾

Spokojenost s benefity ⁽³⁾	Práce ⁽²⁾		Celkový počet ⁽⁶⁾
	Manuální ⁽⁴⁾	Administrativní ⁽⁵⁾	
Pozitivní ⁽⁷⁾	0,45	2,23	2,67
Neutrální ⁽⁸⁾	1,44	7,20	8,64
Negativní ⁽⁹⁾	0,50	2,50	3,00
Celkový počet ⁽¹⁰⁾	2,39	11,93	14,31

⁽¹⁾ Pearson's chi-square; ⁽²⁾ Work; ⁽³⁾ Satisfaction with benefits; ⁽⁴⁾ Manual; ⁽⁵⁾ Administrative; ⁽⁶⁾ Total number; ⁽⁷⁾ Positive; ⁽⁸⁾ Neutral; ⁽⁹⁾ Negative; ⁽¹⁰⁾ Total number. Zdroj: Vlastní zpracování

Pearsonův chí-kvadrát test nezávislosti

- H_0 : Mezi postojem k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů a pracovní pozicí respondentů neexistuje závislost.
- H_1 : Mezi postojem k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů a pracovní pozicí respondentů existuje závislost.

Nulová hypotéza (H_0) o nezávislosti jednotlivých znaků na hladině významnosti α (0,05) je zamítána a je přijímána hypotéza H_1 , která říká, že zde určitá závislost existuje, jelikož hodnota testové statistiky ($\chi^2_p = 14,31$) je výrazně vyšší než kritická hodnota ($\chi^2_{0,95}(2) = 5,99$) získaná excelovou funkcí CHIIINV. Na základě nasbíraných dat se podařilo prokázat závislost mezi postojem k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů a pracovní pozicí respondentů.

Míra závislosti mezi úrovní spokojenosti s benefity a věkovou skupinou respondentů

Postup výpočtu možné závislosti mezi dalšími proměnnými je totožný jako v předchozím případě. Co se týče položek uvedených v jednotlivých řádcích, zobrazují taktéž spokojenost respondentů se současným rozsahem nabídky benefitů. Sloupce odkazují na otázku č. 2 a znázorňují věkovou kategorii zaměstnanců, přičemž hranice do 30 let je z důvodu neobsazení respondentů vynechána. Tyto pozorované četnosti jsou popsány v Příloze 11.

I v tomto případě se ukázalo, že je nutné některé skupiny sloučit. Z hlediska spokojenosti s benefity taktéž vznikly oblasti „Pozitivní“, „Neutrální“ a „Negativní“. Dále došlo ke spojení věkových kategorií 31–40 let a 41–50 let a vznikla věková skupina „50 let a méně“, což je zobrazeno v Tabulce 10.

Tabulka 10: Upravené pozorované četnosti ⁽¹⁾

Spokojenost s benefity ⁽³⁾	Věková skupina ⁽²⁾		Celkový počet ⁽⁶⁾
	50 let a méně ⁽⁴⁾	51 let a více ⁽⁵⁾	
Pozitivní ⁽⁷⁾	19	16	35
Neutrální ⁽⁸⁾	17	11	28
Negativní ⁽⁹⁾	6	9	15
Celkový počet ⁽¹⁰⁾	42	36	78

⁽¹⁾ Adjusted observed frequencies; ⁽²⁾ Age structure; ⁽³⁾ Satisfaction with benefits; ⁽⁴⁾ 50 years and less; ⁽⁵⁾ 51 years and older; ⁽⁶⁾ Total number; ⁽⁷⁾ Positive; ⁽⁸⁾ Neutral; ⁽⁹⁾ Negative; ⁽¹⁰⁾ Total number. Zdroj: Vlastní zpracování

Dalším krokem jsou opět vypočtené očekávané hodnoty, což zachycuje Tabulka 11.

Tabulka 11: Očekávané četnosti ⁽¹⁾

Spokojenost s benefity ⁽³⁾	Věková skupina ⁽²⁾		Celkový počet ⁽⁶⁾
	50 let a méně ⁽⁴⁾	51 let a více ⁽⁵⁾	
Pozitivní ⁽⁷⁾	18,85	16,15	35
Neutrální ⁽⁸⁾	15,08	12,92	28
Negativní ⁽⁹⁾	8,08	6,92	15
Celkový počet ⁽¹⁰⁾	42,01	35,99	78

⁽¹⁾ Expected frequencies; ⁽²⁾ Age structure; ⁽³⁾ Satisfaction with benefits; ⁽⁴⁾ 50 years and less; ⁽⁵⁾ 51 years and older; ⁽⁶⁾ Total number; ⁽⁷⁾ Positive; ⁽⁸⁾ Neutral; ⁽⁹⁾ Negative; ⁽¹⁰⁾ Total number.

Zdroj: Vlastní zpracování

Završením celého procesu testování je výpočet testové statistiky Pearsonův chí-kvadrát, a to prostřednictvím hodnot z Tabulky 10 a 11. Jeho výpočet znázorňuje Tabulka 12.

Tabulka 12: Pearsonův chí-kvadrát ⁽¹⁾

Spokojenost s benefity ⁽³⁾	Věková skupina ⁽²⁾		Celkový počet ⁽⁶⁾
	50 let a méně ⁽⁴⁾	51 let a více ⁽⁵⁾	
Pozitivní ⁽⁷⁾	0,00	0,00	0,00
Neutrální ⁽⁸⁾	0,25	0,29	0,53
Negativní ⁽⁹⁾	0,53	0,62	1,16
Celkový počet ⁽¹⁰⁾	0,78	0,91	1,69

⁽¹⁾ Pearson's chi-square; ⁽²⁾ Age structure; ⁽³⁾ Satisfaction with benefits; ⁽⁴⁾ 50 years and less; ⁽⁵⁾ 51 years and older; ⁽⁶⁾ Total number; ⁽⁷⁾ Positive; ⁽⁸⁾ Neutral; ⁽⁹⁾ Negative; ⁽¹⁰⁾ Total number. Zdroj: Vlastní zpracování

Pearsonův chí-kvadrát test nezávislosti

- H_0 : Mezi postojem k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů a věkovou skupinou respondentů neexistuje závislost.
- H_1 : Mezi postojem k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů a věkovou skupinou respondentů existuje závislost.

Nulová hypotéza (H_0) o nezávislosti jednotlivých znaků není zamítána na hladině významnosti α (0,05), jelikož hodnota testové statistiky ($\chi^2_p = 1,69$) je nižší než kritická hodnota ($\chi^2_{0,95}(2) = 5,99$) získaná excelovou funkcí CHIINV. Na základě nasbíraných dat se v tomto případě nepodařilo prokázat závislost mezi postojem k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů a věkovou skupinou respondentů.

6 Daňová optimalizace struktury benefitů z pohledu družstva

Kapitola je věnována návrhy na úpravy či zavedení nových výhod v systému benefitů v družstvu na základě preferencí zaměstnanců vycházející z dotazníku, přičemž důraz je kladen zejména na daňové náklady z pohledu zaměstnavatele. Jelikož dle výsledků z výzkumu se jednoznačně na přední příčku nejžádanějších benefitů, které by zaměstnanci uvítali, řadí dovolená nad rámec zákona, je proto zmíněný benefit analyzován z hlediska daňového dopadu z pohledu zaměstnavatele a v kapitole 7 z pohledu zaměstnance. Nelze opomenout ani příspěvky na penzijní připojištění, které družstvo neposkytuje v limitní částce v rámci maximální daňové uznatelnosti nákladů a příspěvky na soukromé životní pojištění, poněvadž i na ně byl vysloven požadavek v souvislosti s jeho zavedením.

6.1 Dovolená nad rámec zákona

V současnosti mají zaměstnanci nárok na 160 hodin dovolené. Pokud by družstvo zavedlo tento benefit, zaměstnancům by se navýšila dovolená o dalších 40 hodin navíc, což by upoutalo jejich pozornost a firma by tímto rozhodnutím mohla získat potenciální zaměstnance. Z hlediska daňového dopadu na zaměstnavatele by dodatečná dovolená, která by byla zakotvena v interním předpisu, představovala pro družstvo daňově uznatelný náklad.

Tabulka 13 znázorňuje roční náklady družstva na zaměstnance v případě implementace dovolené nad rámec zákona, tedy 40 hodin dovolené navíc. Vychází se z průměrné měsíční hrubé mzdy pracovníka ve výši 19 753 Kč s průměrným hodinovým výdělkem ve výši 117,58 Kč. Je patrné, že pokud by družstvo zavedlo tento benefit, celkové náklady zaměstnavatele na 135 zaměstnanců by dosáhly v průměru 849 538,80 Kč za rok.

Tabulka 13: Náklady na dovolenou nad rámec zákona ⁽¹⁾

Z pohledu zaměstnavatele ⁽²⁾	40 hodin dovolené navíc (Kč) ⁽³⁾
Průměrný hodinový výdělek zaměstnance ⁽⁴⁾	117,58
Náhrada mzdy ⁽⁵⁾	4 703,20
Pojistné na 1 zaměstnance (33,8 %) ⁽⁶⁾	1 589,68
Celkové náklady na 1 zaměstnance ⁽⁷⁾	6 292,88
Celkové náklady na všechny zaměstnance ⁽⁸⁾	849 538,80

⁽¹⁾ Holiday costs beyond the law; ⁽²⁾ From the employer's point of view; ⁽³⁾ 40 extra holiday hours (CZK); ⁽⁴⁾ Average hourly earnings of the employee; ⁽⁵⁾ Wage compensation; ⁽⁶⁾ Premiums per employee (33,8 %); ⁽⁷⁾ Total costs per employee; ⁽⁸⁾ Total costs of all employees. Zdroj: Vlastní zpracování

6.2 Příspěvky na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění

Příspěvky na penzijní připojištění, které většina respondentů využívá, nejsou poskytovány v dostatečném limitu z hlediska maximální daňově uznatelnosti nákladů. V současnosti družstvo poskytuje všem zaměstnancům příspěvek ve výši 3 % z měsíční hrubé mzdy, což činí výši příspěvku 592,59 Kč za měsíc na jednoho zaměstnance (počítáno z průměrné měsíční hrubé mzdy). Roční náklady družstva na benefit na jednoho zaměstnance jsou tedy 7 111,08 Kč. Jelikož je maximální výše příspěvku na benefit do výše částky 50 000 Kč ročně, není doporučeno družstvu na tuto limitní hranici příspěvek navyšovat s ohledem na velké navýšení nákladů, kterým by muselo čelit. Pokud by současný příspěvek na penzijní připojištění 7 111,08 Kč za rok vzrostl na 50 000 Kč za rok, znamenalo by to nárůst o 42 888,92 Kč na jednoho zaměstnance.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021), ve zkratce MPSV, uvádí, že průměrný měsíční příspěvek na penzijní připojištění poskytovaný zaměstnavatelem za rok 2021 činil 790 Kč. Spodní hranice příspěvku se pohybovala v průměrné výši 603 Kč a horní hranice pak v průměrné výši 966 Kč.

Vzhledem k tomu, že se aktuální výše příspěvku družstva nachází lehce pod minimální výši příspěvku, dle výše uvedeného tvrzení, je proto doporučeno, aby zaměstnavatel navýšil příspěvek alespoň o 1 % všem zaměstnancům, což by představovalo průměrný příspěvek zaměstnavatele na jednoho zaměstnance 790,12 Kč za měsíc (9 481,44 Kč za rok). Návrh je doporučen i přesto, že v dotazníku nebyla od žádného respondenta pronesena výhrada vůči tomuto benefitu. Dle interních dokumentů v roce 2021 tento příspěvek využívalo 100 zaměstnanců. Za předpokladu, kdy by zaměstnavatel přispíval stejnému počtu zaměstnanců navýšenou částku 790,12 Kč za měsíc, celkové roční náklady na benefit by v průměru dosáhly výše 948 144 Kč.

Podle Macháčka (2021) **příspěvky na soukromé životní pojištění** v sobě zahrnuje pojištění pro případ dožití určitého věku, pro případ smrti či dožití a v neposlední řadě pojištění na důchodové spoření. V rámci benefitu musí být splněny určité podmínky, příkladem je, že v pojistné smlouvě musí být sjednána výplata pojistného plnění až po uplynutí 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy a současně ne dříve než po dosažení věkové hranice 60 let.

Jelikož družstvo poskytuje zaměstnancům příspěvky na penzijní připojištění, s přihlédnutím k výsledkům dotazníku, ve kterém byl zmíněn požadavek na benefit od 1 respondenta, by bylo vhodné zvážit zavedení příspěvků i na soukromé životní pojištění. Nízkého počtu vůči příspěvku mohlo být dosaženo z důvodu nevědomosti respondentů o tomto benefitu. Co se týče výše měsíčního příspěvku, je doporučeno, aby se pohybovala v rozhraní, které je níže uvedeno. Oba příspěvky mají pro zaměstnavatele totožný daňový dopad a jsou daňově uznatelným nákladem, pokud je jejich výše sjednána v interní směrnici družstva.

V roce 2021 bylo sjednáno v 23,5 % podnikových kolektivních smluv poskytování příspěvku na životní pojištění. Průměrná výše měsíčního příspěvku činila 719 Kč, přičemž minimální výše příspěvku se pohybovala v průměrné výši 572 Kč, a naopak maximální výše dosáhla průměrné výše 852 Kč (MPSV, 2021).

7 Vliv stávajících benefitů a daňové optimalizace na základ daně zaměstnanců

7.1 Dovolená nad rámec zákona

Zaměstnanci by nejvíce uvítali rozšíření benefitu ve formě navýšení dovolené nad rámec zákona, na kterém se shodla většina respondentů (24 %) dle výzkumného šetření a je z jejich pohledu velice preferována. Pokud by družstvo poskytovalo tento benefit, pro zaměstnance by stejně jako u vyplácené mzdy však představoval příjem, který podléhá zdanění a také odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Na druhé straně by družstvo zavedením výhody mohlo získat spokojenější zaměstnance, poněvadž by byl jejich požadavek realizován.

Dle šetření MPSV (2021), je zřejmé, že v současné době je poskytování dovolené nad rámec zákona v mnoha společnostech standardem. Bylo prokázáno, že v roce 2021 bylo prodloužení délky dovolené o jeden týden (40 hodin) sjednáno v 78,3 % podnikových kolektivních smluv.

7.2 Příspěvky na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění

Na straně zaměstnance se jedná o výhodné benefity, jelikož je souhrnně od daně z příjmu osvobozen roční příspěvek na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění do limitu 50 000 Kč.

Jsou zde i určité nevýhody v rámci soukromého životního pojištění, ke kterým se řadí ta, že v případě, kdy zaměstnanec může platby poskytnuté zaměstnavatelem vybírat dříve, než před skončením doby 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy nebo pokud dojde k výplatě před rokem, kdy pojištění dosáhne 60 let věku, poté z hlediska zaměstnance zaniká osvobození od daně z příjmu (Macháček, 2021).

7.3 Přehled benefitů s daňovým dopadem

Příloha 12 zachycuje souhrnný přehled stávajících zaměstnaneckých benefitů včetně zavedení dovolené nad rámec zákona a příspěvku na soukromé životní pojištění s daňovým řešením z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

8 Vyhodnocení a návrhy změn systému benefitů, diskuse

8.1 Shrnutí dotazníkového šetření

Družstvo se zabývá výrobou oděvů, což je zejména ženská profese. Průzkum tvrzení potvrdil, jelikož firma zaměstnává převážně ženy staršího věku pracující ve firmě více jak 10 let. 73 % respondentů zaujímá pracovní pozici ve výrobě oproti ostatním útvarům, tudíž i většina názorů pochází z výrobního úseku. Do přední příčky se za nejvyužívanější benefit, poskytovaný všem zaměstnancům, řadí portál Benefity, na kterém se shodlo 70 respondentů, dále příspěvky na penzijní připojištění a na stravování, kde i v tomto případě převážná část hodnotila výhody velice pozitivně. K nejméně využívaným výhodám se řadí bezúročná půjčka, sociální výpomoci a odměny při pracovních či životních jubileích. Celkem 33 respondentů je spokojeno s aktuálním rozsahem nabídky benefitů, přičemž 30 z nich zvolilo neutrální postoj a nelze usoudit, na jakou stranu se přiklání. Zbytek zaměstnanců vytýká družstvu nedostatečnou nabídku benefitů a také jejich malou hodnotu v souvislosti s finančními benefity. 71 % respondentů žádné výhrady k současnému rozsahu nabídky benefitů neuvedli. Z výsledků výzkumu bylo zjištěno, že i přesto zaměstnanci zaujímají vůči systému zaměstnaneckých benefitů kladný postoj. Tvrzení je podloženo zjištěním, že nikdo z respondentů nepovažuje nabízené benefity za zbytečné. Pracovníci oceňují dobré vztahy s kolegy a je pro ně žádoucí pozitivní atmosféra na pracovišti. V rámci zájmu o další benefity by 41 zaměstnanců uvítalo dovolenou nad rámec zákona. Stejná odpověď vyplynula i v souvislosti se zájmem o benefity poskytovanými jinými firmami ve stejném odvětví od 18 % respondentů. Dále 31 respondentů uvedlo neutrální postoj k otázce, zda vnímají zaměstnanci některé benefity za samozřejmost. Téměř se stejným zastoupením respondenti uvedli, že vnímají za samozřejmost příspěvky na stravování a na penzijní připojištění. Naprostá většina zaměstnanců zvolila, že benefity nebyly jedním z důvodů při výběru zaměstnání v družstvu a nenašel se ani jeden respondent, který by měl opačný názor. Průzkum ukázal, že 77 % respondentů by dalo přednost zvýšení hrubé mzdy před benefity. Zaměstnanci by peněžní prostředky mohli uplatnit na cokoliv dle jejich představ a nebylo by žádné omezení vztahující se pouze na onen benefit. Nevýhodou je, že by pro zaměstnance bylo navýšení mzdy zdanitelným příjmem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní a sociální pojištění oproti některých benefitům, které mohou být osvobozené od daně z příjmu.

Pomocí statistické metody Pearsonův chí-kvadrát (χ^2) test bylo zjištěno, že existuje závislost mezi postojem k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů a pracovní pozicí, ve které se respondenti nacházejí. Na druhé straně bylo prozkoumáno, že mezi postojem k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů a věkovou skupinou respondentů závislost neexistuje.

8.2 Návrhy změn systému benefitů

Návrhy na úpravy či změny v rámci systému benefitů jsou zpracovány zejména z pohledu daňové výhodnosti pro zaměstnavatele, ale také i z hlediska preferencí zaměstnanců, jelikož družstvo se svou nabídkou benefitů snaží uspokojit, a hlavně motivovat své zaměstnance. Firma poskytuje plošně svým zaměstnancům řadu benefitů, které jsou daňově maximálně výhodné, přičemž nevyužívá plně limity pro daňovou uznatelnost nákladů dané zákonem, v případě penzijního připojištění. Nadále družstvo nabízí i takové výhody, které jsou z hlediska zaměstnanců daňově výhodné a oceňují je. Na základě poznatků, zjištěných z výzkumného šetření, lze usoudit, že zaměstnanci jsou s aktuálním systémem výhod vcelku spokojeni. I přesto, že se našlo pár výhrad, byly spíše drobného charakteru a týkaly se zejména požadavků na rozšíření stávajících benefitů. Cílem doporučení zaměstnanců je dát družstvu představu o tom, co by si pracovníci přáli změnit. Častou odpovědí respondentů byl návrh na zavedení dovolené nad rámec zákona.

8.2.1 Dovolená nad rámec zákona

Na zvýšení počtu dnů dovolené se shodla většina respondentů, kteří podstoupili výzkumné šetření. Vzhledem k velkému zájmu ze strany zaměstnanců by bylo vhodným doporučením družstvu zavedení tohoto benefitu, jelikož by to mohlo mít i příznivý dopad při získávání nových uchazečů o zaměstnání. Další podstatná výhoda, kterou je nezbytné vyzdvihnout je, že by pokud by byl splněn požadavek o rozšíření počtu hodin dovolené, většina zaměstnanců by byla motivovanější, a především spokojenější s tímto rozhodnutím. V družstvu je větší část dovolené (80 hodin) nařízena jako celozávodní dovolená v letních obdobích. Zbytek 80 hodin mohou zaměstnanci čerpat kdykoliv během roku.

Co se týče daňového dopadu benefitu, na straně zaměstnavatele jsou náklady daňově uznatelnými v případě ujednání benefitu ve vnitřním předpisu družstva. Zatímco na straně zaměstnance se jedná o příjem, který podléhá zdanění a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Benefit dle zmíněných podmínek spadá do kategorie daňově neutrálních benefitů.

Podrobný výpočet celkových nákladů, kterým by družstvo při zavedení tohoto benefitu čelilo, je uveden v kapitole 6.1 (Tabulka 13). V případě poskytnutí dovolené nad rámec zákona by zaměstnavatel disponoval celkovými ročními náklady na jednoho zaměstnance v průměru ve výši 6 292,88 Kč. Po přepočtu na celkový počet zaměstnanců by roční náklady na benefit činily v průměru 849 538,80 Kč.

8.2.2 Příspěvky na penzijní připojištění

Poskytování benefitu představuje účinnou motivaci jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, jelikož je tato forma příspěvku pro oba subjekty výhodnější než prosté zvyšování mzdy. Tvrzení vyplývá z Tabulky 14, kdy je uvažován zaměstnanec s průměrnou měsíční hrubou mzdou 19 753 Kč (dle interních dokumentů) za rok 2021. V rámci zvýšení mzdy, zaměstnavatel neposkytuje pracovníkovi příspěvek na penzijní připojištění, nýbrž zvyšuje jeho průměrnou měsíční hrubou mzdou o 3 %. V rámci příspěvku na penzijní připojištění, zaměstnavatel přispívá na benefit 3 % z průměrné měsíční hrubé mzdy.

Tabulka 14: Náklady u zaměstnavatele ⁽¹⁾

Z pohledu zaměstnavatele ⁽²⁾	Zvýšení mzdy (Kč) ⁽³⁾	Poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění (Kč) ⁽⁴⁾
Průměrná hrubá mzda ⁽⁵⁾	20 345,59	19 753,00
Příspěvek na penzijní připojištění ⁽⁶⁾	0	592,59
Pojistné na 1 zaměstnance (33,8 %) ⁽⁷⁾	6 876,81	6 676,51
Osobní náklady na 1 zaměstnance ⁽⁸⁾	27 222,40	27 022,10

⁽¹⁾ Costs at the employer; ⁽²⁾ From the employer's point of view; ⁽³⁾ Wage increase (CZK); ⁽⁴⁾ Provision of a supplementary pension insurance contribution (CZK); ⁽⁵⁾ Average gross wage; ⁽⁶⁾ Supplementary pension insurance contribution; ⁽⁷⁾ Premiums per employee (33,8 %); ⁽⁸⁾ Personnel costs per employee. Zdroj: Vlastní zpracování

Výše osobních nákladů zaměstnavatele na jednoho zaměstnance formou zvýšení mzdy o 3 % činí o 200,30 Kč více než v rámci druhého případu, tedy poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění. Příčinou je, že zaměstnavatel z vyšší průměrné měsíční hrubé mzdy odvádí za zaměstnance vyšší pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Co se týče poskytnutého příspěvku na penzijní připojištění, zde příspěvek na výši pojistného nemá žádný vliv. Úspora osobních nákladů zaměstnavatele musí být snížena o daň z příjmů, jelikož se nižšími náklady zvýší zisk, a tím pádem i základ daně z příjmů. Čistá úspora na jednoho zaměstnance činí 162,24 Kč za měsíc (za rok je ve výši 1 946,88 Kč).

V Tabulce 15 je uveden výpočet čisté mzdy zaměstnance z pohledu zvýšené průměrné měsíční hrubé mzdy o 3 % vůči porovnání s příspěvkem na penzijní připojištění, na které

zaměstnavatel přispívá 3 % z průměrné měsíční hrubé mzdy. Zaměstnanec učinil prohlášení k dani u zaměstnavatele a uplatňuje základní slevu na dani na poplatníka.

Tabulka 15: Čistá mzda zaměstnance ⁽¹⁾

Z pohledu zaměstnance ⁽²⁾	Zvýšení mzdy (Kč) ⁽³⁾	Poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění (Kč) ⁽⁴⁾
Průměrná hrubá mzda ⁽⁵⁾	20 345,59	19 753,00
Daň z příjmu (15 %) ⁽⁶⁾	3 051,84	2 962,95
Sleva na dani na poplatníka ⁽⁷⁾	2 320,00	2 320,00
Záloha na daň po slevě ⁽⁸⁾	731,84	642,95
Pojistné na 1 zaměstnance (11 %) ⁽⁹⁾	2 238,01	2 172,83
Čistá mzda ⁽¹⁰⁾	17 375,74	16 937,22
Příspěvek na penzijní připojištění ⁽¹¹⁾	0	592,59
Celková čistá mzda ⁽¹²⁾	17 375,74	17 529,81

⁽¹⁾ Net wage of the employee; ⁽²⁾ From the employee's point of view; ⁽³⁾ Wage increase (CZK); ⁽⁴⁾ Provision of a supplementary pension insurance contribution (CZK); ⁽⁵⁾ Average gross wage; ⁽⁶⁾ Income tax (15 %); ⁽⁷⁾ Taxpayer tax rebate; ⁽⁸⁾ Tax advance after discount; ⁽⁹⁾ Premiums per employee (11 %); ⁽¹⁰⁾ Net wage; ⁽¹¹⁾ Supplementary pension insurance contribution; ⁽¹²⁾ Total net wage. Zdroj: Vlastní zpracování

V případě zvýšení mzdy o 3 % je čistá mzda zaměstnance o 154,07 Kč nižší než z hlediska poskytnutí stejného procenta v podobě příspěvku na penzijní připojištění. Dále je zaměstnanci stržena o 88,89 Kč vyšší záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a také dochází ke zvýšení odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění o 65,18 Kč. Dle uvedeného příkladu je zřejmé, že pro zaměstnance je výhodnější varianta poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění vůči navýšení mzdy.

Jelikož se v dotazníku objevily i návrhy na zvýšení mzdy oproti poskytování benefitů, z hlediska daňové optimalizace se dle výše uvedeného jeví výhodnější řešení navýšení tohoto příspěvku vůči běžnému navýšení mzdy.

Jak už bylo podrobně uvedeno v kapitole 6.2, současný příspěvek družstva na benefit není poskytován v maximálním limitu, co se týče daňové účinnosti nákladů, a proto by ho bylo vhodné zvýšit o 1 % plošně všem zaměstnancům, čímž by se nová výše příspěvku přiblížila průměrné výši za rok 2021 dle MPSV. Došlo by sice k navýšení nákladů, ovšem se jedná o daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele. Dle výzkumu ho využívá naprostá většina zaměstnanců, konkrétně 100 zaměstnanců v roce 2021, čímž lze usoudit, že by pozitivní změnu ocenili. Celkové roční náklady na tento příspěvek, za předpokladu shodného počtu zaměstnanců dle roku 2021, by činily v průměru 948 144 Kč.

8.2.3 Portál Benefit

Dále využívanou výhodou jsou volnočasové poukázky. Tabulka 16 ukazuje, zda se firmě vyplátí benefitní poukázky, poněvadž je ilustrována ukázka výše příspěvku na poukázky Benefit, která je srovnána se zvýšením mzdy o příspěvek stejné hodnoty. Je zřejmé, že s cafeterií Benefit za jednoho zaměstnance firma ušetří 592 Kč. Celková úspora nákladů za 135 zaměstnanců činí 79 920 Kč oproti navýšení mzdy o finanční příspěvek.

Tabulka 16: Porovnání portálu Benefit se zvýšenou mzdou ⁽¹⁾

Z pohledu zaměstnavatele ⁽²⁾	Odměna do mzdy (Kč) ⁽³⁾	Odměna do portálu Benefit (Kč) ⁽⁴⁾
Odměna ⁽⁵⁾	4 000	4 000
Pojistné na 1 zaměstnance (33,8 %) ⁽⁶⁾	1 352	0
Daň z příjmu na 1 zaměstnance (19 %) ⁽⁷⁾	0	760
Celkové náklady na 1 zaměstnance ⁽⁸⁾	5 352	4 760
Celkové náklady na všechny zaměstnance ⁽⁹⁾	722 520	642 600

⁽¹⁾ Comparison of the Benefits portal with increased wages; ⁽²⁾ From the employer's point of view; ⁽³⁾ Reward to wage (CZK); ⁽⁴⁾ Reward to the Benefits portal (CZK); ⁽⁵⁾ Reward; ⁽⁶⁾ Premiums per employee (34 %); ⁽⁷⁾ Income tax per employee; ⁽⁸⁾ Total cost per employee; ⁽⁹⁾ Total cost of all employees. Zdroj: Vlastní zpracování

Dle Tabulky 17 je znázorněn výpočet čistého příjmu pro zaměstnance (bez ohledu na slevy, na které má nárok) v závislosti na výši příspěvku na poukázky Benefit, jenž je srovnána se zvýšením mzdy o příspěvek stejné hodnoty. Při převodu příspěvku do portálu Benefit zaměstnanec ušetří na zálohách na daň z příjmu i na sociálním a zdravotním pojištění. Je tedy patrné, že z níže vypočtených hodnot zaměstnanec v rámci portálu Benefit ušetří až 1 040 Kč.

Tabulka 17: Porovnání portálu Benefit se zvýšenou mzdou ⁽¹⁾

Z pohledu zaměstnance ⁽²⁾	Odměna do mzdy (Kč) ⁽³⁾	Odměna do portálu Benefit (Kč) ⁽⁴⁾
Odměna ⁽⁵⁾	4 000	4 000
Pojistné na 1 zaměstnance (11 %) ⁽⁶⁾	440	0
Základ daně z příjmu ⁽⁷⁾	4 000	0
Daň z příjmu (15 %) ⁽⁸⁾	600	0
Čistý příjem (odměna snižená o pojištění a daň) ⁽⁹⁾	2 960	4 000

⁽¹⁾ Comparison of the Benefits portal with increased wages; ⁽²⁾ From the employee's point of view; ⁽³⁾ Reward to wage (CZK); ⁽⁴⁾ Reward to the Benefits portal (CZK); ⁽⁵⁾ Reward; ⁽⁶⁾ Premiums per employee (11 %); ⁽⁷⁾ Income tax base; ⁽⁸⁾ Income tax (15 %); ⁽⁹⁾ Net income (reward less insurance and tax). Zdroj: Vlastní zpracování

Z dotazníku vyplynulo, že naprostá většina respondentů, konkrétně 70 zaměstnanců, využívá tento benefit. Je pro ně výhodným, jelikož z daňového hlediska jde o nepeněžní příjem, který není zdaněn a nepodléhá odvodům na pojistné. V rámci otázky č. 6, která

se zabývala spokojeností se současným rozsahem nabídky benefitů, byl zmíněn požadavek na zvýšení finančního obnosu v rámci kartičky na portálu Benefity. Pokud by však družstvo přispělo vyšší částkou, došlo by ke zvýšení nákladů na všechny zaměstnance, přičemž se jedná o náklady, které jsou pro firmu daňově neuznatelné. Z toho důvodu bych v rámci zavedení benefitu dovolené nad rámec zákona snížila roční příspěvek firmy pro všechny zaměstnance z původních 4 000 Kč na 1 000 Kč na portálu Benefity, čímž by družstvo ušetřilo 405 000 Kč. Tím by se část nákladů, související se zavedením nového benefitu, vykompenzovala touto částkou o 48 %. Družstvo by tak využilo peněžní prostředky z portálu Benefity do benefitu dovolená nad rámec zákona, které spadají z hlediska zaměstnavatele do daňově uznatelných nákladů, čímž firmě zajistí daňovou úsporu.

Ovšem na straně zaměstnanců by snížení částky na portál Benefity mohlo mít negativní dopad, vzhledem k tomu, že tento benefit je poskytován všem zaměstnancům a je pro ně osvobozeným příjmem od daně z příjmu. Z toho důvodu je družstvu navrženo, aby zaměstnancům byla ponechána možnost si na portál převést určitou částku z jejich mzdy za podmínky, že výše převedené částky by byla limitována družstvem a odvíjela se od měsíční hrubé mzdy zaměstnance. Na následující Tabulce 18 je znázorněn příklad výpočtu úspory při převodu části mzdy (např. 1 000 Kč) na portál Benefity, přičemž se uvažuje zaměstnanec s průměrnou měsíční hrubou mzdou ve výši 19 753 Kč. Je patrné, že při převodu části mzdy zaměstnanec ušetří zároveň na dani z příjmu i na pojistném na sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka 18: Výpočet úspory při převodu mzdy na portál Benefity ⁽¹⁾

Z pohledu zaměstnance ⁽²⁾	Bez převodu na portál Benefity (Kč) ⁽³⁾	S převodem na portál Benefity (Kč) ⁽⁴⁾
Průměrná hrubá mzda ⁽⁵⁾	19 753,00	19 753,00
Daň z příjmu (15 %) ⁽⁶⁾	2 962,95	2 812,95
Sleva na dani na poplatníka ⁽⁷⁾	2 320,00	2 320,00
Záloha na daň po slevě ⁽⁸⁾	642,95	492,95
Pojistné na 1 zaměstnance (11 %) ⁽⁹⁾	2 172,83	2 062,83
Čistý příjem ⁽¹⁰⁾	16 937,22	16 197,22
Převod na portál Benefity ⁽¹¹⁾	0	1 000,00
Celkem čistý příjem ⁽¹²⁾	16 937,22	17 197,22
Rozdíl v celkovém čistém příjmu ⁽¹³⁾		260,00

⁽¹⁾ Calculation of savings when transferring wage to the Benefits portal; ⁽²⁾ From the employee's point of view; ⁽³⁾ Without transfer to the Benefits portal (CZK); ⁽⁴⁾ With transfer to the Benefits portal (CZK); ⁽⁵⁾ Average gross wage; ⁽⁶⁾ Income tax (15 %); ⁽⁷⁾ Taxpayer tax rebate; ⁽⁸⁾ Tax advance after discount; ⁽⁹⁾ Premiums per employee (11 %); ⁽¹⁰⁾ Net income; ⁽¹¹⁾ Transfer to the Benefits portal; ⁽¹²⁾ Total net income; ⁽¹³⁾ Difference in total net income. Zdroj: Vlastní zpracování

Tímto návrhem by zaměstnanci, kteří rádi využívají nákupu zboží a služeb z portálu Benefits, měli možnost převést určitou výši částky na portál, čímž by dosáhli značné úspory. Na druhou stranu by tento krok měl negativní dopad na jiné dávky, např. na snížení peněžité pomoci v mateřství. Z tohoto hlediska by záleželo na uvážení každého zaměstnance, jak se rozhodne. Družstvo by se však potýkalo s bezespornou nevýhodou, co se týče administrativní náročnosti s převáděním mzdy na portál.

Družstvo přispívá každému zaměstnanci na portál Benefits částku ve výši 4 000 Kč za rok, což pro zaměstnavatele představuje roční náklady bez ohledu na daň z příjmu (19 %) celkem 540 000 Kč na všechny zaměstnance. Současné náklady na benefit však činily kolem 548 000 Kč. Je zde nutné podotknout, že se hodnota nabitých benefitů nemusí rovnat skutečně uplatněným benefitům z důvodu, že zaměstnanci mají možnost převést nevyčerpané body na další rok. Pokud někdo v jednom roce nevybírám, druhý rok má k dispozici větší částku na portálu Benefits. Družstvo účtuje až o skutečně vyčerpaných benefitech. Pokud by se snížila hodnota příspěvku na 1 000 Kč, poté by roční náklady na zaměstnance dosáhly výše 135 000 Kč. Družstvo by tak mohlo ušetřit 405 000 Kč za rok a tyto uvolněné prostředky pak vynaložit na zavedení benefitu dovolené nad rámec zákona, která je daňově uznatelným nákladem.

8.3 Implementace změn do systému benefitů

V následující Tabulce 19 je znázorněn výpočet ročních nákladů družstva na současné benefits na jednoho zaměstnance v porovnání vůči navrženým změnám, jež jsou spojeny se zvýšením nákladů, které jsou daňově účinné a ušetří družstvu na dani, ale i se snížením nákladů, které jsou daňově neuznatelné. Ve výpočtu je uvažován zaměstnanec s průměrnou měsíční hrubou mzdou 19 753 Kč a s průměrným hodinovým výdělkem 117,58 Kč.

V prvním návrhu dochází ke zvýšení příspěvku na penzijní připojištění o 1 %, tudíž roční hodnota příspěvku na jednoho zaměstnance činí v průměru 9 481,44 Kč. Dále se zavádí benefit na dovolenou nad rámec zákona (40 hodin dovolené navíc) a snižuje se hodnota současného příspěvku na portál Benefits o 3 000 Kč.

Druhý návrh ponechává současný průměrný roční příspěvek na penzijní připojištění ve výši 7 111,08 Kč a stejně jako v prvním návrhu je zaveden benefit na dovolenou nad rámec zákona. Dále je uvažováno o příspěvku na portál Benefits ve výši 1 000 Kč za rok.

Tabulka 19: Porovnání aktuálních nákladů s náklady po zavedení návrhů ⁽¹⁾

Zaměstnanecké benefity ⁽²⁾	Roční náklady na benefity na 1 zaměstnance (Kč) ⁽³⁾		
	Současné ⁽⁴⁾	Návrh 1 ⁽⁵⁾	Návrh 2 ⁽⁶⁾
Příspěvky na penzijní připojištění ⁽⁷⁾	7 111,08	9 481,44	7 111,08
Dovolená nad rámec zákona ⁽⁸⁾	0	6 292,88	6 292,88
Portál Benefity ⁽⁹⁾	4 000,00	1 000,00	1 000,00
Celkové náklady na 1 zaměstnance ⁽¹⁰⁾	11 111,08	16 774,32	14 403,96

⁽¹⁾ Comparison of actual costs with costs after the introduction of proposals; ⁽²⁾ Employee benefits; ⁽³⁾ Annual costs of benefits per employee (CZK); ⁽⁴⁾ Current; ⁽⁵⁾ Proposal 1; ⁽⁶⁾ Proposal 2; ⁽⁷⁾ Supplementary pension insurance contributions; ⁽⁸⁾ Holiday beyond the law; ⁽⁹⁾ Benefits portal; ⁽¹⁰⁾ Total cost per employee. Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě vybraných benefitů jsou současné průměrné roční náklady na jednoho zaměstnance v celkové výši 11 111,08 Kč. Z hlediska prvního návrhu by po zavedení daných opatření činily průměrné roční náklady na jednoho zaměstnance 16 774,32 Kč a v druhé variantě pak 14 403,96 Kč. Ve srovnání se současnými náklady, pokud by družstvo uvažovalo o první variantě, došlo by o navýšení daňově uznatelných nákladů o 8 663,24 Kč a snížení daňově neuznatelných nákladů o 3 000 Kč. Celkově by firma dosáhla navýšení průměrných ročních nákladů na jednoho zaměstnance o 5 663,24 Kč. V přepočtu na všechny zaměstnance by se průměrné roční náklady zvýšily o 764 537,40 Kč, přičemž není brán zřetel na to, kdo skutečně využívá příspěvky na penzijní připojištění. Pokud by družstvo zavedlo druhou variantu, daňově uznatelné náklady by se zvýšily o 6 292,88 Kč. Naopak náklady, které jsou daňově neuznatelné, by dosáhly stejného snížení o 3 000 Kč. Celkové průměrné roční náklady na jednoho zaměstnance, kterým by firma čelila, by se navýšily v porovnání s aktuálními o 3 292,88 Kč. Na všechny zaměstnance by se průměrné roční náklady zvýšily o 444 538,88 Kč v porovnání se současnými.

Nicméně co se týče daňové optimalizace je pro družstvo důležité, aby poskytovalo takové zaměstnanecké benefity, které jsou považovány za daňově účinné náklady. Z výše uvedené Tabulky 19 se toto tvrzení vztahuje na příspěvky na penzijní připojištění a dovolenou nad rámec zákona. Ovšem portál Benefity je pokládán za daňově neuznatelný náklad a pokud by firma tento příspěvek svým zaměstnancům neposkytovala, mohlo by to mít negativní dopad vůči spokojenosti zaměstnanců.

V rámci zaměstnaneckých benefitů byly závěry porovnány se zjištěnými závěry jiných autorů odborných prací, kteří se taktéž zabývali řešením podobné problematiky.

Na základě průzkumu firmy bylo podle Slepíčkové (2015) zjištěno, že benefit, který by většina zaměstnanců nejvíce ocenila, je týden dovolené navíc. Tento výsledek potvrdilo provedené dotazníkové šetření, kde i zde zaměstnanci projevili zájem o zmíněný benefit.

Jak Pražská (2020) uvádí, z hlediska příspěvku na penzijní připojištění, bylo navrženo jeho navýšení na hodnotu 700 Kč za měsíc z původních 500 Kč. I v tomto směru dochází ke stejnému názoru, co se týče navýšení příspěvku, jelikož je doporučeno, aby průměrný příspěvek zaměstnavatele na jednoho zaměstnance činil 790,12 Kč za měsíc.

Následující porovnání je v souvislosti se systémem cafeteria, který popisuje Mudrák (2018). Zaměstnanci využívají portál Benefit plus, který jim za určitých podmínek umožňuje převést část mzdy do cafeteria systému. Ve srovnání s portálem Benefits, které družstvo poskytuje svým zaměstnancům, však toto převedení není možné.

9 Závěr

Cílem diplomové práce bylo provedení analýzy systému zaměstnaneckých benefitů v účetní a daňové oblasti zvoleného družstva a poté navržení daňové optimalizace struktury benefitů z pohledu firmy.

Vybraná účetní jednotka byla firma Vývoj, oděvní družstvo Třešť. Nejvíce jsem spolupracovala s paní Růženou Novákovou, která je na postu personalistky, v oblasti analýzy poskytovaných benefitů v družstvu. Co se týče interní dokumentů, i v tomto ohledu mi vyhověla a vše potřebné poskytla. Dále jsem komunikovala s paní účetní Michaelou Hauzarovou, která poskytla podrobnější informace z hlediska daňové a účetní optimalizace využívaných benefitů. Součástí analýzy výhod je kompletní přehled ročních nákladů poskytnutých výhod zaměstnavatelem za účetní období roku 2021.

Nedílnou součástí práce bylo anonymní vyhodnocení dotazníku v podobě otevřených i uzavřených otázek, které bylo rozdáno, po domluvě s předsedou představenstva Radkem Chládkem, mezi zaměstnance firmy. Cílem bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci s nabízenými benefity spokojeni, popřípadě jaké jsou jejich preference a výhrady v oblasti výhod. Z výsledků výzkumu bylo zjištěno, že zaměstnanci zaujímají vůči systému benefitů kladný postoj. Stěžejní částí práce byla analýza hypotéz, kdy byla zjišťována existence závislosti mezi proměnnými pomocí statistické metody Pearsonův chí-kvadrát test. Na základě provedeného testu bylo potvrzeno, že mezi postojem k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů a pracovní pozicí existuje závislost, avšak mezi postojem k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů a věkovou skupinou respondentů neexistuje závislost.

Družstvo poskytuje svým zaměstnancům různorodou nabídku benefitů obsahující převážně daňově maximálně výhodné benefity či výhodné benefity. Ve všech případech ohledně poskytování výhod dodržuje účetní jednotka zákonem stanovené limity, ovšem ne u všech výhod využívá plného limitu z hlediska maximální daňové úspory. Podkladem pro zpracování návrhů na úpravy či změny v rámci systému benefitů byla interní data poskytnutá družstvem a zejména preference zaměstnanců získaná z výzkumného šetření.

Z dotazníku vyplynulo, že by zaměstnanci uvítali benefit dovolenu nad rámec zákona, která je v současné době v mnoha firmách již standardem. Pokud by družstvo zainvestovalo do této výhody, získalo by jednoznačně spokojenější a motivovanější zaměstnance. Další příznivý dopad by byl z hlediska získávání nových uchazečů o zaměstnání, kteří by

benefit ocenili. V souvislosti s navrženým benefitem byla provedena kalkulace ročních nákladů u zaměstnavatele na jednoho i na všechny zaměstnance pracující v družstvu.

Dalším doporučením je navýšení příspěvku na penzijní připojištění o 1 % všem zaměstnancům, kteří ho využívají, jelikož nejsou poskytovány v dostatečném limitu v rámci maximální daňově uznatelnosti nákladů. Pokud by současný příspěvek družstvo navýšilo, přiblížilo by se tak průměrnému měsíčnímu příspěvku na benefit za rok 2021 dle šetření MPSV. I v tomto případě byl proveden propočet ročních nákladů družstva na jednoho či všechny zaměstnance. Z hlediska vyšších nákladů, jsou vyčísleny náklady ve dvou variantách výše příspěvků, jednak v původní verzi výši příspěvku, kterou družstvo poskytuje a jednak ve zvýšené verzi. Vhodné by bylo zvážit i zavedení příspěvku na životní soukromé pojištění z důvodu, že oba zmíněné příspěvky jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, za předpokladu, že je jejich výše sjednána v interní směrnici. Je doporučeno, aby se výše příspěvku pohybovala v rozhraní dle MPSV za rok 2021.

Jelikož družstvo poskytuje výhody, které jsou výhodné pouze na straně zaměstnance, kam spadají volnočasové poukázky Benefity, byl plošně podán návrh na snížení hodnoty příspěvku o 3 000 Kč. Podstatné je zmínit, že vzniklý rozdíl by firma mohla právě použít na zavedení dovolené nad rámec zákona, která spadá z hlediska zaměstnavatele do daňově uznatelných nákladů, čímž firmě zajistí daňovou úsporu. Na druhé straně by tento krok mohl mít negativní dopad pro zaměstnance, vzhledem k tomu že portál Benefity se řadí za nejvyužívanější benefit mezi zaměstnance a je pro ně osvobozeným příjmem od daně z příjmu. Je navrženo, aby zaměstnanci měli možnost převést část mzdy na portál Benefity ovšem za podmínky, že výše převedené částky by byla limitována družstvem a odvíjela se od měsíční hrubé mzdy zaměstnance. V souvislosti s návrhem jsou vedle výhod i určité nevýhody, poněvadž by tato možnost měla negativní dopad na zaměstnance např. z důvodu snížení peněžité pomoci v mateřství. Proto by záleželo na uvážení každého zaměstnance, jestli tuto možnost využije či nikoliv. Z pohledu zaměstnavatele by se za nevýhodu považovala administrativní náročnost s převáděním mzdy na portál.

V závěru práce je uveden přehled výpočtu ročních nákladů družstva na současné benefity na jednoho zaměstnance v porovnání vůči výše zmíněným návrhům. Změny jsou spojeny jednak se zvýšením nákladů, které jsou daňově uznatelnými náklady a ušetří družstvu na dani, a jednak se snížením nákladů, které nejsou považovány za daňově účinné.

Na základě všech zjištěných poznatků je družstvu doporučeno zvážit zmíněné návrhy, díky nimž by sice došlo ke zvýšení nákladů, které jsou daňově účinné, avšak by se jednalo o investici, do níž se vyplatí vložit finanční prostředky. Zakomponování uvedených návrhů by mohlo docílit toho, že by se více zatraktivnila nabídka benefitů pro stávající i pro potenciální nové zaměstnance. Firma by nadále měla neustále sledovat vývoj trendů v benefitech, aktualizovat systém benefitů a monitorovat spokojenost svých zaměstnanců, aby neztrácela kvalitní a loajální zaměstnance a zůstala tak konkurenceschopná na trhu práce.

Summary

The aim of this diploma thesis is to analyze the system of employee benefits in the accounting and tax area of the selected cooperative and to propose tax optimization of the benefits structure from the perspective of the cooperative.

The theoretical part is devoted to the characteristics and legal regulation of employee benefits offered to employees in the Czech Republic. Subsequently, the work focuses on a detailed breakdown of benefits in terms of various criteria. At the same time, employee benefits are described from the employer's accounting and tax point of view, and the impact of benefits on the employee tax base is also given.

In the practical part is characterized selected cooperative. There were used controlled interview, methods of analysis and comparison, questionnaire survey, statistical method the Pearson's chi-square test and synthesis. First, a controlled interview was conducted with two employees of the selected cooperative. Based on the controlled interview, the were used methods of analysis and comparison of the current system of applied benefits of the cooperative according to the tax point of view from the employer's point of view and also with regard to the impact of the employee's income tax. Then it was conducted an anonymous questionnaire survey among the cooperative's employees. In connection with the questionnaire survey it was used statistical method Pearson's chi-square test. Based on the questionnaire survey it was formulated a proposal for changes in the structure of benefits, which served as a basis for determining the tax optimization of the structure of benefits on the part of the cooperative, including an evaluation of the impact of changes in the cost area of the cooperative. Part of the proposal for changes in the benefits structure is also to determine the impact of this tax optimization of the benefits structure on the employee tax base. The conclusion of the work was formed by a synthesis of the proposed changes to the system of benefits, which were recommended for tax optimization of the current state of benefits provided in the cooperative Vývoj.

Key words: legal regulation of employee benefits, employee, employer, tax costs, tax optimization.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Limited.
- Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků*. Grada Publishing, a.s.
- Beam, Burton T., & McFadden, John J. (2001). *Employee Benefits*. Dearborn Trade Publishing.
- Bednář, V. (2018). *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*. Praha: Grada.
- D'Ambrosiová, H., (2011). *Abeceda personalisty 2011: řízení lidských zdrojů, personální informace - plánování a optimalizace pracovníků ve firmě, řízení pracovního výkonu a firemní výkonnosti, odměňování zaměstnanců pro personalisty, zaměstnanecké výhody (benefity), bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zdravotní péče, vedení personální agendy, ochrana osobních údajů, vztahy k orgánům a institucím, zaměstnavatel a odborová organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP, odlišnosti v personální práci v nepodnikatelské sféře*. ANAG.
- Dvořáková, Z. (2012). *Řízení lidských zdrojů*. C. H. Beck.
- Hendl, J. (2015). *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. Portál, s.r.o., Praha.
- Hnátek, M., & Zámek, D. (2012). *Daňové a nedaňové náklady 2012*. Grada Publishing, a.s.
- Hryzláková, E., & Morávek, Z. (2020). *FKSP: Pravidla o hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb a daňová řešení jednotlivých plnění*. Verlag Dashöfer.
- Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Management Press.
- Kout, P., & Líbal, T. (2015). *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. VOX a.s.
- Kovanicová, D. (2009). *Abeceda účetních znalostí pro každého*. Praha: BOVA POLYGON.
- Krajčová, J., Palochová, M., & Pšenková, Y. (2014). *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. Wolters Kluwer.

- Krbečková, M., & Plesníková, J. (2020). *FKSP: sociální fondy, benefity a jiná plnění* (7. aktualizované vydání). Anag.
- Macháček, I. (2021). *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR.
- Mudrák, J. (2018). *Systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti*. (diplomová práce). Brno: Masarykova univerzita.
- Pelc, V. (2009). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde.
- Pražská, M. (2020). *Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniků na trhu práce*. (diplomová práce). Plzeň: Západočeská univerzita.
- Slepíčková, K. (2015). *Analýza zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti*. (bakalářská práce). Praha: České vysoké učení technické.
- Suránová, S. (2020). *Zpracování účetní uzávěrky a účetní závěrky v účetním programu vybraného podniku*. (bakalářská práce). České Budějovice: Jihočeská univerzita.
- Šafrová Drášilová, A. (2019). *Základy úspěšného podnikání*. Grada Publishing, a.s.
- Šikýř, M. (2012). *Personalistika pro manažery a personalisty*. Grada Publishing, a.s.
- Šubrt, B. (2014). *Obsluha mzdy a platu*. ANAG.
- Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., Skoumalová, A., Daněk, A., Ztratil, M., Přikrylová, H., Lukešová, D., Dorčáková, J., & Mikyska, M. (2020). *Abeceda mzdové účetní 2020: osobní a mzdová agenda, pracovněprávní a mzdové minimum, průměrný výdělek, srážky ze mzdy, povinnosti zaměstnavatelů k úřadu práce a vzájemné vztahy, daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení, dávky nemocenského pojištění, důchodové pojištění, náhrada majetkové a nemajetkové újmy a bezdůvodné obohacení, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, přehled důležitých údajů*. ANAG.
- Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků*. Grada Publishing.
- Wilton, N. (2010). *An Introduction to Human Resource Management*. Sage.

Legislativní zdroje

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, aktuální znění

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, aktuální znění
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, aktuální znění
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejně zdravotní pojištění, aktuální znění
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, aktuální znění
- Český účetní standard č. 704 Fondy účetní jednotky, aktuální znění

Odborné články

- Burhanudin, S., & Hanif, M. (2018). *The Influence of Employee Benefits Programs on Employy Morale and Employee Performance in Pt. Cji Pasuruan*. *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 7. Issue 5. PP 25-43. (cit. 25. 10. 2021). Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3228278.
- Pek-Greer, P., Wallace, M., & Al-Ansaari, Y. (2016). *Do human resource practices, employee remuneration and employee benefits have significant influence on the retention of childcare teachers in the childcare service industry?* *Asian Academy of Management Journal*. Vol. 21. No. 1. 1-26. (cit. 12. 10. 2021). Dostupné z: https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/e0625-aamj21012016_1.pdf.
- Rosenbloom, J. S. (2005). *The Future of Employee Benefits*. *Journal of Financial Service Professionals*. 59. 1. pg. 61-65. (cit. 25. 10. 2021). Dostupné z: <https://www.proquest.com/docview/209618242/fulltext-PDF/5509E564AB494D4BPQ/1?accountid=9646>.
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Embaye, A. B. (2013). *The Effects of Employee Recognition, Pay, and Benefits on Job Satisfaction: Cross Country Evidence*. *Journal of Business and Economics*. Volume 4. No. 1. pp. 1-12. (cit. 12. 10. 2021). Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Mussie-Tessema/publication/271077557_Tessema_M_Ready_K_Embaye_A_2013_The_Effects_of_Employee_Recognition_Pay_and_Benefits_on_Job_Satisfaction_Cross_Country_Evidence_Journal_of_Business_and_Economics_4_1_1-13/links/57769f6108ae1b18a7e1ae95/Tessema-M-Ready-K-Embaye-A-2013-The-Effects-of-Employee-Recognition-Pay-and-Benefits-on-Job-Satisfaction-Cross-Country-Evidence-Journal-of-Business-and-Economics-4-1-1-13.pdf#page=5.

Internetové zdroje

- Brychta, I. (2021). DU.cz. *Závodní stravování*. (cit. 25. 10. 2021). Dostupné z: <https://www.du.cz/33/zavodni-stravovani-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Erm6G5nY0UE3LJWi-xduTw1PpA5B5rrwHw/>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2021). *Výsledky z šetření Informace o pracovních podmínkách*. (cit. 12. 3. 2022). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vysledky-z-setreni-informace-o-pracovnich-podminkach>.
- Portál. Pohoda. (2008). *Zaměstnanecké benefity*. (cit. 22. 10. 2021). Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity/>.
- Uminský, P. (2018). Dauc.cz. *Daňové souvislosti poskytování automobilů zaměstnancům pro služební i soukromé účely*. (cit. 28. 10. 2021). Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=244429>.
- Účtujeme Pro Vás. (2021). *Účtování stravenek*. (cit. 22. 10. 2021). Dostupné z: <https://www.uctujemeprovas.cz/ucetnictvi/9-uctovani-stravenek>.
- Vývoj, oděvní družstvo. (2021a). *O nás*. (cit. 14. 12. 2021). Dostupné z: <https://www.vyvoj.cz/o-nas/>.
- Vývoj, oděvní družstvo. (2021b). *Obleky na míru*. (cit. 14. 12. 2021). Dostupné z: <https://www.vyvoj.cz/obleky-na-miru/>.
- Vývoj, oděvní družstvo. (2021c). *Politika a cíle kvality 2021 - 2022*. (cit. 14. 12. 2021). Dostupné z: https://www.vyvoj.cz/wp-content/uploads/2021/09/Politika_a_cile_kvality_2021-2022-1.pdf

Seznam zkratek

- č – číslo,
- D – Dal,
- FKSP – Fond kulturních a sociálních potřeb,
- Kč – koruna česká,
- MD – Má dáti,
- MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- např. – například.

Seznam obrázků

Obrázek 1: Logo družstva ⁽¹⁾	31
---	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Sociální výpomoc a půjčka zaměstnanci ⁽¹⁾	16
Tabulka 2: Náklady na nákup jednotného pracovního oblečení ⁽¹⁾	16
Tabulka 3: Příspěvek na stravování ⁽¹⁾	17
Tabulka 4: Příspěvek na zdravotní péči ⁽¹⁾	17
Tabulka 5: Roční náklady na zaměstnance za rok 2021 ⁽¹⁾	40
Tabulka 6: Motivace zaměstnanců mimo výši mzdy z hlediska pracovních pozic podle úseků ⁽¹⁾	47
Tabulka 7: Upravené pozorované četnosti ⁽¹⁾	54
Tabulka 8: Očekávané četnosti ⁽¹⁾	54
Tabulka 9: Pearsonův chí-kvadrát ⁽¹⁾	54
Tabulka 10: Upravené pozorované četnosti ⁽¹⁾	55
Tabulka 11: Očekávané četnosti ⁽¹⁾	56
Tabulka 12: Pearsonův chí-kvadrát ⁽¹⁾	56
Tabulka 13: Náklady na dovolenou nad rámec zákona ⁽¹⁾	57
Tabulka 14: Náklady u zaměstnavatele ⁽¹⁾	63
Tabulka 15: Čistá mzda zaměstnance ⁽¹⁾	64
Tabulka 16: Porovnání portálu Benefity se zvýšenou mzdou ⁽¹⁾	65
Tabulka 17: Porovnání portálu Benefity se zvýšenou mzdou ⁽¹⁾	65
Tabulka 18: Výpočet úspory při převodu mzdy na portál Benefity ⁽¹⁾	66
Tabulka 19: Porovnání aktuálních nákladů s náklady po zavedení návrhů ⁽¹⁾	68

Seznam grafů

Graf 1: Osobní charakter - pohlaví zaměstnanců ⁽¹⁾	42
Graf 2: Osobní charakter – věková skupina zaměstnanců ⁽¹⁾	42
Graf 3: Osobní charakter – délka pracovního poměru zaměstnanců ⁽¹⁾	43
Graf 4: Osobní charakter – pracovní pozice zaměstnanců ⁽¹⁾	44
Graf 5: Benefity využívané zaměstnanci ⁽¹⁾	45
Graf 6: Spokojenost zaměstnanců s rozsahem nabídky benefitů ⁽¹⁾	46
Graf 7: Motivace zaměstnanců mimo výši mzdy ⁽¹⁾	47
Graf 8: Nabízené benefity považované zaměstnanci za zbytečné ⁽¹⁾	48
Graf 9: Hodnocení benefitů z pohledu úseků ⁽¹⁾	49
Graf 10: Zájem zaměstnanců o další benefity ⁽¹⁾	50
Graf 11: Nabízené benefity považované zaměstnanci za samozřejmost ⁽¹⁾	51
Graf 12: Benefity považované zaměstnanci jako důvod při výběru zaměstnání ⁽¹⁾	51
Graf 13: Preference zaměstnanců vůči navýšení mzdy místo benefitů ⁽¹⁾	52
Graf 14: Výhrady zaměstnanců k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů ⁽¹⁾	52
Graf 15: Zájem zaměstnanců o benefity poskytované jinými firmami ⁽¹⁾	53

Seznam příloh

Příloha 1: Daňové řešení vybraných benefitů z pohledu zaměstnance

Příloha 2: Daňové řešení vybraných benefitů z pohledu zaměstnavatele

Příloha 3: Organizační schéma družstva

Příloha 4: Seznam zkratek použitých v schématu

Příloha 5: Kalkulace stravného

Příloha 6: Ukázka portálu Benefity

Příloha 7: Výše peněžní odměny za odpracované roky

Příloha 8: Vzor dotazníkového šetření

Příloha 9: Hodnocení benefitů podle důležitosti zaměstnanců

Příloha 10: Pozorované četnosti (1)

Příloha 11: Pozorované četnosti (2)

Příloha 12: Daňové řešení benefitů z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance

Přílohy

Příloha 1 – Daňové řešení vybraných benefitů z pohledu zaměstnance

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Zdanění u zaměstnance	Ustanovení ZDP ke zdanění plnění u zaměstnance	Ustanovení ZDP k osvobození od daně z příjmů
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem – nepeněžní příjem zaměstnance	ANO	§ 3 odst. 2	
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	ANO	§ 3 odst. 2	
Bezúplatné poskytnutí vozidla pro služební a soukromé účely	ANO	§ 6 odst. 6	
Náhrady cestovních výdajů do výše limitu	NE		§ 6 odst. 7 písm. a) (není předmětem daně)
Náhrady cestovních výdajů nad výši limitu	ANO	§ 6 odst. 7 písm. a)	
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. a)
Rekvalifikace zaměstnanců – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. a)
Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění poskytované z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Odborný rozvoj zaměstnanců (prohlubování a zvyšování kvalifikace, rekvalifikace) – peněžní plnění	ANO	§ 6 odst. 9 písm. a)	
Poskytování stravenek – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. b)
Peněžitý příspěvek na stravování do výše limitu	NE		§ 6 odst. 9 písm. b)
Peněžitý příspěvek na stravování nad limitní výši	ANO	§ 6 odst. 9 písm. b)	
Hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. c)
Poskytování nealkoholických nápojů – peněžní plnění	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. c)	

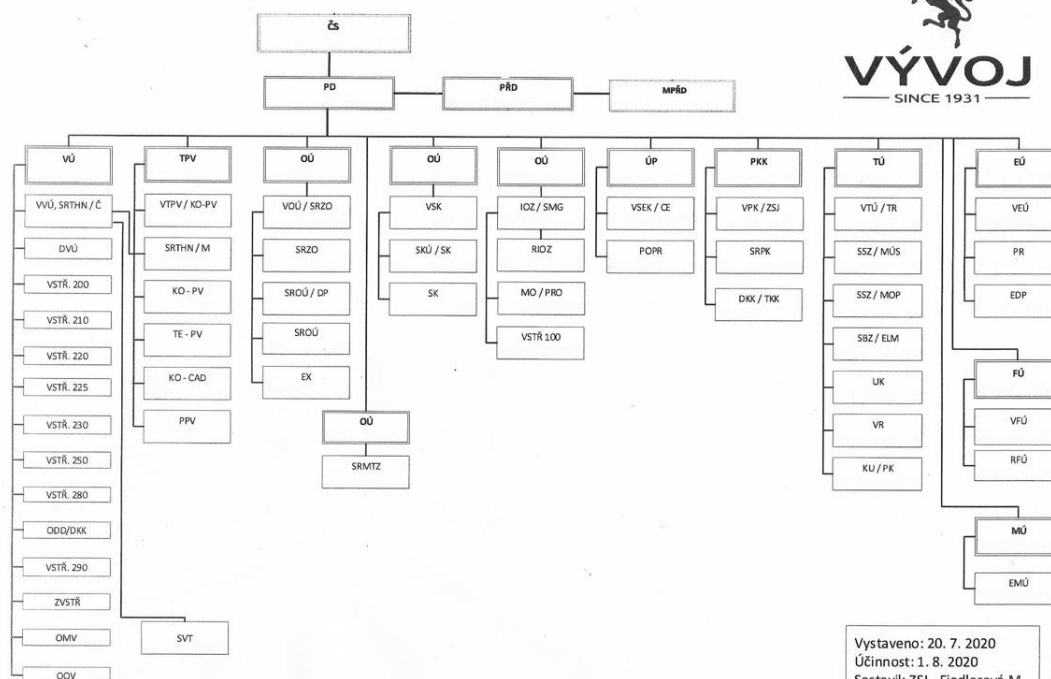
Příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč poskytnutý z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč – nepeněžní plnění	ANO	§ 6 odst. 9 písm. d)	
Příspěvek na rekreaci – peněžní plnění	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití poskytnutý z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití – peněžní plnění	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Příspěvek na pořízení zboží nebo služeb zdravotního charakteru poskytnutý z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Příspěvek na pořízení zboží nebo služeb zdravotního charakteru – peněžní plnění	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Nepeněžní dary do výše 2 000 Kč ročně poskytnuté z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů	NE		§ 6 odst. 9 písm. g)
Nepeněžní dary nad 2 000 Kč ročně	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. g)	
Peněžní dary z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. g)	

Příloha 2 – Daňové řešení vybraných benefitů z pohledu zaměstnavatele

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Daňový výdaj zaměstnavatele	Ustanovení ZDP k daňovým výdajům
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Bezúplatné poskytnutí vozidla pro služební a soukromé účely	ANO	bod 26 k § 24 odst. 2 pokynu GFR č. D-22
Náhrady cestovních výdajů do limitu a nad limit	ANO	§ 24 odst. 2 písm. zh)
Poskytování nealkoholických nápojů – nepeněžní plnění	NE	§ 25 odst. 1 písm. zm)
Poskytování nealkoholických nápojů – peněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele (peněžní i nepeněžní plnění)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele (nepeněžní plnění)	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele (peněžní plnění)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Stravenky do limitu zaměstnavatele	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravenky nad limit zaměstnavatele	NE	§ 25 odst. 1 písm. j)
Peněžitý příspěvek na stravování (přítomnost zaměstnance na směně trvá aspoň 3 hodiny)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Nepeněžní příspěvek na rekreaci	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Peněžní příspěvek na rekreaci	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Přechodné ubytování zaměstnanců – nepeněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Peněžní příspěvek na přechodné ubytování	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnance bez omezení výše	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Prodej výrobků a služeb za nižší ceny než obvyklé ceny	ANO	§ 24 odst. 1
Dary s vyloučením reklamních nebo propagačních předmětů	NE	§ 25 odst. 1 písm. t)
Výdaje spojené se zřízením firemní mateřské školy	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3

Příloha 3 – Organizační schéma družstva

Organizační schéma družstva



Vystaveno: 20. 7. 2020
 Účinnost: 1. 8. 2020
 Sestavil: ZSJ - Fiedlerová M

Příloha 4 – Seznam zkratk použitých v schématu

Seznam zkratk použitých v příručce kvality firmy Vývoj

ČS	-	členská schůze
PD	-	představenstvo družstva
KPOČP	-	komise péče o členy a pracovníky
OD	-	oděvní družstvo
PVE	-	porada vedení
ÚP	-	úsek předsedy představenstva družstva
PRD	-	předseda družstva, předseda představenstva družstva
MPRD	-	místopředseda představenstva družstva
CE	-	cenový útvar
VSEK	-	vedoucí sekretariátu a cenového útvaru
POPR	-	podnikový právník
PKK	-	podniková kontrola kvality
VPK	-	vedoucí podnikové kontroly kvality
SRPK	-	samostatný referent kontroly kvality
DKK	-	dílenská kontrola kvality
TKK	-	technická kontrola kvality
ZSJ	-	zástupce systému jakosti
EÚ	-	ekonomický úsek
EK/PR	-	ekonom/personalista
VEÚ	-	vedoucí ekonomického úseku
FÚ	-	finanční účtárna
VFÚ	-	vedoucí finanční účtárny
RFÚ	-	referent finanční účtárny
PR	-	personální referent
MÚ	-	mzdová účtárna
RMÚ	-	referent mzdové účtárny
EMÚ	-	externí mzdový účetní
EDP	-	ekonomický daňový poradce
OÚ	-	obchodní úsek
VOÚ	-	vedoucí obchodního úseku
SRZO	-	samostatný referent zahraničního obchodu
SRMTZ	-	samostatný referent materiálně-technického zabezpečení
SROÚ	-	samostatný referent obchodního úseku
IOZ / SMG	-	interní obchodní zástupce / sales manager
RIOZ	-	referent interního obchodního zástupce
DP	-	doprava vnitropodniková
SKC	-	sklad materiálu centrální

VSK	-	vedoucí skladu
SKÚ	-	skladový účetní
SK	-	skladník
EX	-	expedient
MO	-	maloobchod
PRO	-	prodavačka
TÚ	-	technický úsek
VTÚ	-	vedoucí technického úseku
SSZ	-	správa strojů a zařízení
MÚS	-	mechanik údržby strojů
TR	-	technický rozvoj
SBZ	-	správa budov a zařízení
MOP	-	mechanik / opravář
ELM	-	elektromechanik
VR	-	vrátná
KU	-	kuchyně
PK	-	pomocná kuchařka
UK	-	uklízečka
VÚ	-	výrobní úsek
VVÚ	-	vedoucí výrobního úseku
DVÚ	-	dispečer výrobního úseku
VSTR	-	vedoucí střediska
ZVSTR	-	zástupce vedoucího střediska
ODD/DKK	-	operátor dokončovací dílny / dílenská kontrola kvality
OMV	-	operátor měřenkové výroby
OOV	-	operátor oděvní výroby
SVT	-	správce výpočetní techniky
TPV	-	technická příprava výroby – modelárna
VTPV	-	vedoucí technické přípravy výroby
KO-PV	-	konstruktér přípravy výroby
TE-PV	-	technolog přípravy výroby
SRTHN/Č.	-	samostatný referent normy spotřeby času
SRTHN/M	-	samostatný referent spotřeby normy materiálu
KO-CAD	-	konstruktér elektronických systémů
PPV	-	pracovník přípravy výroby
ORTPV	-	odborný pracovník technické přípravy výroby

Zkratky používané v dokumentovaných informacích

VP	-	výrobní příkaz
P	-	požadavek
PV	-	plán výroby
IS	-	interní sdělení
PK	-	příručka kvality
SMK	-	systém managementu kvality
ČMI	-	Český metrologický institut

OIČMI	-	oblastní inspektorát Českého metrologického institutu
SMS	-	státní metrologické středisko
SKS	-	středisko kalibrační služby
E	-	etalon
EO	-	etalon organizace
SM	-	stanovené měřidlo
PM	-	pracovní měřidlo
VTKK	-	výkaz technické kontroly kvality
VDKK	-	výkaz dílenské kontroly kvality
VKKV	-	výkaz kontroly kvality výrobků
PKKV	-	protokol kontroly kvality výrobků
MVKKV	-	měsíční výkaz kontroly kvality výrobků
GQAR – ZSOJ –		zástupce pro státní ověřování jakosti

Příloha 5 – Kalkulace stravného

Kalkulace stravného ⁽¹⁾	Částka (Kč) ⁽²⁾
Cena oběda - bez DPH ⁽³⁾	73,00
DPH 10 % ⁽⁴⁾	7,30
Celkem cena oběda ⁽⁵⁾	80,30
55 % z nákladů - ze 73 Kč ⁽⁶⁾	40,15
Příspěvek z fondu ⁽⁷⁾	1,94
Strávník - bez DPH ⁽⁸⁾	30,91
DPH 10 % ⁽⁹⁾	3,09
Celkem strávník ⁽¹⁰⁾	34,00
Doplatek družstva za strávníka na celý oběd ⁽¹¹⁾	46,30

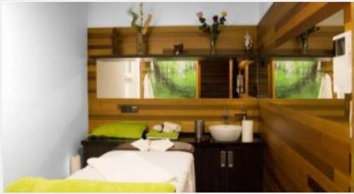
⁽¹⁾ Meal calculation; ⁽²⁾ Amount (CZK); ⁽³⁾ Lunch price – without VAT; ⁽⁴⁾ 10 % VAT; ⁽⁵⁾ Total lunch price; ⁽⁶⁾ 55 % of costs – from 73 CZK; ⁽⁷⁾ Contribution from the fund; ⁽⁸⁾ Boarder – without VAT; ⁽⁹⁾ 10 % VAT; ⁽¹⁰⁾ Total boarder; ⁽¹¹⁾ Co-payment for the boarder for the whole lunch. Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 6 – Ukázka portálu Benefity

Benefity **Slevový klub**

[E-SHOPY](#) [ZDRAVÍ](#) [SPORT](#) [KULTURA](#) [VZDĚLÁVÁNÍ](#) [REKREACE](#) [SLEVOVÉ PORTÁLY](#) [ZÁŽITKY](#) [BENEFITY PASS](#)

★ Doporučujeme



 SOKOL WELLNESS



 Aparthotel Svatý Vavřinec



 Penzion Uko

● ● ●

★ Akční nabídky







Příloha 7 – Výše peněžní odměny za odpracované roky

Počet odpracovaných roků ⁽²⁾	Částka (Kč) ⁽¹⁾		
	25 let trvání zaměstnání ⁽³⁾	50 let věku ⁽⁴⁾	Důchod ⁽⁵⁾
3 a více ⁽⁶⁾	1 500	1 500	3 500
5 a více ⁽⁷⁾	3 500	3 500	6 000
10 a více ⁽⁸⁾	5 000	5 000	8 000
15 a více ⁽⁹⁾	6 500	6 500	10 000
20 a více ⁽¹⁰⁾	8 000	8 000	14 000
30 a více ⁽¹¹⁾	x	x	18 000

⁽¹⁾ Amount (CZK); ⁽²⁾ Number of years worked; ⁽³⁾ 25 years of employment; ⁽⁴⁾ 50 years of age; ⁽⁵⁾ Pension; ⁽⁶⁾ 3 and more; ⁽⁷⁾ 5 and more; ⁽⁸⁾ 10 and more; ⁽⁹⁾ 15 and more; ⁽¹⁰⁾ 20 and more; ⁽¹¹⁾ 30 and more. Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 8 – Vzor dotazníkového šetření

Zaměstnanecské benefity - VÝVOJ, oděvní družstvo Třešť

Vážené respondentky, vážení respondenti,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění anonymního dotazníku, který se zaměřuje na téma „Daňové a účetní aspekty zaměstnanecských benefitů družstva“. Výsledky průzkumu budou použity jako podklad pro zpracování závěrečné diplomové práce a budou sloužit jako zpětná vazba pro vedení firmy, jelikož mohou poskytnout cenné podněty k nastavení systému benefitů. Prosím za pravdivé zodpovězení otázek.

Předem velice děkuji za Vaši spolupráci a čas věnovaný vyplnění dotazníku.

Bc. Sabina Suránová, studentka Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- ☐ muž ☐ žena

2. Do jaké věkové skupiny patříte?

- ☐ do 30 let ☐ 31-40 let ☐ 41-50 let ☐ 51 let a více

3. Jak dlouho jste v družstvu zaměstnaná/zaměstnaný?

- ☐ 2 roky a méně ☐ 6-10 let ☐ 21 let a více
☐ 3-5 let ☐ 11-20 let

4. Jaká je Vaše pracovní pozice?

- ☐ výroba ☐ technické oddělení ☐ administrativní oddělení
☐ sklad ☐ obchodní oddělení ☐ jiné (uveďte prosím)

5. Které z uvedených zaměstnanecských benefitů využíváte?

- | | |
|--|---|
| ☐ příspěvky na stravování | ☐ bezúročná půjčka a sociální výpomoci |
| ☐ příspěvky na penzijní připojištění | ☐ doprava do a ze zaměstnání |
| ☐ příspěvky na soukromé životní pojištění | ☐ poskytování přechodného ubytování |
| ☐ odborný rozvoj a vzdělávání | ☐ odměny při pracovních a životních výročích |
| ☐ práce z domova | ☐ dovolená nad rámec zákona |
| ☐ firemní mobilní telefony k soukromým účelům | ☐ portál Benefity |
| ☐ pružná pracovní doba | ☐ poskytování občerstvení, nealkoholických |
| ☐ provoz firemního předškolního zařízení | ☐ a ochranných nápojů na pracovišti |
| ☐ jiné (uveďte prosím) | |

Pokud jste zaškrtnla/zaškrtnli odpověď Benefity.cz, jaké benefity využíváte z tohoto portálu?

6. Jste spokojená/spokojený s aktuálním rozsahem nabídky benefitů?

- ☐ rozhodně ano ☐ neutrální ☐ rozhodně ne
☐ spíše ano ☐ spíše ne

Pokud ne, uveďte prosím důvod.

7. Co Vás na výkonu práce dostatečně motivuje nebo i uspokojuje vedle výše mzdy? Můžete zaškrtnout vícero možností.

- ☐ benefity ☐ pochvala, uznání ☐ vztahy na pracovišti či pracovní kolektiv
☐ jiné (uveďte prosím)

8. Považujete některé benefity, které jsou Vám nabízeny za zbytečné?

- ☐ rozhodně ano ☐ neutrální ☐ rozhodně ne
☐ spíše ano ☐ spíše ne

Pokud ano, uveďte prosím, jaké a důvod jejich výběru.

9. Zakroužkujte na stupnici jednotlivé benefity, které jsou Vám nabízeny podle toho, jak jsou pro Vás důležité. (1 – nejvíce důležité, 2 – spíše důležité, 3 – neutrální, 4 – spíše nedůležité, 5 – nejméně důležité).

- | | | | |
|--|-----------|--|-----------|
| - příspěvky na stravování | 1 2 3 4 5 | - bezúročná půjčka a sociální výpomoci | 1 2 3 4 5 |
| - příspěvky na penzijní připojištění | 1 2 3 4 5 | - doprava do a ze zaměstnání | 1 2 3 4 5 |
| - příspěvky na soukromé životní pojištění | 1 2 3 4 5 | - poskytování přechodného ubytování | 1 2 3 4 5 |
| - odborný rozvoj a vzdělávání | 1 2 3 4 5 | - dovolená nad rámec zákona | 1 2 3 4 5 |
| - práce z domova | 1 2 3 4 5 | - portál Benefity | 1 2 3 4 5 |
| - firemní mobilní telefony k soukromým účelům | 1 2 3 4 5 | - odměny při pracovních a životních výročích | 1 2 3 4 5 |
| - pružná pracovní doba | 1 2 3 4 5 | - provoz firemního předškolního zařízení | 1 2 3 4 5 |
| - poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti | 1 2 3 4 5 | - jiné (uveďte prosím) | |

10. Uvítali byste další benefity?

- ☐ rozhodně ano ☐ neutrální ☐ rozhodně ne
☐ spíše ano ☐ spíše ne

Pokud ano, uveďte prosím, jaké a důvod jejich výběru.

11. Vnímáte některé benefity za samozřejmost?

- ☐ rozhodně ano ☐ neutrální ☐ rozhodně ne
☐ spíše ano ☐ spíše ne

Pokud ano, uveďte prosím jaké.

12. Byl benefit jeden z důvodů při výběru zaměstnání v družstvu?

- ☐ rozhodně ano ☐ neutrální ☐ rozhodně ne
☐ spíše ano ☐ spíše ne

13. Pokud byste se měli rozhodnout, chtěli byste místo benefitů raději navýšení mzdy?

- ☐ ano ☐ ne

14. Máte nějaké výhrady k aktuálnímu rozsahu nabídky benefitů?

- ☐ ano ☐ ne

Pokud ano, uveďte prosím jaké.

15. Zajímali jste se o benefity, které jsou poskytovány jinými firmami ve stejném odvětví?

- ☐ ano ☐ ne

Pokud ano, uveďte prosím, jaké benefity Vás zaujaly.

Příloha 9 – Hodnocení benefitů podle důležitosti zaměstnanců

Poskytované benefity ⁽¹⁾	1	2	3	4	5	Počet zaměstnanců ⁽²⁾
Portál Benefity ⁽³⁾	40	19	11	0	0	70
Příspěvky na penzijní připojištění ⁽⁴⁾	43	14	4	2	1	64
Příspěvky na stravování ⁽⁵⁾	37	16	4	2	0	59
Odměny při pracovních a životních výročích ⁽⁶⁾	10	7	5	1	1	24
Bezúročná půjčka a sociální výpomoci ⁽⁷⁾	3	1	0	0	0	4
Firemní mobilní telefony k soukromým účelům ⁽⁸⁾	0	2	2	0	0	4
Pružná pracovní doba ⁽⁹⁾	0	3	1	0	0	4
Práce z domova ⁽¹⁰⁾	0	3	1	0	0	4

⁽¹⁾ Provided benefits; ⁽²⁾ Number of employees; ⁽³⁾ Benefits portal; ⁽⁴⁾ Supplementary pension insurance contributions; ⁽⁵⁾ Meal contributions; ⁽⁶⁾ Rewards for work and life anniversaries; ⁽⁷⁾ Interest-free loan and social assistance; ⁽⁸⁾ Corporate mobile phones for private purposes; ⁽⁹⁾ Flexible working hours; ⁽¹⁰⁾ Home office. Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 10 – Pozorované četnosti (1)

Spokojenost s benefity ⁽²⁾	Úseky ⁽¹⁾			Celkový počet ⁽⁶⁾
	Výrobní ⁽³⁾	Obchodní ⁽⁴⁾	Technický ⁽⁵⁾	
Rozhodně ano ⁽⁷⁾	7	2	0	9
Spíše ano ⁽⁸⁾	20	0	4	24
Neutrální ⁽⁹⁾	16	11	3	30
Spíše ne ⁽¹⁰⁾	7	0	1	8
Rozhodně ne ⁽¹¹⁾	7	0	0	7
Celkový počet ⁽¹²⁾	57	13	8	78

⁽¹⁾ Sections; ⁽²⁾ Satisfaction with benefits; ⁽³⁾ Productive; ⁽⁴⁾ Businesslike; ⁽⁵⁾ Technical; ⁽⁶⁾ Total number; ⁽⁷⁾ Definitely yes; ⁽⁸⁾ Rather yes; ⁽⁹⁾ Neutral; ⁽¹⁰⁾ Rather not; ⁽¹¹⁾ Definitely not; ⁽¹²⁾ Total number. Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 11 – Pozorované četnosti (2)

Spokojenost s benefity ⁽²⁾	Věková skupina ⁽¹⁾			Celkový počet ⁽⁶⁾
	31-40 let ⁽³⁾	41-50 let ⁽⁴⁾	51 let a více ⁽⁵⁾	
Rozhodně ano ⁽⁷⁾	1	4	3	8
Spíše ano ⁽⁸⁾	2	12	13	27
Neutrální ⁽⁹⁾	2	15	11	28
Spíše ne ⁽¹⁰⁾	0	2	6	8
Rozhodně ne ⁽¹¹⁾	1	3	3	7
Celkový počet ⁽¹²⁾	6	36	36	78

⁽¹⁾ Age structure; ⁽²⁾ Satisfaction with benefits; ⁽³⁾ 31-40 years; ⁽⁴⁾ 41-50 years; ⁽⁵⁾ 51 years and older; ⁽⁶⁾ Total number; ⁽⁷⁾ Definitely yes; ⁽⁸⁾ Rather yes; ⁽⁹⁾ Neutral; ⁽¹⁰⁾ Rather not; ⁽¹¹⁾ Definitely not; ⁽¹²⁾ Total number. Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 12 - Daňové řešení benefitů z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance

Zaměstnanecké benefity ⁽¹⁾	Forma ⁽²⁾	Daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele ⁽³⁾	Osvobozený příjem zaměstnance ⁽⁴⁾
Příspěvky na stravování ⁽⁵⁾	Nepeněžní ⁽¹⁷⁾	Ano (55 %) ⁽²⁹⁾	Ano ⁽³⁹⁾
Příspěvky na penzijní přípojištění ⁽⁶⁾	Peněžní ⁽¹⁸⁾	Ano ⁽³⁰⁾	Ano (do 50 000 Kč) ⁽⁴⁰⁾
Firemní mobilní telefony k soukromým účelům ⁽⁷⁾	Nepeněžní ⁽¹⁹⁾	Ano ⁽³¹⁾	Ano ⁽⁴¹⁾
Portál Benefity ⁽⁸⁾	Nepeněžní ⁽²⁰⁾	Ne ⁽³²⁾	Ano (rekreace do 20 000 Kč) ⁽⁴²⁾
Bezúročná půjčka ⁽⁹⁾	Peněžní ⁽²¹⁾	Ne ⁽³³⁾	Ano (do 300 000 Kč) ⁽⁴³⁾
Sociální výpomoci ⁽¹⁰⁾	Peněžní ⁽²²⁾	Ne ⁽³⁴⁾	Ano (do 500 000 Kč) ⁽⁴⁴⁾
13. plat ⁽¹¹⁾	Peněžní ⁽²³⁾	Ano ⁽³⁵⁾	Ne ⁽⁴⁵⁾
Odměny při pracovních a životních výročích ⁽¹²⁾	Peněžní ⁽²⁴⁾	Ne ⁽³⁶⁾	Ne ⁽⁴⁶⁾
Práce z domova ⁽¹³⁾	Nemá daňový dopad ⁽²⁵⁾		
Pružná pracovní doba ⁽¹⁴⁾	Nemá daňový dopad ⁽²⁶⁾		
Dovolená nad rámec zákona ⁽¹⁵⁾	Peněžní ⁽²⁷⁾	Ano ⁽³⁷⁾	Ne ⁽⁴⁷⁾
Příspěvky na soukromé životní pojištění ⁽¹⁶⁾	Peněžní ⁽²⁸⁾	Ano ⁽³⁸⁾	Ano (do 50 000 Kč) ⁽⁴⁸⁾

⁽¹⁾ Employee benefits; ⁽²⁾ Form; ⁽³⁾ Tax deductible costs for employer; ⁽⁴⁾ Exempt employee income;
⁽⁵⁾ Meal contributions; ⁽⁶⁾ Supplementary pension insurance contributions; ⁽⁷⁾ Corporate mobile
phones for private purposes; ⁽⁸⁾ Benefits portal; ⁽⁹⁾ Interest-free loan; ⁽¹⁰⁾ Social assistance; ⁽¹¹⁾ 13.
pay; ⁽¹²⁾ Rewards for work and life anniversaries; ⁽¹³⁾ Home office; ⁽¹⁴⁾ Flexible working hours; ⁽¹⁵⁾
Holiday beyond the law; ⁽¹⁶⁾ Private life insurance contributions; ⁽¹⁷⁾ Non monetary; ⁽¹⁸⁾ Monetary;
⁽¹⁹⁾ Non monetary; ⁽²⁰⁾ Non monetary; ⁽²¹⁾ Monetary; ⁽²²⁾ Monetary; ⁽²³⁾ Monetary; ⁽²⁴⁾ Monetary;
⁽²⁵⁾ Has no tax impact; ⁽²⁶⁾ Has no tax impact; ⁽²⁷⁾ Monetary; ⁽²⁸⁾ Monetary; ⁽²⁹⁾ Yes (55 %); ⁽³⁰⁾ Yes;
⁽³¹⁾ Yes; ⁽³²⁾ No; ⁽³³⁾ No; ⁽³⁴⁾ No; ⁽³⁵⁾ Yes; ⁽³⁶⁾ No; ⁽³⁷⁾ Yes; ⁽³⁸⁾ Yes; ⁽³⁹⁾ Yes; ⁽⁴⁰⁾ Yes (up to 50 000
CZK); ⁽⁴¹⁾ Yes; ⁽⁴²⁾ Yes (recreation up to 20 000 CZK); ⁽⁴³⁾ Yes (up to 300 000 CZK); ⁽⁴⁴⁾ Yes (up
to 500 000 CZK); ⁽⁴⁵⁾ No; ⁽⁴⁶⁾ No; ⁽⁴⁷⁾ No; ⁽⁴⁸⁾ Yes (up to 50 000 CZK). Zdroj: Vlastní zpracování