BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zaměstnanecké výhody a jejich daňová uznatelnost ve vybrané společnosti

Employee benefits and their tax deductibility in selected company

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

VEDOUCÍ PRÁCE

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Jilemnická Jméno: Kateřina Osobní číslo: 437802

Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)

Zadávající katedra/ústav: Oddělení ekonomických studií

Studijní program: Ekonomika a management

Studijní obor: Řízení a ekonomika průmyslového podniku

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Zaměstnanecké výhody a jejich daňová uznatelnost ve vybrané společnosti

Název bakalářské práce anglicky:

Employee benefits and their tax deductibility in selected company

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Cílem bakalářské práce je analýza využívání zaměstnaneckých benefitů, návrh na zlepšení nabídky zaměstnaneckých výhod a zhodnocení finanční stránky poskytování zaměstnaneckých výhod z pohledu společnosti.
PŘÍNOS: Přínosem práce je zhodnocení využívání benefitů, jejich nákladnost pro firmu a návrh na zlepšení.
OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část - popis základních pojmů motivace, odměňování a zaměstnaneckých výhod, jejich členění dle daňové uznatelnosti, charakteristika tématu; 3. Praktická část - představení společnosti, příprava a realizace dotazníkového šetření, vyhodnocení získaných dat na základě použití vhodné metody, návrh na zlepšení systému benefitů; 4. Závěr

Seznam doporučené literatury:

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 2. vyd. Praha: Management Press, 1998.
MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. 1.vydání. Praha: C.H.Beck, 2010.
MILKOVICH, Gerge T. a John W. BOUDREAU. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 1993.
BENEŠOVÁ, Jana. Firemní hity: nadčasové benefity. Liberec: Centrum Kašpar, 2014.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

RNDr. Jitka Jurková, M.A., MÚVS ČVUT v Praze, oddělení ekonomických studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5.12.2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2017

Platnost zadání bakalářské práce: 31.8.2018

Podpis vedoucí(ho) práce | Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry | Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

29-03-2017

Datum převzetí zadání | Podpis studenta(ky)

© ČVUT v Praze, Design: ČVUT v Praze, VIC

JILEMNICKÁ, Kateřina. Zaměstnanecké výhody a jejich daňová uznatelnost ve vybrané společnosti. Zdanění Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.

MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v přiloženém seznamu použité literatury.
Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), v platném znění.

V Praze dne: 27. 03. 2017 Podpis:

Poděkování

Děkuji především vedoucí práce, RNDr. Jitce Jurkové, M.A., za odborné vedení, vstřícný přístup, cenné rady a připomínky udělené v průběhu zpracování mé bakalářské práce. Dále děkuji zaměstnancům společnosti X za ochotu a čas strávený vyplněním dotazníků a jejich podměty a návrhy pro zpracování bakalářské práce. Nakonec chci poděkovat mé rodině a přátelům za projevenou podporu během mého studia.

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na zaměstnanecké výhody, jejich využití. Dále se pak zabývá problematikou finančního zatížení Společnosti X při poskytování zaměstnaneckých výhod svým zaměstnancům. Bakalářská práce je tedy rozdělena do dvou částí. V první části se zaměřuji na teorii tématu, vysvětlení základních pojmů, popis jednotlivých zaměstnaneckých výhod a jejich rozdělení, které jsou pro firmu daňově uznatelné a neuznatelné. Druhá část - praktická část obsahuje představení společnosti a dotazníkové šetření, kterým jsem zjišťovala využití výhod respondenty a případné zlepšení a rozšíření nabídky benefitů. Podle výsledků jsem provedla analýzu, dle které jsem zjišťovala, jak finančně nákladné je pro společnost poskytování zaměstnaneckých výhod a proč je i přesto poskytují a chtějí je rozšiřovat.

Klíčová slova

Zaměstnanecké výhody, odměňování, motivace, zdanění benefitů

Abstract

The bachelor thesis focuses on employee benefits, their utilization. It then deals with the financial burden of company X in providing employee benefits to its employees. This thesis is then divided into two parts. The first part focuses on the theory on this subject, explaining basic concepts, description of benefits and their division, which are tax deductible or not for the company. The second part – practical part contains the introdiction of the company and survey, which I examined the benefits of respondents and improvement and the possible expansion of benefits. And according to the results I analyzed, how costly it is for a company providing employee benefits and why is company still provide and want to extend.

Key words

Employee benefits, remuneration, motivation, taxation of benefits

Obsah

Úvod **5**

1. Odměňování a motivace **8**

1.1. Odměňování 8

1.2. Motivace 9

2. Zaměstnanecké výhody a jejich členění **10**

2.1. Charakteristika 10

2.2. Členění zaměstnaneckých výhod 11

2.3. Charakteristika zaměstnaneckých výhod 14

3. Daňově uznatelné a neuznatelné zaměstnanecké výhody **19**

3.1. Z pohledu zaměstnance 19

3.2. Z pohledu zaměstnavatele 23

4. Praktická část **27**

4.1. Představení Společnosti X 28

4.2. Zaměstnanecké výhody poskytované Společností X 29

5. Návrhy zaměstnaneckých výhod **38**

6. Dotazníkové šetření **40**

6.1. Výzkumné metody a realizace dotazníkového šetření 41

6.2. Vyhodnocení dotazníkového šetření 42

6.3. Vyhodnocení dotazníkového šetření v rámci výzkumných otázek 52

6.4. Vyhodnocení zajímavých otázek z dotazníku 53

7. Návrhy řešení a doporučení **55**

Závěr **57**

Literatura **59**

Internetové zdroje 60

Seznam obrázků **61**

Seznam tabulek **61**

Seznam grafů **61**

Použitý dotazník **62**

Úvod

Zaměstnanecké výhody jsou v České republice velmi populární pro zaměstnavatele, neboť je to způsob, jak mohou svým zaměstnancům poskytnout nadstandardní odměny, nikoli ve sféře mzdové či platové. Současně je řada těchto poskytovaných benefitů pro zaměstnavatele daňově uznatelná.

V dnešní době se zaměstnavatelé snaží nabídnout svým zaměstnancům, co možná nejvýhodnější a nejzajímavější zaměstnanecké výhody, a tím i lepší podmínky na trhu práce než konkurence. Poskytováním těchto výhod se snaží zaměstnavatelé snížit fluktuaci, zvýšit loajalitu stávajících zaměstnanců a vzbudit zájem uchazečů o zaměstnání. Jedním z důležitých faktorů při poskytování zaměstnaneckých výhod je, aby zaměstnavatel nabízel a poskytoval benefity, o které mají zaměstnanci zájem. Systém zaměstnaneckých výhod by měl podporovat nejen spokojenost zaměstnanců, tím také zvyšovat jejich výkonnost a produktivitu práce, ale také šířit dobré jméno společnosti mezi potencionálními uchazeči na trhu práce.

Cílem této bakalářské práce je i analýza využívání zaměstnaneckých výhod ve vybrané obchodní společnosti, kterou označím Společnost X, vyhodnocení systému zaměstnaneckých výhod, případný návrh zlepšení poskytování těchto výhod a rovněž tak možné rozšíření nabídky benefitů dle přání zaměstnanců, které povedou ke zlepšení jejich spokojenosti. Podkladem pro analýzu bude aktuální nabídka zaměstnaneckých výhod, které poskytuje Společnost X, a jež bude doplněna dotazníkovým šetřením. Po vyhodnocení těchto dat se zaměřím na finanční stránku poskytování zaměstnaneckých výhod z pohledu Společnosti X, a to zda jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem či neuznatelným výdajem. Následně provedu analýzu nákladovosti pro firmu a její vyhodnocení v souvislosti s výsledkem mého šetření.

Teoretická část obsahuje zpracování odborné literatury k danému tématu. Jedná se o definici odměňování a motivace, jejich druhy a cíle a zejména o charakteristiku zaměstnaneckých výhod, jejich členění, význam a cíle. Dále jejich rozdělení dle zdanění z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Praktická část se zabývá představením a charakteristikou Společnosti X, která je dceřinou společnosti mezinárodního obchodního řetězce Z, způsobem odměňování a popisem souboru zaměstnaneckých výhod, které Společnost X poskytuje. Hlavním bodem praktické části je dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení, ve kterém se zabývám spokojeností zaměstnanců s nabídkou benefitů, jejich

znalostech ohledně daňových odvodů těchto výhod a zdanění ze strany zaměstnavatele.
Cílem analýzy je zjištění spokojenosti zaměstnanců s poskytováním zaměstnaneckých výhod a finanční nákladovosti při poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu společnosti.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Odměňování a motivace

1.1. Odměňování

„Odměňování v moderním řízení lidských zdrojů neznamená pouze mzdu nebo plat, popřípadě jiné formy peněžní odměny, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci jako kompenzaci za vykonávanou práci. Moderní pojetí odměňování je mnohem širší. Zahrnuje povýšení, formální uznání (pochvaly) a také zaměstnanecké výhody (zpravidla nepeněžní) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nezávisle na jeho pracovním výkonu, pouze z titulu pracovního poměru.“ (Koubek, 1998, s. 236) Podle Koubka je každá společnost či jiná organizace jedinečná, a proto by měli mít odměňovací systém sestavený tak, aby přesně vyhovoval jejím potřebám a potřebám jejích pracovníků. Dále rozděluje odměny do dvou skupin, a to na peněžní a nepeněžní, které bývají spojeny s odpracovanou dobou nebo výkonem zaměstnance. Také jsou to odměny, které vyplývají z pracovního poměru v podobě zajímavých úkolů, veřejného uznání či individuální péče o pracovní prostředí. (Koubek, 1998) Armstrong velice podrobně charakterizoval cíle řízení odměňování do 7 hlavních bodů, do kterých patří především odměňování pracovníků za práci, kterou odvádějí a za to, co vytvářejí; motivovat lidi a podporovat jejich loajalitu vůči organizaci; snažit se získávat kvalifikované pracovníci a formami odměňování si je udržet; vytváření kultury spokojených zaměstnanců, kteří mají vysokou efektivitu práce; odměňovat za práci, která má pro firmu jistou hodnotu a kdy je tato činnost důležitá i pro celkový výsledek společnosti. (Armstrong, 2007, s. 20)

Zaměstnavatel má v dnešní době mnoho nástrojů a možností, jak správně odměňovat zaměstnance za jejich vykonávanou práci a také za to, že pracují právě pro danou společnost. Formy odměňování jsou nedílnou součástí při poskytování pracovních míst, neboť motivace a odměňování jsou velmi důležité nejen pro zaměstnance, který chce být dostatečně ohodnocen za vykonanou práci, tak i ze strany zaměstnavatele, který si své klíčové pracovníky udržet a zaujmout uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Zaměstnavatel se snaží vybudovat prosperující firmu, kterou bez lidského kapitálu nelze vystavět. Spokojení pracovníci jsou pro zaměstnavatele nejcennější kapitál.

1.2. Motivace

Definic motivace lze najít v odborné literatuře mnoho a každý autor tento pojem vyjádří jinak, kdy chápe podstatu motivace svým způsobem, kterou se snaží pomocí své vlastní definice předat čtenáři. Podle Ing. Rejfa chápeme motivaci jako soubor vnitřních procesů, které představují činnosti lidí a regulují jeho jednání, poznávání a prožívání a zaměřují ho určitým směrem (Reif, 2009, s. 101). Velice se mi líbila definice motivace z knihy Personální management, jejíž autorkou je Václava Nývltová: *„O motivaci má smysl hovořit pouze v souvislosti s činnostmi a chování, které je ovlivnitelné vůlí, kdy člověk může alespoň v minimální míře rozhodovat o tom, jak se zachová, zda danou činnost udělá nebo neudělá a s jakým nasazením.“ (Nývltová, 2002, s. 56)*
Motivace je pojem, který obsahuje mnoho jednotlivých procesů, které se nazývají motivy. Při vykonávání činnosti člověka je používáno mnoho motivů najednou, tyto umocňují motivaci pro získání lepšího výsledku. Motivaci je možné chápat jako pojem, který svými činnostmi ovlivňuje chování a myšlení lidí, kdy výsledkem může být buď kladná motivace, díky níž se může zvýšit produktivita práce zaměstnanců či zvýšit zájem o práci u dané společnosti nebo záporná motivace, která pracovníky demotivuje a jejich snaha, vůle a nadšení pracovat pro danou společnost či vykonávat svou práci je velmi negativní.
Například Nývltová ve své knize Personální management popisuje motivaci pomocí 3 hlavních funkcí, které by měla naplňovat: Zaprvé by měla motivace ukazovat směr psychických procesů, jednání, chodu procesů a odezvy k daným věcem. Především by jedinci chtěli provozovat takové činnosti, které je baví a jsou motivováni k jejich vykonání, kdy se snaží vyhýbat činnostem, které je nebaví a chybí jim motivace k jejich splnění. Zadruhé by měla motivace člověku dodat dostatek energie, nabudit organismus a povzbudit psychiku tak, aby vykonával dostatečně činnost a byl motivovaný tuto činnost provozovat. Zatřetí prezentuje motivaci jako stimul, který jedinci dodává zarytý postoj k činnostem, které musí vykonávat. V případě, kdy jsou lidé dostatečně motivovaní, zůstávají u činností do té chvíle, dokud nesplní požadavky na zajištění cíle. (Nývltová, 2002, s. 57) Motivaci lze tedy chápat jako vnitřní podnět, který ovlivňuje lidské chování, jednání i psychiku při uspokojování jejich potřeb. Tyto podměty určují směr a jednání lidí, kterým se daní jedinci pokouší dosáhnout stanovených nebo požadovaných cílů a výsledků. (Šikýř, 2014, s. 131)

2. Zaměstnanecké výhody a jejich členění

2.1. Charakteristika

Zaměstnanecké výhody většinou nebývají spojovány s výkoností zaměstnance, ale jsou poskytovány jen za to, že zaměstnanci pracují pro danou společnost.

Podle Reifa se v Evropě rozdělují zaměstnanecké výhody do 3 skupin. Do skupiny výhod sociální povahy patří podnikové důchody, životní důchody, podnikové půjčky a ručení za půjčky, jesle a mateřské školy, atd. Do druhé skupiny patří výhody se vztahem k práci, kterými je stravování, výhodnější prodej podnikových produktů zaměstnancům, vzdělání hrazené podnikem atd. Do třetí skupiny zahrnujeme výhody spojené s postavením v organizaci, čímž je myšlen podnikový automobil pro vedoucí pracovníky, placení telefonů v bytě, nárok na oděv a jiné náklady k reprezentaci podniku, bezplatné bydlení atd. (Reif, 2009, s. 100)

„Rozvoj poskytování zaměstnaneckých výhod podpořila i daňová politika. Většina těchto výhod představuje pro zaměstnance nezdanitelný příjem a pro zaměstnavatele odečitatelnou položku ze zdanitelného základu" (McCaffery, R.M., 1983)

Typické zaměstnanecké výhody jsou stanoveny tak, aby splňovaly čtyři cíle, a sice konkurenceschopnost vůči ostatním firmám, nákladovou efektivnost, přizpůsobení jednotlivým potřebám a preferencím zaměstnanců v nejvyšší možné míře a souladu se zákony (Milkovich, G.T., Goudreau, J.W., 1993, s. 641).

Společnosti se snaží získat a udržet nabízenými zaměstnaneckými výhodami kvalitní i méně kvalifikované zaměstnance, pro které je nabídka zaměstnaneckých výhod jedním z rozhodujících faktorů při rozhodování mezi pracovními nabídkami. Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy (Macháček, 2010)

Dr. Pelc zastává ve své knize Zaměstnanecké výhody v roce 2009 názor, že zaměstnanecké benefity by měly posilovat vztah zaměstnanců k dané společnosti, tedy k zaměstnavateli a zajišťovat zaměstnancům potřebnou relaxaci a stabilitu. Systém zaměstnaneckých výhod ovlivňují finanční možnosti zaměstnavatele a potřeby zaměstnanců. Zaměstnavatel při sestavování systému zaměstnaneckých výhod vychází z nabídky konkurence a podmínky poskytování jsou obsaženy a ujednány

v kolektivní smlouvě společnosti nebo vnitřním předpisu. (Pelc, 2009, s. 11)

2.2. Členění zaměstnaneckých výhod

Podle Macháčka se zaměstnanecké výhody poskytují dvěma formami. První formu nazýváme fixním způsobem poskytování benefitů, kdy zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu základní zaměstnanecké benefity, které jsou určeny pro všechny zaměstnance a je na zaměstnanci, zda tyto benefity využije nebo ne. Nevýhodou tohoto systému je, že zaměstnavatel může investovat do určitého programu zaměstnaneckých výhod, ale zaměstnanci nemusí mít o tyto formy zájem. Do druhé formy patří flexibilní způsob poskytování benefitů. V tomto případě zaměstnavatel stanoví firemní balíček zaměstnaneckých výhod a stanoví rovněž roční limit bodů pro každého zaměstnance. Každý zaměstnanec si z tohoto balíčku zvolí takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. Při výběru benefitů vychází zaměstnanec z bodového ohodnocení příslušné zaměstnanecké výhody a z celkové výše přidělených bodů k čerpání benefitů. Zaměstnanec tak může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat čerpání benefitů podle vlastních preferencí. (Macháček, 2010, s. 2)

Dále jsou také zaměstnanecké benefity poskytovány zaměstnavatelem, které rozlišujeme z pohledu nákladovosti u zaměstnance a zaměstnavatele. U zaměstnance je rozdělujeme do tří typů, a to, že výhody mohou být osvobozeny od daně z příjmů, jsou zahrnuty či nezahrnuty do vyměřovacího základu zaměstnance kvůli stanovení výše odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění a jako poslední mohou být zdaněny daní z příjmu ze závislé činnosti. Z pohledu zaměstnavatele se díváme především, zda jsou poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů, anebo zda jsou poskytovány na vrub nedaňové uznatelných výdajů, zda jsou poskytovány ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění a nakonec zda jsou poskytovány ze zisku po jeho zdanění, resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období. Ideální jsou takové benefity, které jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti pro zaměstnance a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného a zároveň jsou tyto benefity pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, kterým si snižují základ daně z příjmů. (Macháček, 2010)

Zaměstnanecké výhody dělíme také do dvou dalších skupin podle hlediska poskytování. První skupina obsahuje poskytování

zaměstnaneckých výhod z hlediska zákoníku práce: poskytování benefitů a nadlimitního plnění dovoluje zaměstnavateli zákoník práce, a to v případě, kdy jsou benefity vyjmenované a popsané v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo ty, jež jsou zahrnuté v pracovní smlouvě či jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se například o odstupné dle § 67 a § 68 Zákoníku práce. Poskytuje se v případě, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr dle § 52 písm. a) až c) či dohodou ze stejných důvodů, nebo když zaměstnanec okamžitě ukončí pracovní poměr dle § 56 Zákoníku práce, má nárok na odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku. Dále pokud zaměstnavatel ukončí pracovní poměr zaměstnanci podle § 52 písm. d) či se ukončí pracovní poměr dohodou ze stejných důvodů, vznikne zaměstnanci nárok na odstupné v minimální výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Mezi zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem řadíme odborný rozvoj zaměstnanců, jež je blíže charakterizován viz podkapitola 2.3. Charakteristika zaměstnaneckých výhod. V tomto případě je důležitý vnitřní předpis, který vydává zaměstnavatel podle § 305 Zákoníku práce, který je závazný nejen pro zaměstnavatele, ale také pro všechny jeho zaměstnance.

Druhá skupina obsahuje poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákona o daních z příjmů. Dělí se ještě na 3 podskupiny: Zaprvé daňové řešení u zaměstnance, které se řídí podle ustanovení § 6 odst. 9 o příjmech ze závislé činnosti, které jsou od daně osvobozeny, kam patří benefity, které nazýváme nepeněžním plněním zaměstnavatele. Do této skupiny zahrnujeme: osobní rozvoj zaměstnanců (kdy rozvoj souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo rekvalifikace zaměstnanců); hodnotu stravného, která je poskytována na pracovišti či v rámci závodního stravování; hodnotu nealkoholických nápojů, které jsou poskytovány ze zisku po zdanění, ze sociálního fondu či jdou na vrub výdajů; plnění poskytované zaměstnanci či rodinnému příslušníkovi ze sociálního a kulturního fondu; využití zdravotnických a rekreačních nebo vzdělávacích zařízení; využití zařízení péče o dítě předškolního věku včetně mateřské školy, sportovních zařízení a knihovny zaměstnavatele; příspěvky na sportovní a kulturní akce; hodnota přechodného ubytování, pokud zaměstnanec vykonává práci v jiné obci, než ve které zaměstnanec bydlí; příjmy z praktické přípravy a vyučování za práci žákům základních škola a studentů středních a vysokých škol; sociální výpomoc zaměstnancům při těžkých životních situacích, kam patří živelné pohromy, ekologické a průmyslové havárie (Zákoník práce, 1999, § 6 odst. 6).

Zadruhé daňové řešení u zaměstnavatele, které chápeme, jako daňově uznatelné výdaje, které jsou stanoveny a ošetřeny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě pokud Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů nebo zvláštní zákon nestanový jinak. Zahrnujeme sem výdaje vynaložené na pracovní a sociální podmínky jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci; hygienické vybavení pracovišť; pracovně lékařské služby, které nejsou hrazené zdravotní pojišťovnou. Jde o lékařské prohlídky a další lékařská vyšetření, které jsou stanovené zvláštními předpisy; provoz vlastních vzdělávacích zařízení a odborný rozvoj zaměstnanců nebo jejich rekvalifikace, které souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele; provoz vlastního stravovacího zařízení mimo hodnoty potravin nebo příspěvky na stravování, které jsou poskytovány do určité maximální hodnoty.

Do této skupiny patří také nepeněžní plnění u zaměstnavatele dle §25 odst. 1 písm. h) jsou tyto výdaje daňově neuznatelné a patří sem nepeněžní plnění, která jsou čerpána zaměstnancem ve formě příspěvků na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce; používání rekreačních, zdravotnických a vzdělávacích zařízení, závodní knihovny sportovní zařízení a tělovýchovná zařízení; výdaje nad limity, které jsou stanovené tímto zákonem nebo zvláštními předpisy; výdaje převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob; reprezentační výdaje, mezi které patří především pohoštění a občerstvení (Zákon o daních z příjmů, 2016, § 24).

Zatřetí poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Základ daně je charakterizován v § 5 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, v platném znění, kdy ho chápeme jako částku příjmů, která za zdaňovací období přesahuje výdaje vynaložené k jejímu dosažení. Základem daně pro odvod pojistného na všeobecné zdravotní pojištění za zaměstnance je součet všech příjmů ze závislé činnosti, které jsou vyjmenovány v Zákoně o daních z příjmů. Předmětem daně nejsou například příjmy za nabytí akcií či podílových listů, příjmy z vypořádání nebo rozšíření společného jmění manželů, překročení limitu regulačních poplatků a doplatků na léčiva či potraviny, které byli uhrazeny zdravotní pojišťovnou (Macháček, 2010).

2.3. Charakteristika zaměstnaneckých výhod

Jak jsem již zmínila výše, zaměstnanecké výhody chápeme jako odměnu, kterou společnosti poskytují svým zaměstnancům za to, že pro ně pracují. V této podkapitole se zaměřím na charakteristiku jednotlivých vybraných zaměstnaneckých výhod.

Příspěvky na stravování, zejména formou stravenek

Příspěvek na stravování je nejčastější a nejoblíbenější zaměstnanecká výhoda poskytována zaměstnavatelem. Nejčastější formou poskytování stravného jsou stravenky, kdy výši si zvolí zaměstnavatel, neboť výše stravenek není nijak omezena. Zaměstnavatel si může zvolit ze dvou variant jak poskytovat stravenky zaměstnancům. První variantou je bezplatné poskytování zaměstnancům, kdy zaměstnavatel hradí celou částku stravenky a druhou variantou je částečné hrazení hodnoty stravenek zaměstnavatelem a zbývající částka je hrazena zaměstnanci. Využití stravenek závisí pouze na zaměstnanci, neboť je může využít nejen v supermarketech a dalších prodejnách s potravinami, ale i ve stravovacích zařízeních, respektive ve všech obchodech, kde se uplatňují stravenky.

Stravování zaměstnanců je ošetřeno §236 Zákoníku práce, kdy má zaměstnavatel povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Poskytování stravování je vymezeno kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele, kde mohou být přidány další rozšiřující podmínky na vznik nároku na stravování či na výši financování ze strany zaměstnavatele. Pokud se toto bude týkat pouze určité skupiny zaměstnanců, je třeba, aby byly tyto podmínky ošetřeny zvláštním právním předpisem (Zákoník práce, 1999, § 236).

Příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance

Pod tímto benefitem se skrývá využívání vlastních sportovních objektů, pokud je společnost má nebo si např. pronajímá k užití cizí sportovní objekty. Jde například o pronájem sportovišť, hřišť, bazénů a dalších zařízení, dále příspěvek zaměstnavatele na vstupné do těchto zařízení, kdy jde o vstupenky do posiloven, fitness center, vstupné do bazénů atd.

Do skupiny kulturních akcí lze zahrnout činnosti, které organizuje zaměstnavatel, jako je vánoční večírek pořádaný pro zaměstnance včetně pohoštění a hudby. Dále se jedná o akce, které nepořádá zaměstnavatel a patří mezi ně divadelní představení, výstavy, návštěva knihoven, historických památek, hradů a zámků atd. (Pelc, 2009, s. 94)

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem

Klasifikace penzijního pojištění chápeme jako důchodové pojištění pro větší skupinu obyvatel, které jsou specifikovány. A to do tří skupin: penzijní pojištění – s fondovým financováním; sociální důchodové pojištění – často s průběžným financování; penzijní připojištění se státním příspěvkem. (Cipra, 2006, s. 193)

Příspěvky na soukromé životní pojištění

Životní pojištění dělíme do tří skupin, a to na kapitálové životní pojištění, které obsahuje spořivou složku, rizikové životní pojištění, které kryje riziko smrti bez spořivé složky a poslední je důchodové pojištění, které též obsahuje spořivou složku (Cipra, 2016, s. 155 – 156) Klasifikace životního pojištění dělíme podle druhu pojištění například na pojištění pro případ smrti (rizikové životní pojištění), pojištění pro případ dožití, důchodové pojištění, což chápeme jako speciální pojištění pro případ dožití. Životní pojištění rozdělujeme dále na flexibilní produkty, které umožnují uskutečnění různých změn, kdy jde zejména o výši pojistného, způsobu jeho hrazení a přizpůsobení dalších bodů dle vývoje (úrokové míry). Patří sem především univerzální životní pojištění, jinými slovy jde o rizikové pojištění pro případ smrti se spořící složkou. Oddělují se dvě složky, zaprvé spořící složka a zadruhé pojistná složka. Flexibilita životního pojištění se projevuje především v navýšení pojistné částky, půjčky z pojistky, průběžného zohlednění změn v úmrtnosti. (Cipra, 2006, s. 155 – 186)

Věrnostní a stabilizační plnění

Věrnostní a stabilizační plnění jsou ve společnostech upraveny kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy či jinými individuálními smlouvami, kde je určena jejich výše včetně podmínek vyplácení zaměstnancům. Ve většině případů se tyto zaměstnanecké výhody pojí s délkou trvání pracovního poměru zaměstnance (Pelc, 2009, s. 63 – 64). Zaměstnavatel může poskytnout odměnu zaměstnanci především při životním nebo pracovním jubileu, při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod (Macháček, 2010). Jednotlivé společnosti mohou nabízet odlišné věrnostní a stabilizační plnění, neboť se snaží v tomto směru poskytnout svým zaměstnancům, co nejkomplexnější soubor zaměstnaneckých výhod a tím si získat jejich loajalitu.

Poskytování nápojů na pracovišti

Zaměstnavatel je ze zákona povinen zajistit zaměstnancům bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, kdy součástí této ochrany je zajištění pitné vody na všech pracovištích a v dostatečném množství. Poskytování nápojů na pracovišti můžeme rozdělit do 5 skupin, dle druhu nápojů:

A) *Poskytování pitné vody na pracovišti*
   Jedná se o tzv. „kohoutkovou" pitnou vodu nebo balenou neperlivou vodu. Zaměstnavatel může pořizovat balenou vodu, jak 0,5 lahvích, 1 l nebo 1,5 l balení, kdy záleží na jeho uvážení, co je pro něj i pro zaměstnance výhodnější.

B) *Ochranné nápoje*
   Ochranné nápoje se poskytují zaměstnancům dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci dle míry zátěže práce a teploty, které je zaměstnanec vystaven. Mezi ochranné nápoje řadíme pitnou či stolní vodu, balená přírodní minerální voda slabě mineralizovaná, balenou pramenitou vodu, kojeneckou balenou vodu, v omezené míře lze použít ovocné a bylinkové čaje, ředěné džusy a ovocné šťávy.

C) *Nealkoholické nápoje*
   Do této skupiny řadíme například džusy, minerálky, kávu limonády, čaje, vody ochucené různými příchutěmi, přírodní minerální vody atd.

D) *Nápoje mimo pracoviště*
   Patří sem např. nápoje, které se podávají na vánočních večírcích nebo jiných společenských či sportovních akcích pořádaných společností

E) *Alkoholické nápoje*
   Alkoholické nápoje, které jsou podávány a konzumovány na společenských,sportovních akcích a na vánočních večírcích pořádaných zaměstnavatelem (Pelc, 2009, s. 36)

Doprava do zaměstnání a ze zaměstnání

Dopravu do zaměstnání nabízí zaměstnavatel nejčastěji v období, kdy společnost dosahuje ekonomického růstu. Tento benefit lze poskytovat bezplatně formou peněžních či nepeněžních příspěvků na dopravu

veřejnou hromadnou dopravou či vlastním osobním automobilem. Příspěvek na dopravu formou zaměstnanecké výhody je upraven kolektivní smlouvou, individuálními smlouvami se zaměstnanci nebo vnitřními předpisy, ve kterých je upraveno, jakým způsobem budou poskytnuty peněžní či nepeněžní příspěvky. Zaměstnavatel může zaměstnancům v rámci tohoto zaměstnaneckého benefitu nabídnout zaměstnancům zlevněné či bezplatné jízdenky, nabízet měsíční či roční jízdné. (Pelc, 2009, s. 56 – 58)

Vzdělání zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a její zvyšování nebo kvalifikační dohodu. Zde je stanovena minimální doba pracovního volna s náhradou mzdy při zvyšování kvalifikace zaměstnance, kdy Zákoník práce stanovuje počet dní pracovního volna a další práva při zvyšování kvalifikace. (Zákoník práce, 1999, § 227 až § 235)
Odborný rozvoj zaměstnanců upravuje Zákoník práce § 227 až § 235 a zahrnuje především tyto čtyři skupiny:

1. Zaškolení a zaučení, které upravuje § 228 Zákoníku práce. Tento paragraf nařizuje zaměstnavateli povinnost zajistit zaměstnanci zaučení, zaškolení, a v případě, kdy zaměstnanec nastoupí do zaměstnání bez potřebné kvalifikace je tato činnost chápána jako výkon práce zaměstnance a za ni mu náleží mzda nebo plat. Veškeré vynaložené náklady, které na zaškolení či zaučení budou potřebné, hradí zaměstnavatel.

2. Odborná praxe absolventů škol je upravena § 229 Zákoníku práce, ve kterém jsou obsaženy povinnosti zaměstnavatele zabezpečit absolventům SŠ, VŠ, VOŠ a konzervatoří odbornou praxi k získání potřebných praktických zkušeností a dovedností k výkonu práce. Náklady, které jsou vynaložené na odbornou praxi, hradí zaměstnavatel.

3. Prohlubování kvalifikace upravuje udržení stávající kvalifikace nebo její doplňování. Zaměstnavatel může nařídit účast na školení, studiu nebo absolvování prohlubování kvalifikace u jiné právnické či fyzické osoby. Pokud zaměstnanec absolvuje školení, studium či jiné formy přípravy prohloubení kvalifikace, náleží mu mzda nebo plat, protože čas strávený prohlubováním kvalifikace se považuje za výkon práce a zaměstnavatel hradí vynaložené náklady.

4. Zvýšení kvalifikace chápeme jako zvýšení dosavadní kvalifikace, změnu stávající hodnoty kvalifikace a její rozšíření. Zvýšením kvalifikace chápeme absolvování školení, studium či vzdělání nebo jiná forma přípravy k získání vyššího stupně vzdělání, pokud zaměstnavatel vyžaduje zvýšení kvalifikace zaměstnance. Zvýšení kvalifikace není považováno za výkon práce zaměstnance, ale je chápáno jako za překážku v práci a zaměstnanci náleží pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v těchto případech: v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení; pracovní volno v délce 2 pracovních dnů na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou; 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria; 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a jako poslední variantou je 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky. (Zákoník práce, 1999, § 227 až § 235)

Prodloužená dovolená

V dnešní době je poskytování dovolené nad zákonný rámec velmi oblíbenou zaměstnaneckou výhodou a mnozí zaměstnanci i uchazeči o zaměstnání berou tento benefit jako samozřejmost a ne jako výhodu, kterou jin zaměstnavatel poskytuje. Zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům nejčastěji o týden dovolené více, ale mohou si sami určit, o kolik dní nárok na dovolenou prodlouží a tím poskytnou atraktivní zaměstnanecký benefit. (Pelc, 2009, s. 61)

3. Daňově uznatelné a neuznatelné zaměstnanecké výhody

V této kapitole se zaměřím na zaměstnanecké výhody podle jejich daňového kontextu, a to z pohledu zaměstnance i z pohledu zaměstnavatele. Charakterizuji jednotlivé zaměstnanecké výhody s ohledem na jejich nákladovost při poskytování. V první podkapitole budou vybrané zaměstnanecké výhody charakterizované dle daňových souvislostí z hlediska zaměstnance, abych tuto problematiku více přiblížila. Druhá podkapitola je zaměřena na vysvětlení poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zaměstnavatele. Benefity jsou financovány především z vlastních zdrojů společnosti a to například z fondu kulturních a sociálních potřeb, fondu sociálních potřeb, jiného (nepovinného) fondu ze zisku, nerozděleného zisku po zdanění.

Benefity můžeme rozdělit do 4 skupin:

1) Uznatelné pro zaměstnavatele a nedodaňují se zaměstnanci
2) Neuznatelné pro zaměstnavatele, ale nedodaňují se zaměstnanci
3) Uznatelné pro zaměstnavatele, ale dodaňují se zaměstnanci
4) Neuznatelné pro zaměstnavatele a navíc se dodaňují zaměstnanci

3.1. Z pohledu zaměstnance

Příspěvky na stravování, zejména formou stravenek

Příspěvek na stravování je nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmů a vztahuje se na hodnotu stravování ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajištěného prostřednictvím jiných subjektů. Pokud zaměstnavatel poskytuje stravenky za částku nižší než je hodnota stravenky nebo i bezplatně, je celá částka stravenky osvobozena od daně z příjmů na straně zaměstnance a v případě poskytování příspěvku na stravování peněžní částkou, která se obsažena ve mzdě, je tato částka započítaná do základu daně i do základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. (Zákon o daních z příjmů, 2015, §6 odst. 9)

Příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance

Příspěvky na sportovní a kulturní vyžití lze rozdělit do dvou skupin – na peněžní plnění a nepeněžní plnění. V prvním případě jsou příspěvky poskytovány formou nepeněžního plnění a jsou ze strany zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů i pojistného, kdy není

limitována žádná částka pro výši plnění. V druhém případě jsou poskytovány příspěvky na sport a kulturu jako peněžní plnění, kde se situace odvodů mění, a to tak, že se příjmy příspěvků stávají pro zaměstnance zdanitelným příjmem a musí se odvést daň z příjmů i sociální a zdravotní pojištění, neboť výše příspěvku se započítává do základu daně. (Macháček, 2010)

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem

Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti, kdy je částka zaslána na účet penzijního fondu daného zaměstnance. Příspěvek zaměstnavatele je osvobozen od daně v maximální výši 30.000,- Kč ročně. Zaměstnanec si může od základu daně odečíst příspěvek v celkové výši 12.000,- Kč a od novelizace platné k 1. 1. 2017 je částka navýšena na 24.000,- Kč. Odpočet od základu daně je možné uplatnit až po skončení zdaňovacího období, tedy jednou ročně a během kalendářního roku nelze příspěvek uplatňovat měsíčně. (Cipra, 2006)

Příspěvky na soukromé životní pojištění

Příspěvek na soukromě životní pojištění zaměstnavatel poukazuje na účet pojišťovny na základě doložení pojistné smlouvy o uzavření životního pojištění, pokud je ve smlouvě stanovena podmínka vyplacení pojistného plnění až po uplynutí 60 kalendářních měsíců a zároveň v roce, kdy pojištěnec (zaměstnanec) dovrší věku 60 let (Cipra, 2006, 155-186). Příspěvek zaměstnavatele je osvobozen od daně v maximální výši 30. 000,- Kč ročně. Maximální částka, kterou lze odečíst ve zdaňovacím období od základu daně činí v úhrnu 12. 000,- Kč a od novelizace zákona platné k 1. 1. 2017 je částka navýšena na 24.000,- Kč. V případě, kdy má poplatník uzavřeno více smluv u více pojišťoven je částka odpočtu stejná jako pokud má uzavřenou pouze jednu pojistku. Pojistná smlouva musí obsahovat tyto náležitosti: pevně sjednaná pojistná částka pro případ dožití s pojistnou dobou od 5 do 15 let, sjednaná pojistná částka alespoň na 70. 000,- Kč. Odpočet od základu daně je možné uplatnit až po skončení zdaňovacího období, tedy jednou ročně. (Macháček, 2010, str. 29)

Věrnostní a stabilizační plnění

Věrnostní a stabilizační plnění rozdělujeme do dvou skupin, na nepeněžní plnění a peněžní plnění. Nepeněžní dary (nepeněžní plnění) jsou ošetřeny §6 odst. 9 písm. g) Zákona č. 586/1992 Sb. o

daních z příjmů a jsou poskytovány ze sociálního fondu či zisku po zdanění do celkové výše 2.000,- Kč ročně pro každého zaměstnance. Pokud zaměstnanec získal během roku více nepeněžních darů, je třeba tyto dary sečíst a částku přesahující 2000,- Kč podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti.
Dle §14 vyhlášky č. 353/2015 Sb., kterou se mění vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, lze nabízet tyto dary, např. za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelné události a při jiných mimořádných případech, za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru, péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky; při pracovních výročích 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru při životních výročích - 50 let a každých dalších 5 let věku; při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu u zaměstnavatele. (Macháček, 2010, s. 68) Peněžní plnění jsou poskytována ze sociálního fondu a pro zaměstnance nejsou osvobozeny od daně z příjmů, neboť se příspěvek započítává do základu daně včetně úhrnu pojistného. (Pelc, 2009, s. 62 – 63)

Poskytování nápojů na pracovišti

Poskytování nápojů na pracovišti je pro zaměstnavatele zákonnou povinností v rámci poskytování bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Daňová uznatelnost jednotlivých skupin nápojů na pracovišti se pro zaměstnance liší podle druhu skupiny: Zaprvé čerpání pitné vody, ochranných nápojů a nealkoholických nápojů je pro zaměstnance osvobozeno od odvodu daně z příjmů a odvodu pojistného, ale jinak je to u zbylých skupin. U alkoholických nápojů a nápojů, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům mimo pracoviště, nejsou osvobozeny od odvodu daně z příjmů a odvodu pojistného, neboť se částka započítává do základu daně. (*Účetní a daňové souvislosti poskytování ochranných nápojů na pracovišti* [online]. 2011 [cit. 2017-03-15]. ISSN 2464-6873. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34807v44424-ucetni-a-danove-souvislosti-poskytovani-ochrannych-napoju-na/)

Doprava do zaměstnání a ze zaměstnání

Pro zaměstnance není čerpání příspěvku na dopravu osvobozeno od daně z příjmů, jelikož se jedná o příjem podle § 6 odst. 1 písm. d) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. Jedinou výjimkou, kdy je tento benefit osvobozený od daně z příjmů je poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelé provozují veřejnou dopravu osob.

Zaměstnancům lze poskytovat bezplatné nebo zlevněné jízdné, kdy je částka přičtena k základu daně a je z něj odvedeno pojistné. Zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci částečně uhradit výši jízdného, kdy bude částka snížena o poskytovaný příspěvek. V případě, že zaměstnavatel nabízí zaměstnancům úhradu výdajů za spotřebované pohonné hmoty, pokud jezdí do práce vlastním osobním automobilem, je zaměstnanec povinen předložit účtenky o nákupu pohonných hmot a tato zaplacená částka se bude počítat do vyměřovacího základu pro odvod daně z příjmů a odvodu pojistného. (Macháček, 2010, s. 117 – 118)

Vzdělání zaměstnanců

Problematikou u daňového řešení při poskytování vzdělání zaměstnancům je posouzení, zda se jedná o výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda při prohlubování kvalifikace nebo zda se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou je zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy či platu dle Zákoníku práce. (Macháček, 2009, s. 100)
Při poskytování nepeněžního plnění je čerpání pro zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů pouze ve dvou případech: zaprvé, kdy zaměstnavatel hradí vynaložené náklady přímo instituci, která poskytuje zvyšování kvalifikace nebo její prohlubování; zadruhé, pokud zaměstnanec absolvuje vzdělání, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. V ostatních případech není poskytování nepeněžního plnění pro zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů a odvodu pojistného. Při poskytování peněžního plnění není pro zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů a je součástí vyměřovacího základu daně s povinností odvést pojistné. (Macháček, 2010, s. 100 - 102)

Prodloužená dovolená

Tento benefit je zaměstnanci velmi oblíbený a v dnešní době je brán spíše jako samozřejmost než jako benefit poskytovaný ze strany zaměstnavatele. Dovolená se zahrnuje do vyměřovacího základu daně a je pro zaměstnance daňově znevýhodněná, ale i tak je to velice populární výhoda nabízená zaměstnavatelem a v praxi je týden dovolené poskytovaný nad rámec zákona velice vítaný. (Zdroj: Vlastní zpracování)

3.2. Z pohledu zaměstnavatele

Příspěvky na stravování, zejména formou stravenek

Macháček uvádí 2 formy stravování, u kterých platí odlišný daňový režim. Zaprvé se jedná o stravování zajišťované vlastním zařízením, čímž je myšlen provoz vlastní kuchyně s jídelnou, jako je například kantýna nebo příprava a výdej jídel, které jsou obstarávány jiným provozovatelem. Daňovými výdaji jsou náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení, spojené s provozem závodní kuchyně s jídelnou, popř. kantýny, například spotřeba energie, opravy a údržba zařízení, výdaje na vytištění stravenek atd. Druhou variantou je zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů, kdy je stravování zajištěné v jiném, než ve vlastním stravovacím zařízením. Jde především o varianty stravování, mezi které zahrnujeme stravování zaměstnanců smluvně zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele stravování, dovážení stravy jiným provozovatelem stravování a výdej stravy ve vlastní výdejně zaměstnavatele, stravování ve vlastním stravovacím zařízení pronajatém na základě smlouvy o pronájmu cizí organizaci. (Macháček, 2010, str. 41)

Pokud je zaměstnanec v práci během směny minimálně 3 hodiny, lze uplatnit příspěvek na stravování jako daňový výdaj. Při poskytování stravenek se vychází z 2 variant, kdy je příspěvek na stravování daňově uznatelný dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 Zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. První variantou je poskytování příspěvku až do výše 55% z nominální hodnoty stravenek a druhou variantou je poskytování příspěvku maximálně však do výše 70% hodnoty stravného.

Příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance

Daňové řešení u příspěvku na kulturu a sport se pro zaměstnavatele liší podle druhu plnění - peněžní nebo nepeněžní. Zaměstnavatel poskytuje nepeněžní plnění zaměstnaneckých výhod v podobě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce pro zaměstnance, které jsou financovány z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a tento výdaj je pro zaměstnavatele daňově uznatelný. Zaměstnavatel může v rámci nepeněžního plnění poskytnout příspěvek v hodnotě až 20.000,- Kč za kalendářní rok na rekreaci nejen svému zaměstnanci, ale také jeho rodinným příslušníkům. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel předá zaměstnanci vouchery, vstupenky, poukázky či permanentky, které již zaplatil. V rámci nepeněžního plnění může jít například o vstupenky na kulturní a sportovní akce, poskytnutí poukázek na zdravotnické zboží, vstupenek do bazénů, aquaparků či masážních salónů apod.

Pokud jde o peněžní plnění zaměstnavatele, a to v případě, že zaměstnavatel vyplatí částku rovnou zaměstnanci, jde taktéž o daňově neuznatelný výdaj. (Macháček, 2009, s. 109 – 111)

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem

Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a jeho daňové řešení je ošetřeno v § 24 odst. 2 písm. j) bodem 5 a to tak, že práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní smlouvy atd., tudíž patří mezi daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele. Příspěvky poukazované zaměstnavatelem zaměstnanci na účet penzijního fondu jsou osvobozeny od daně do výše 30.000,- Kč. Novelizace zákona platná od 1. 1. 2017 zvyšuje tuto částku na 50.000,- Kč. (Zákon o daních z příjmů, 2015, § 24 odst. 2)

Příspěvky na soukromé životní pojištění

Příspěvek na soukromé životní pojištění a jeho daňové řešení vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní smlouvy atd., kdy patří mezi daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele. Příspěvky poukazované zaměstnavatelem na účet pojišťovny, u které má zaměstnanec uzavřenou smlouvu jsou osvobozeny od daně a to do výše 30.000,- Kč. Novelizace zákona platná od 1. 1. 2017 zvyšuje tuto částku na 50.000,- Kč. (Zákon o daních z příjmů, 2015, § 24 odst. 2)

Dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání

Pokud chce zaměstnavatel poskytnout svým zaměstnancům formou příspěvku na dopravu, je třeba, aby byly veškeré podmínky ujednání obsaženy v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo individuální smlouvě. Potom jsou veškeré vynaložené náklady pro zaměstnavatele daňově uznatelné. (Pelc, 2009, s. 56)

Věrnostní a stabilizační plnění

Dary nejsou daňově uznatelným výdajem, kdy darem nejsou propagační materiály, které obsahují logo společnosti nebo mají ochrannou známku a hodnota tohoto daru není vyšší než 500,- Kč a s výjimkou tichého vína nepodléhají spotřební dani. Pokud jsou věrnostní a stabilizační odměny určeny v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu či individuální smlouvě jsou tyto výdaje pro zaměstnavatele daňově uznatelnými. (Pelc, 2009, s. 62 – 65)

Poskytování nápojů na pracovišti

Z pohledu zaměstnavatele se daňová uznatelnost při poskytování nápojů liší podle druhu nápojů. Daňově uznatelnými výdaji jsou pro zaměstnavatele náklady vynaložené na poskytování pitné vody a ochranných nápojů. Do skupiny neuznatelných výdajů patří nealkoholické nápoje, alkoholické nápoje a nápoje poskytované mimo pracoviště. (*Účetní a daňové souvislosti poskytování ochranných nápojů na pracovišti* [online]. 2011 [cit. 2017-03-15]. ISSN 2464-6873. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34807v44424-ucetni-a-danove-souvislosti-poskytovani-ochrannych-napoju-na/)

Vzdělání zaměstnanců

Náklady, které jsou vynaložené na odborné vzdělání zaměstnanců, které souvisí s předmětem činnosti společnosti, stejně jako náklady na školení a zvýšení kvalifikace, jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji. Jestliže zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům vzdělání ve vlastních školských či jiných vzdělávacích zařízeních a toto vzdělání souvisí s předmětem činnosti společnosti, jedná se také o daňově uznatelný náklad, který ovlivní výši základu daně. (Macháček, 2010, s. 100 – 103)

Prodloužená dovolená

Pokud chce zaměstnavatel nabídnout svým zaměstnancům benefit, který by opravdu ocenili, je to právě dovolená prodloužená nejčastěji o týden nad zákonný rámec. Právě tato zaměstnanecká výhoda bývá v dnešní době brána jako samozřejmost a ne jako benefit, přestože jím je. Jestliže je prodloužená dovolená obsažena v nároku kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či individuální smlouvě, stává se pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. V případě, že takto není učiněno, tudíž by nárok na prodlouženou dovolenou nebyl plněním pracovněprávního nároku, tento výdaj je pro zaměstnavatele daňově neuznatelným, tudíž nemá vliv na daňový základ. (Pelc, 2009, s. 61)

PRAKTICKÁ ČÁST

4. Praktická část

V praktické části bakalářské práce představím Společnost X, její historii a současnou činnost jejího působení na českém trhu. Zaměřím se na systém zaměstnaneckých výhod, které poskytuje svým zaměstnancům a dále se budu zabývat analýzou, zkoumáním a hodnocením poskytovaných zaměstnaneckých výhod ve Společnosti X.

Tato část mé práce bude rozdělena do několika kapitol, především budou obsahovat informace o Společnosti X, popis zaměstnaneckých výhod a podmínek pro jejich využívání dle Kolektivní smlouvy platné v roce 2016. Nejdůležitější kapitolou je dotazníkové šetření, jehož výsledky se dají dobře vyjádřit pomocí grafů a tabulek. Dotazník byl poskytnut 200 náhodným respondentům, kdy byly osloveny, jak manažerské a vedoucí pozice, tak i pozice zaměstnanců na prodejnách a pracovníků z logistických center.

Cílem mé bakalářské práce je vyhodnotit spokojenost respondentů ze Společnosti X s celkovou nabídkou benefitů a zároveň s jednotlivými výhodami, které jim zaměstnavatel poskytuje a znalosti daňových odvodů benefitů. Následně vyhodnotit finanční stránku poskytování zaměstnaneckých výhod z pohledu Společnosti X – zda jsou jednotlivé zaměstnanecké výhody daňově uznatelným výdajem či neuznatelným výdajem. Získaná data pomocí dotazníkového šetření budou vyhodnocena podle stanovených výzkumných otázek a následně budu navrhovat opatření, která by mohla aktuální situaci se spokojeností zaměstnaneckých výhod a povědomím o daňových souvislostech, které jsou s benefity spojeny, zlepšit. Mé návrhy zlepšení by mohli ovlivnit stávající nedostatky, mezi které patří například vztah mezi zaměstnanci a společností, spokojenost a efektivita pracovníků, loajalita zaměstnanců k firmě nebo zavedení nové konkurenční výhody v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

V rámci získaných dat pomocí dotazníkového šetření, mohu zodpovědět na 3 výzkumné otázky, které jsem si stanovila takto:

1) Respondenti jsou řádně informováni o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách;
2) Respondenti jsou spokojeni se systémem zaměstnaneckých výhod poskytovaných zaměstnavatelem;
3) Respondenti nemají povědomí o daňových souvislostech při poskytování (využívaní) zaměstnaneckých výhod.

4.1. Představení Společnosti X

Společnost X je podle právní formy společnost s ručením omezeným. Předmětem podnikání je pekařství, cukrářství; prodej kvasného lihu, konzumního lihu a lihovin, dále výroba, obchod a služby, které nejsou uvedené v 1 až 3 příloze Zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), v platném znění). V současné době Společnost X zaměstnává 8 359 zaměstnanců a obchodní činnost poskytuje v 370 prodejnách na území České republiky.

Historie a rozvoj společnosti

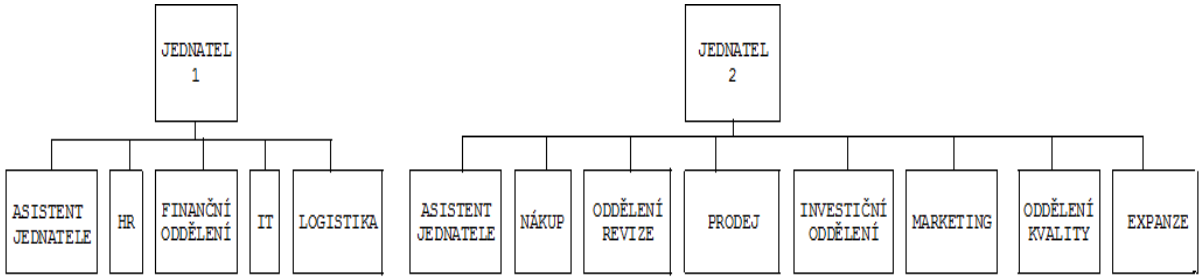
Společnost X je dceřinou společností mezinárodního obchodního řetězce Z, který je jednou z největších světových obchodních společností. Firma X začala na českém trhu působit v roce 1993 a zabývá se obchodní činností. V prvním roce otevřela 33 prodejen a zaměstnávala téměř 400 lidí. O dalších 5 let později, a to v roce 2004, měla společnost již 161 filiálek a cca 2 700 zaměstnanců. Postavení Společnosti X na obchodním trhu stále rostlo a získávalo si místo mezi nejrozšířenějšími potravinovými řetězci. Největší růst nastal v roce 2008, kdy došlo k fúzi Společnosti X se Společností Y, která byla součástí mezinárodního řetězce A. Tato fúze byla jednou z nejdůležitějších momentů v historii Společnosti X, její ekonomická situace na trhu se velmi rozrostla a upevnila si tak místo mezi jedním z nejrozšířenějších obchodů v České republice a posílila tím přítomnost diskontních obchodů na venkově i ve městech. Společnost X byla první diskontní firma, která zavedla v roce 2011 vlastní označení výrobků a do konce roku bylo takto označeno více než 250 výrobků.

Aktuální pohled na činnost společnosti

V Německu, kde je firma X nejrozšířenější, má tento řetězec více než 2. 260 prodejen a je nejrozšířenějším diskontním obchodem v této zemi. Společnost X zaměstnává celkem ve všech zemích, ve kterých podniká okolo cca 46. 000 zaměstnanců a má okolo 3.500 obchodů. V České republice má Společnost X okolo 8.000 aktivních zaměstnanců a na celém území má 370 filiálek, má 6 centrálních skladů, kterými zásobuje všechny své prodejny, 4 se nacházejí v Čechách a 2 na Moravě. Společnost X zastupuje jedno z předních míst na trhu mezi diskontními řetězci a snaží se o zlepšení životního prostředí svou obchodní činností, jako jsou například šetrné LED žárovky na prodejnách, třídění, recyklace a zpracování bioodpadu atd.

Organizační struktura

Hlavními orgány Společnosti X jsou dva jednatelé, kterým jsou podřízena všechna oddělení. Jak je na Obrázku 1 patrné, že každý jednatel má zodpovědnost za jiná oddělení. Pod Jednatele 1 spadá oddělení HR, Finanční oddělení, IT oddělení a Logistika, zatímco pod Jednatele 2 patří Oddělení prodejen Investiční oddělení, Oddělení nákupu, Oddělení expanze, Oddělení revize, Oddělení kvality a Marketing. I přestože jsou jednatelé zodpovědní za oddělení dle organizační struktury, jejich rozhodování je vedeno v nejlepším zájmu společnosti jako celku. Nejvyšší vedení Společnosti X sídlí v Hamburku, neboť zde sídlí centrála společnosti Z, která je její mateřskou společností a to se skládá z 2 generálních ředitelů.



Obrázek 1 Organizační struktura společnosti X (Zdroj: Vlastní zpracování)

4.2. Zaměstnanecké výhody poskytované Společností X

Společnost X chce svým zaměstnancům poskytovat velmi širokou nabídku zaměstnaneckých výhod nejen z důvodu spokojenosti zaměstnanců, ale také kvůli konkurenční výhodě a faktu, že je mnoho těchto zaměstnaneckých výhod pro zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji. Při poskytování zaměstnaneckých výhod se Společnost X zaměřuje na potřeby svých zaměstnanců a zjišťuje zájem o jednotlivé benefity pomocí anonymních dotazníků, které jsou dále pečlivě vyhodnocovány a ve většině případů byly návrhy a přání zaměstnanců realizovány do praxe. V současné době se ve Společnosti X chystá průzkum spokojenosti zaměstnanců s poskytováním zaměstnaneckých výhod a zjišťování aktuálních potřeb zaměstnanců, tudíž budou mé poznatky a výsledky dotazníkového šetření velmi vítány. V této podkapitole budou popsány zaměstnanecké výhody, které Společnost X poskytuje

svým zaměstnancům a také podmínky, které u některých benefitů musí být splněny.
Společnost X si je vědoma, že finanční odměňování není vždy nejlepší forma motivace zaměstnanců, ale pro mnohé zaměstnance je to velmi atraktivní motiv. Při zvýšení spokojenosti zaměstnanců se navýší i produktivita a kvalita jejich práce, kdy si začnou vážit nejen pracovní pozice, kterou zastávají, ale i toho, že pracují pro jejich společnost, která jim v rámci motivace nabízí více než konkurence. Dále je hlavním cílem poskytování nadstandartních zaměstnaneckých výhod, udržení stávajících zaměstnanců a vytváření jejich loajality ke společnosti. Mimo jiné je cílem i přilákání nových uchazečů o zaměstnání, vzbudit jejich zájem a poskytnout jim systém zaměstnaneckých výhod, který obsahuje širší nabídku benefitů, čímž je nadstandardní v rámci porovnání s ostatními zaměstnavateli na českém trhu práce. Pro zaměstnance důležitá nejen finanční motivace, ale také nefinanční, kam řadíme pochvaly ze strany vedení společnosti a nadřízených pracovníků, formy uznání, povýšení nebo poskytnutí různých zaměstnaneckých výhod. Správná motivace zaměstnance zvyšuje jeho psychickou pohodu, lépe vykonává svou práci, čímž zvyšuje produktivitu práce a Společnost X tak získává stálé zaměstnance, kteří jsou k ní loajální. Uznání je důležité pro každého z nás, a v případě, kdy by zaměstnanec nebyl motivován touto formou, zvyšovala by se tím jeho nespokojenost a tím i pravděpodobnost, že bude hledat nového zaměstnavatele, u kterého by pochvalu nebo uznání nepostrádal.

Společnost X nabízí v rámci systému zaměstnaneckých výhody tyto benefity:

1) Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění
2) Příspěvky na stravování, zejména formou stravenek
3) Vzdělání zaměstnanců
4) Prodloužená dovolená
5) Stabilizační a věrnostní odměny
6) Péče o zdraví
7) Poskytování nápojů na pracovišti
8) Příspěvky na sportovní vyžití zaměstnance
9) Zvýhodněný tarif pro zaměstnance od vybraného operátora
10) Pracovní volno s náhradou mzdy

1) Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění

Zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo příspěvek na soukromé životní pojištění v hodnotě 500,- Kč pro rok 2016 a pro rok 2017 se příspěvek zvýšil na 550,- Kč. Zaměstnanec může využít pouze jednu variantu příspěvku, čímž je myšleno to, že nelze využívat příspěvek na penzijní připojištění i na soukromé životní pojištění.
Tuto zaměstnaneckou výhodu poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům, v případě, kdy jsou u Společnosti X zaměstnání v pracovním poměru minimálně rok a půl. Tato podmínka je určená kolektivní smlouvou, a aby zaměstnanec mohl tento benefit využívat, musí zaměstnavateli doložit kopii smlouvy o penzijním připojištěním se státním příspěvkem nebo kopii smlouvy o životním pojištění s dodatkem o příspěvku zaměstnavatele a poté je příspěvek zaměstnanci poskytnut při nejbližším zúčtování mezd. Jakékoliv změny při poskytování (např. změna účtu, variabilní symbol atd.) je zaměstnanec povinen včas nahlásit a tím předejít případným problémům a omylům. V případě, kdy veškeré potřebné dokumenty nejsou dodány ke zpracování, nelze příspěvek zaměstnanci poskytnout. (Kolektivní smlouva Společnosti X, 2016) Při poskytování této zaměstnanecké výhody je výše příspěvku pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem do výše 30.000,- Kč na jednoho zaměstnance. I pro zaměstnance je tento benefit výhodný, jelikož se nedodaňuje poskytnutá výše příspěvku zaměstnavatelem a je osvobozena od odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

2) Příspěvky na stravování, zejména formou stravenek

Příspěvek na stravování je poskytován ve dvou formách. V prvním případě jako příspěvek na stravování ve výši 42,- Kč pro zaměstnance skladů a centrály, kteří mají k dispozici na místě výkonu práce kantýnu, která je pro zaměstnance otevřená po celý týden. Tento příspěvek zaměstnanci čerpaní ihned při nákupu jídla a pití v kantýnách. Zaměstnanci prodejen dostávají stravenky v hodnotě 80,- Kč, pokud splní podmínku odpracování 5 hodin, až poté zaměstnanci vzniká nárok na stravné. Příspěvek zaměstnavatele je 50%, tj. 40,- Kč. Stravenky zaměstnanci dostávají po výplatním termínu mezd a jsou jim zasílány na prodejny, kde jsou k vyzvednutí, u bývalých zaměstnanců se stravenky zasílají na jejich trvalou či korespondenční adresu doporučeně. Výše příspěvku na stravování a výše hodnoty stravenky jsou uvedené a stanovené v kolektivní smlouvě. (Kolektivní smlouva Společnosti X, 2016)

Pokud se na příspěvek na stravování nebo stravné podíváme z hlediska daňové uznatelnosti je pro zaměstnance částka doplatku na stravné či příspěvku na stravování oproštěna od daně z příjmů a odvodů na pojistné a stejné je to i z hlediska zaměstnavatele, neboť se jedná o daňově uznatelný výdaj.

3) Vzdělání zaměstnanců

Společnost X nabízí svým zaměstnancům jazykové kurzy, na které poskytuje příspěvek a část kurzu si hradí zaměstnanci formou srážky ze mzdy, na základě Dohody o srážkách. Hodnota srážky je stanovená kolektivní smlouvou a liší se dle počtu žáků ve skupině, či zda zaměstnanec preferuje soukromé hodiny. Poskytováním školení, vzdělávacích a jazykových kurzů chce zaměstnavatel nabídnout zaměstnancům možnost zvyšování kvalifikace, rozvoj jejich schopností a dovedností, ale také nabídnout velmi žádaný benefit ze strany zaměstnanců. Jazykové kurzy jsou mezi zaměstnanci velmi oblíbenou zaměstnaneckou výhodou, kterou ve společnosti využívá skoro polovina zaměstnanců, kteří si chtějí zvýšit své dosavadní znalosti cizího jazyka kvůli pracovní náplni, ale také především kvůli svým soukromým potřebám, jako je například komunikace v zahraničí (Kolektivní smlouva Společnosti X, 2016).
Jestliže zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvky na vzdělání nebo posílá zaměstnance na školení a vzdělání související s předmětem činnosti společnosti, jsou veškeré vynaložené náklady daňově uznatelnými výdaji. V případě, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nepeněžní plnění v rámci poskytování vzdělání, je pro zaměstnance tento benefit osvobozen od daně z příjmů.

4) Prodloužená dovolená

Poskytování prodloužené je v dnešní době nejoblíbenější zaměstnanecká výhoda z hlediska zaměstnance tak i zaměstnavatele a jedná se o benefit, který je zaměstnanci i uchazeči o zaměstnání považován za samozřejmost. Společnost X nabízí všem svým zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni v pracovním poměru, dovolenou v délce 5 týdnů. U tohoto benefitu je podmínka pouze ta, že zaměstnanci musí odpracovat 60 dní, aby jim vznikl nárok na celou délku dovolené, pokud by odpracovali kratší dobu (neboli méně než 60 dní) počítá se dovolená dle zákona a to tak, že zaměstnanci vzniká nárok na dovolenou za 21 odpracovaných směn ve výši jedné dvanáctiny z celkové výměry dovolené.
Společnost X se snaží, aby si zaměstnanci vyčerpali celý nárok na dovolenou v průběhu aktuálního kalendářního roku a nevytvářeli tak rezervy nevyčerpané dovolené, která není pro zaměstnavatele po

finanční stránce výhodná. Pokud zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou z předchozího kalendářního roku, dovolená zaměstnanci nepropadá, ale musí ji do 1. 4. následujícího roku vyčerpat (Kolektivní smlouva Společnosti X, 2016).
Pro zaměstnance i zaměstnavatele je tento zaměstnanecký benefit nevýhodný z hlediska daňových odvodů, neboť se dovolená zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet odvodu na pojistného. Z hlediska zaměstnavatele je poskytování dovolené nad rámec zákona daňově uznatelným výdajem v případě, že je tato výhoda ošetřena kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem společnosti.

5) Stabilizační a věrnostní odměny

Společnost X chce své zaměstnance odměnit za délku pracovního poměru, neboť si velmi váží jejich práce, proto jim poskytuje věrnostní odměny za výročí působnosti u společnosti. Odměny se dělí do skupin dle odpracovaných let a zaměstnavatel poskytuje jak finanční částku, tak i v dar, viz Tabulka 1. Zaměstnavatel se snaží své zaměstnance řádně ohodnotit a motivovat, aby pro společnost nadále pracovali a byli u ní spokojeni.

Tabulka 1 Přehled hodnot odměn k výročí u Společnosti X

Odpracovaná doba u Společnosti X	Výše peněžní odměny	Hodnota daru
Výročí 1 rok u společnosti	700,- Kč	----------
Výročí 3 roky u společnosti	1300,- Kč	----------
Výročí 5 let u společnosti	2500,- Kč	----------
Výročí 10 let u společnosti	4000,- Kč	4500,- Kč
Výročí 15 let u společnosti	6000,- Kč	5500,- Kč
Výročí 20 let u společnosti	8000,- Kč	7000,- Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Další odměnou je dárek k narozeninám v hodnotě 250,- Kč všem zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru. Zaměstnancům jsou poskytovány také mimořádné odměny v případě odchodu zaměstnance do starobního důchodu nebo plně invalidního důchodu a hodnota je určená kolektivní smlouvou ve výši 3.500,- Kč. Zaměstnanci je tato odměna poskytnuta pouze v případě, pokud za rok zpětně před odchodem do důchodu nemá v docházce neomluvenou absenci. V případě, že by tuto

podmínku nesplnil, na odměnu nemá na základě kolektivní smlouvy nárok.
Mezi velmi oblíbenou odměnu patří Roční poukázky v hodnotě 2000,- Kč, které dostávají stálí zaměstnanci. Hlavní podmínkou této zaměstnanecké výhody je počet nezameškaných dní, který je určen v kolektivní smlouvě. V poslední řadě poskytuje Společnost X svým zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru déle než 9 měsíců, odměnu formou 13. platu. Výše této odměny závisí především na hospodářských výsledcích firmy a jsou vypláceny na přelomu kalendářního roku (Kolektivní smlouva Společnosti X, 2016).
Pokud jsou uvedeny věrnostní a stabilizační odměny v kolektivní smlouvě Společnosti X stávají se náklady pro zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji. Stabilizační a věrnostní odměny se zaměstnanci započítávají do základu daně a úhrnu pojistného.

6) Péče o zdraví

V rámci péče o zdraví Společnost X poskytuje 3x ročně Den zdraví a péče o zdraví, kdy zaměstnancům je poskytnuta nabídka různých workshopů, seminářů, cvičení a vyšetření. Dny zdraví a péče o zdraví jsou dobrovolné pro všechny zaměstnance a ti se přihlašují pomocí elektronického dotazníku, který je zasílán na pracovní email. Pro zaměstnance jsou Dny zdraví daňově zvýhodněná, neboť se jim poskytují bezplatně a tento benefit je zakomponován do kolektivní smlouvy Společnosti X a veškeré vynaložené náklady jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem.
Další zaměstnanecká výhoda ve skupině péče o zdraví je poskytována formou slevových kódů a akčních nabídek na nákupy produktů vybrané značky potravinových doplňků a vitamínových přípravků, které jsou dostupné pouze pro zaměstnance této společnosti. Zaměstnavatel se snaží nabídnout zaměstnancům formou akčních nabídek vitamínových přípravků jedinečnou možnost, jak pořídit tyto produkty za nejvýhodnější cenu na trhu (Kolektivní smlouva Společnosti X, 2016). V případě poskytování této formy zaměstnaneckého benefitu se jedná pro zaměstnance i zaměstnavatele o daňově nevýhodný benefit, neboť pro zaměstnance není osvobozen od zaplacení daně z příjmu a odvodu pojistného a pro zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný výdaj.

7) Poskytování nápojů na pracovišti

Zaměstnancům Společnosti X jsou poskytovány nápoje na pracovišti, kdy jim jsou nabízeny neperlivé či perlivé minerální vody v 1,5 l lahvích. Zaměstnanci prodejen, skladů a jednotlivých oddělení na centrále si množství minerální vody objednávají individuálně dle vlastních potřeb. Dále si mohou zaměstnanci objednat kávu, různé

druhy čajů, mléko, smetanu, cukr apod., které jsou též nabízené zaměstnavatelem a jsou obsaženy v seznamu nabízených produktů. Vždy je nutné tyto produkty objednat předem a do týdne jsou dodány na místo pracoviště. (Kolektivní smlouva Společnosti X, 2016) Poskytování nápojů na pracovišti je pro zaměstnance poskytováno v rámci nepeněžního plnění zaměstnavatele, tudíž je osvobozeno od daně z příjmů a pojistného, pro zaměstnavatele je to daňově uznatelný výdaj.

8) Příspěvky na sportovní vyžití zaměstnance

Velmi využívanou a oblíbenou zaměstnaneckou výhodou ve skupině příspěvku na sportovní vyžití zaměstnance je u Společnosti X poskytování Multisport karty, kterou mohou zaměstnanci využívat každý den a mají k dispozici seznam všech sportovišť, ve kterých lze tuto kartu použít, tento seznam je přímo na internetových stránkách poskytovatele i na portálu zaměstnavatele, který je dostupný všem zaměstnancům. Zaměstnavatel má dohodnutou smlouvu s poskytovatelem Multisport karet a většinu částky hradí sám a zaměstnanci doplácí pouze určenou částku, která je uvedena v kolektivní smlouvě. Doplatek je zaměstnancům srážen ze mzdy na základě Dohody o srážkách ze mzdy a nedodaní se mu (Kolektivní smlouva Společnosti X, 2016). Z hlediska zaměstnavatele je tento výdaj daňově neuznatelný, tudíž finančně nákladný.

9) Zvýhodněný tarif pro zaměstnance od vybraného operátora

Zaměstnavatel si je vědom, že pro zaměstnance je důležitá komunikace se členy rodiny a proto nabízí svým zaměstnancům zvýhodněné tarify od vybraného operátora nejen pro sebe, ale i pro celou jeho rodinu. U této zaměstnanecké výhody je jedinou podmínkou pro využívání, aby délka pracovního poměru byla delší než 1 rok, neboť se zaměstnavatel snaží předejít fluktuaci a neoprávněnému využívání tohoto benefitu. (Kolektivní smlouva Společnosti X, 2016) I tento benefit patří do čtvrté skupiny při rozčlenění zaměstnaneckých výhod dle daňové uznatelnosti, kdy se pro zaměstnavatele jedná o daňově neuznatelný výdaj, o který nelze snížit základ daně a ze zaměstnaneckého hlediska jde o výhodu, ze které se odvádí pojistné i daň z příjmů.

10) Pracovní volno s náhradou mzdy

V Zákoníku práce je stanoven rozsah důležitých osobních překážek v práci s náhradou mzdy a si zaměstnavatel uvědomuje, že jisté životní situace jsou pro zaměstnance velmi obtížné nebo naopak radostné, rozhodl se u některých osobních překážek zvýšit počet dní

pracovního volna s náhradou mzdy a tyto pracovněprávní nároky zaměstnanců jsou obsaženy v kolektivní smlouvě. U Společnosti X se jedná především o tyto osobní překážky, viz Tabulka 2 (Kolektivní smlouva Společnosti X, 2016).

Tabulka 2 Přehled úprav rozsahu osobních překážek v práci nad rámec zákona

Rozsah osobních překážek v práci dle Zákoníku práce	**Upravený rozsah osobních překážek určený v kolektivní smlouvě Společnosti X**
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přivlastní svatbě **v délce 2 dní**	Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu při vlastní svatbě **v délce 5 dní**
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu **na nezbytně nutnou dobu** při narození potomka	Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu **v délce 1 dne** při narození potomka
Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu **na nezbytně nutnou dobu** k účasti při porodu manželky (družky)	Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu **v délce 1 dne** k účasti při porodu manželky (družky)
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu **na nezbytně nutnou dobu** k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět	Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu **v délce 1 dne** k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a **1 dne** na převoz zpět
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu při úmrtí manžela, druha nebo dítěte **v délce 2 dnů a 1 den k účasti** na pohřbu těchto osob	Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu při úmrtí manžela, druha nebo dítěte **v délce 6 dnů a 1 den k účasti** na pohřbu těchto osob
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k účasti na pohřbu rodiče, sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i dítěte manžela **v délce 1 dne a další 1 den k účasti** na pohřbu	Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k účasti na pohřbu rodiče, sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i dítěte manžela **v délce 4 dnů a 1 den k účasti** na pohřbu
Pracovní volno **bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny** při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení	Pracovní volno **s náhradou mzdy nebo platu při stěhování v rámci obce na nezbytně nutnou dobu, nejvýše v délce 1 dne. Při stěhování do jiné obce v délce 3 dnů.**

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se zaměstnanci započítává do základu daně a výpočtu pojistného, tudíž nejsou osvobozeny. Poskytování pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu ze strany zaměstnavatele je daňově uznatelný výdaj, což platí i pro rozšířenou nabídku pracovního volna, která je součástí obsahu kolektivní smlouvy Společnosti X.

Pokud shrneme daňový kontext poskytování zaměstnaneckých výhod Společností X, je patrné, že nabízí především benefity, které jsou pro zaměstnance výhodné, čímž je myšleno, že jsou osvobozeny od daně z příjmů a odvodu pojistného. V první řadě se zaměstnavatel snaží poskytnout výhody, které finančně nezatíží zaměstnance a poskytnou pro něho atraktivní benefity, čímž se snaží zajistit stabilitu zaměstnanců a jejich spokojenost. Snaží se poskytovat výhody, které zaměstnancům nabídnou potřebnou relaxaci mezi pracovními směnami nebo volnu a dbá tímto na psychickou i fyzickou pohodu pracovníků. V druhé řadě chce zaměstnavatel poskytovat zaměstnanecké výhody, kterými si může snížit základ daně. V případě, kdy jsou benefity daňově neuznatelné a zaměstnavatel si jejich rozšíření či nabídku zahrne a ošetří kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo individuální smlouvou se zaměstnancem, stávají se tyto zaměstnanecké výhody pro něho daňově uznatelným výdajem.

5. Návrhy zaměstnaneckých výhod

V návrhu zaměstnaneckých výhod, které by mohla Společnost X svým zaměstnancům poskytovat, jsem se zaměřila především na ty, které nejsou zcela běžné. Jejich zavedením by mohla Společnost X získat konkurenční výhodu na trhu práce. Dále jsem se zaměřila na možnost poskytnout zaměstnancům benefity, o které by jevili zájem a přivítali je, jako jsou například příspěvky na masáže a rehabilitační a relaxační služby, neboť při náročnosti práce je potřebné dbát na zdraví svých zaměstnanců a jejich psychickou pohodu.

Zde je návrh zaměstnaneckých výhod:

Příspěvek na sportovní a kulturní akce

V rámci tohoto benefitu by zaměstnavatel nabízel vstupenky, buď bezplatně, nebo za zvýhodněnou cenu na určité hokejové a fotbalové zápasy v určitém počtu. Zaměstnanci by se o lístky hlásili pomocí interního systému, ve kterém by byl přehled zápasů i zaměstnanců, kteří chtějí využít tento benefit. Pro zaměstnance, kteří nemají v oblibě sportovní akce, by tento benefit obsahoval vstupenky na vernisáže, výstavy nebo divadelní představení, které by též poskytované byli bezplatně nebo za zvýhodněnou cenu. Výše doplatků bývá u každé akce odlišný a zaměstnanci budou dopředu informováni o jeho hodnotě pomocí interní pošty. Zaměstnanecká výhoda bude poskytovaná všem zaměstnancům, kteří mají pracovní poměr delší než 1 rok. Při zavedení tohoto benefitu je daňová uznatelnost z hlediska zaměstnavatele příznivá, neboť příspěvky budou poskytovány ze zisku po zdanění. Z pohledu zaměstnance jde nepeněžní plnění a též je osvobozen od odvodu daně z příjmů a pojistného.

Příspěvek na masážní a rehabilitační služby

Pro zaměstnance je velmi důležité zdraví i duševní pohoda, proto je třeba udržovat tyto dvě věci v souladu. Pokud zaměstnanec nebude zdravý, musí zaměstnavatel shánět náhradu nebo případně přijmout nového zaměstnance a abychom se této nepříjemné situaci vyhnuli, měl by zaměstnavatel dbát na udržení dobrého fyzického i psychického stavu zaměstnance. Dosáhnout toho lze i při pravidelném docházení na rehabilitační či relaxační cvičení nebo na masáže, kdy se uvolní ztuhlé svaly i tělo, ale i mysl. Dle mého názoru je poskytování příspěvku na masážní, rehabilitační a relaxační služby důležitým benefitem, který je výhodný pro obě zúčastněné strany, jak jsem již

zmínila výše. Výše příspěvku bude poskytována 1x ročně ve výši 5.000,- Kč zaměstnancům, kteří jsou u Společnosti X zaměstnaní déle než 3 roky. Tato podmínka je stanovená z důvodu nezneužívání tohoto benefitu, dále se do odpracované doby nezapočítává rodičovská dovolená a nemoc. Zaměstnavatel poskytuje tento benefit formou nepeněžního plnění ze zisku po zdanění, tudíž se z hlediska zaměstnavatele jedná o daňově uznatelný výdaj a pro zaměstnance jde o zaměstnaneckou výhodu, která je osvobozená od daně z příjmů a odvodu pojistného plnění.

Příspěvek na dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání

Příspěvek bude poskytnut zaměstnancům, kteří od místa výkonu práce bydlí více než 40 km a do práce dojíždějí. Příspěvek bude mít dvě formy, v první řadě bude příspěvek na dopravu poskytován formou zvýhodněného jízdného, jehož výše bude sjednána individuálně a v druhé řadě bude poskytován formou příspěvku na pohonné hmoty, jejíž výše bude též sjednána individuálně. Výše příspěvku bude zaměstnanci připisována každý měsíc ke mzdě na základě podepsané individuální smlouvy o výši tohoto příspěvku. V případě, že se zaměstnanec přestěhuje je povinen tuto skutečnost nahlásit zaměstnavateli do 8 pracovních dní a ten uváží, zda nárok na příspěvek trvá či zaniká, v případě trvání stanoví novou výši příspěvku anebo ponechá současnou hodnotu.
Tento benefit není pro zaměstnance zcela výhodný, neboť se mu příspěvek přičítá k základu daně a je z něj odvedeno pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Pro zaměstnavatele jsou vynaložené náklady spojené s příspěvkem na dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání daňově uznatelný výdaj, pokud jsou podmínky sjednány v kolektivní smlouvě Společnosti X.

Snažila jsem se pro zaměstnavatele navrhnout benefity, které jsou výhodné z finanční stránky, tedy daňově uznatelné výdaje a dále vybrat takové, o které budou mít zaměstnanci zájem, a tím by se mohla zvýšit jejich spokojenost. Daňově zvýhodněným benefitem je například příspěvek na kulturní a sportovní akce nebo příspěvek na masážní a relaxační služby, kde jsem se zaměřila, aby zaměstnanci byl poskytován takový benefit, který by pro něho byl nejen výhodný z daňového hlediska, ale také, aby se společnost zaměřila na zdraví zaměstnanců a předcházela tím jejich nemocnosti a neefektivitě. Do kategorie daňově nezvýhodněných patří příspěvek na dojíždění, kdy zaměstnanci musí z poskytnutého příspěvku odvést daň z příjmů a pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

6. Dotazníkové šetření

Dotazníkovým šetřením provedeným ve Společnosti X se pokusím zjistit, které zaměstnanecké výhody jsou respondenty nejvíce využívány a o které především jeví zájem. Zda je pro respondenty důležitý systém zaměstnaneckých výhod poskytovaný zaměstnavatelem při výběru práce či je omezená nabídka důvodem ke změně zaměstnání, dále jsem zjišťovala podvědomí respondentů o daňových souvislostech s poskytováním zaměstnaneckých výhod, jejich informovanosti o nabízených benefitech a hodnotě výhod. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit spokojenost respondentů se systémem zaměstnaneckých výhod poskytovaným zaměstnavatelem a následně i spokojenost využívání jednotlivých benefitů. Ze získaných dat bude možné zjistit, o které zaměstnanecké výhody pracovníci nejvíce stojí a zda zaměstnavatel nabízí nějaké výhody, o které zaměstnanci nestojí, nevyužívají je a navrhnout jinou výhodu Společnosti X, o kterou by zaměstnanci jevili větší zájem a tím zvýšit jejich spokojenost v rámci poskytování a čerpání zaměstnaneckých výhod. Dále získat data o míře informovanosti o poskytovaných benefitech a jejich daňových souvislostech. Navrhnout opatření, které by zaměstnavatel v případě zjištění nedostatků odstranil nebo eliminoval.

Dalším cílem dotazníkového šetření bylo získat odpovědi na výzkumné otázky, které jsou uvedené níže a navrhnout Společnosti X zlepšení podmínek čerpání i nabídky zaměstnaneckých výhod.

6.1. Výzkumné metody a realizace dotazníkového šetření

Pro zjištění potřebných výsledků jsem jako nejvhodnější metodu vybrala dotazníkové šetření, kdy se získané výsledky dají dobře statisticky vyjádřit a lze takto získat důvěryhodné informace, které nám pomohou získat odpovědi na výzkumné otázky. V dotazníku bylo obsaženo 21 převážné uzavřených otázek zaměřených na spokojenost zaměstnanců s návrhem rozšíření nabídky systému zaměstnaneckých výhod a povědomí respondentů o daňových souvislostech při využívání benefitů.

V prvních třech otázkách jsem se zabývala demografickými údaji respondentů, dále byly otázky zaměřeny podle výzkumných otázek a to na spokojenost zaměstnanců s poskytováním systému zaměstnaneckých výhod, návrh několika benefitů. Následně předložím výsledky zaměstnavateli o spokojenosti zaměstnancům a návrh rozšíření systému zaměstnaneckých výhod o nejvíce žádané benefity, dále byly otázky zaměřeny na daňovou souvislost při poskytování zaměstnaneckých výhod. Jednotlivé otázky i s odpověďmi na ně byly zaneseny do příslušných grafů.

Vytvořený dotazník byl vložen na internetovou stránku a byl distribuován dvěma způsoby. V prvním variantě byl dotazník distribuován elektronickou formou, kdy byl odkaz dotazníku zaslán respondentům na emailovou adresu s pokyny k vyplnění. Tato forma byla zvolena u respondentů, kteří mají k dispozici pracovní email a měli možnost vyplnit dotazník online na webové stránce. Druhá forma distribuce byla v tištěné podobě, kdy dotazníky byly předány respondentům za účasti jejich vedoucích pracovníků, kteří vyplněné dotazníky uzavřeli do obálek, které mi byly předány neporušené, aby byla zachována 100% anonymita respondentů. Celkový počet respondentů byl 200, z nichž dotazník vyplnili všichni oslovení respondenti, a návratnost byla celých 100%. Respondenti byli vybráni náhodně z řad vedoucích pracovníků, zaměstnanců logistických center i z prodejen v zastoupení 2 filiálek z každého kraje. Dotazník s názvem: „Zaměstnanecké výhody poskytované Společností X" obsahuje 21 otázek, z čehož je většina uzavřených kvůli přesnějšímu vyhodnocování výsledků. Dle průzkumu trvala doba vyplnění dotazníku okolo 5 minut. V příloze bakalářské práce bude dotazník přiložen k nahlédnutí, jenž byl respondentům poskytnut v listinné formě. Vyhodnocením všech dotazníků bylo zjištěno, které benefity jsou respondenty nejvíce využívány a jsou pro ně také největší motivací a zda si jsou respondenti vědomi daňových důsledků při využívání těchto benefitů. Dále byl podán návrh na zařazení několika výhod do systému benefitů s cílem zlepšení stávajících výhod.

6.2. Vyhodnocení dotazníkového šetření

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo získat informace o spokojenosti respondentů s poskytovanými výhodami, dále zjistit informovanost při využívání benefitů z hlediska daňového režimu a navrhnout možné zlepšení při poskytování systému zaměstnaneckých výhod.
Před sestavením samostatných dotazníkových otázek jsem stanovila výzkumné otázky:

1) Respondenti jsou řádně informováni o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách
2) Respondenti jsou spokojeni se systémem zaměstnaneckých výhod poskytovaných zaměstnavatelem
3) Respondenti nemají povědomí o daňových souvislostech při poskytování (využívaní) zaměstnaneckých výhod.

Na základě těchto hypotéz jsem sestavila otázky v dotazníku a následně jsem dotazník rozdělila do 4 částí, zejména podle výzkumných otázek.

Sociodemografické otázky

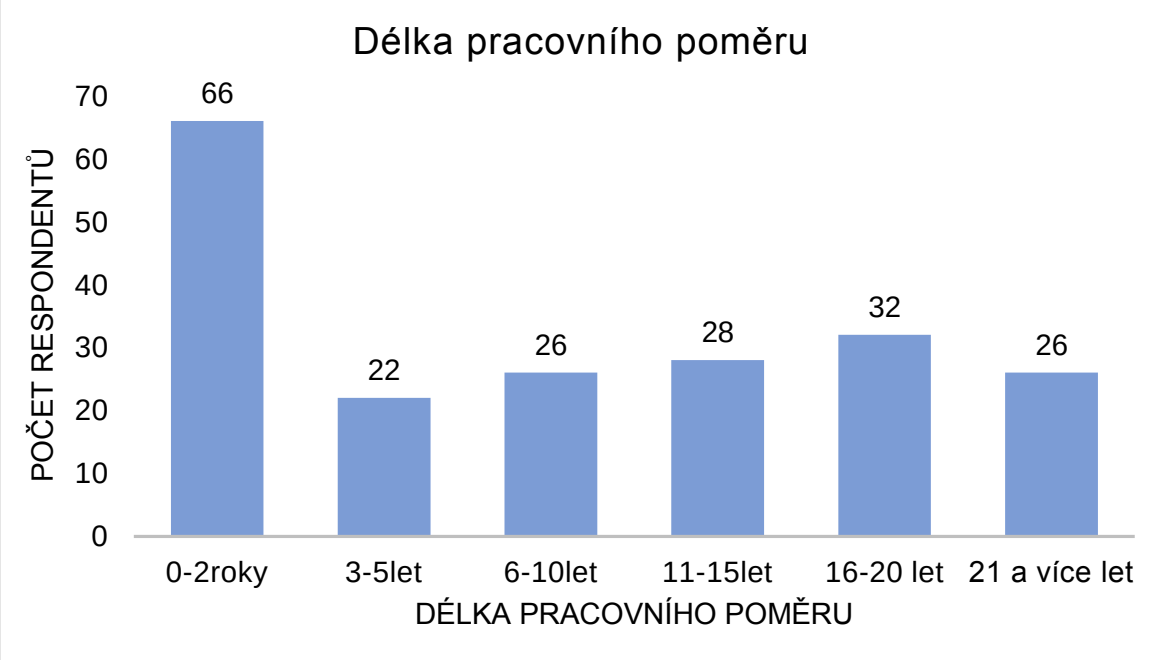
Charakteristika respondentů byla zjištěna pomocí 3 sociodemografických otázek, které byly uvedeny na začátku dotazníku. Otázky byly zaměřeny na pohlaví, věkovou kategorii a délku jejich pracovního poměru. Při zjišťování údajů nebyla porušena zásada anonymity, protože dotazník byl anonymní ani otázky nenesly žádné soukromé a konkrétní aspekty. Z celkového počtu 200 respondentů bylo zastoupeno 102 mužů, tedy 51% a 98 žen, což činí 49%. Lze tedy říci, že zastoupení žen a mužů při dotazníkovém šetření bylo skoro rovnoměrný. Věk respondentů byl zjišťován dle zvolených věkových skupin, které lze vidět v Tabulce 3. Nejvíce byla zastoupena skupina dotazovaných ve věku 15 – 25 let, tj. 36% z celkového počtu respondentů, druhou nejvíce zastoupena skupina ve věku 36 – 45 let v zastoupení 22%. Podle získaných dat lze soudit, že ve Společnosti X pracují převážně mladí lidé do 25 let. Společnost X se snaží nabídnout zaměstnání absolventům středních a vysokých škol, aby získala pracovníky, které může zaučit, nabídnout jim praxi a tím si získat jejich loajalitu vůči firmě.

Tabulka 3 Věková kategorie respondentů

Věk	15-25 let	26-35 let	36-45 let	46-55 let	56 a více let
Počet respondentů	72	30	44	26	28

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Poslední sociodemografickou otázkou byla Délka pracovního poměru. Nejvíce zastoupení byli respondenti v pracovním poměru od 0 – 2 let, čímž se potvrzuje tvrzení uvedené výše a to, že Společnost X zaměstnává mladé lidi a chce rozvíjet jejich potenciál a získat stálé zaměstnance, čímž by se snížila i fluktuaci. Nejméně četná byla skupina odpovědí respondentů, jejichž pracovní poměr je v délce 3 – 5 let. Tímto zjištěním, jehož výsledky jsou uvedené v Grafu 1, lze konstatovat, že Společnost X má velkou část stálých zaměstnanců, kteří pracují déle než 6 let.

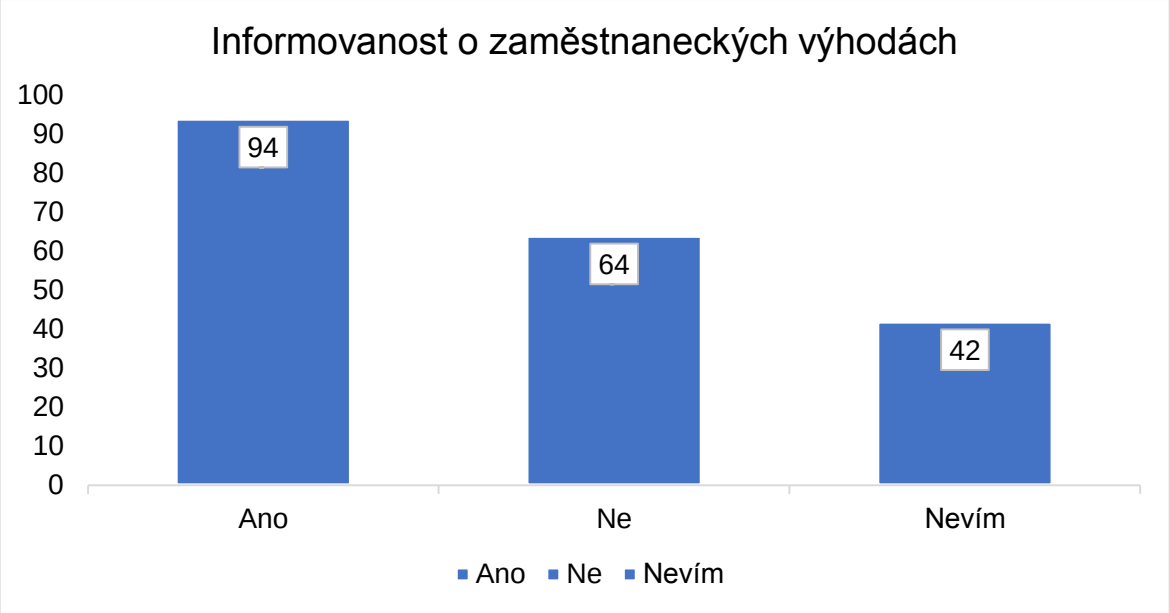


Graf 1 Délka pracovního poměru respondentů (Zdroj: Vlastní zpracování)

1) Respondenti jsou řádně informováni o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách

Druhým okruhem, na který byly otázky dotazníku zaměřeny, byla informovanost o využívání a poskytování zaměstnaneckých výhod zaměstnavatelem, včetně znalosti daňového hlediska využívání

jednotlivých benefitů. V první otázce tohoto tématu jsem se zabývala tím, zda si respondenti myslí, že jsou řádně informování o poskytování a čerpání zaměstnaneckých výhod. V níže uvedeném Grafu 10 jsou vyjádřeny jednotlivé odpovědi respondentů, kdy 47% tázaných vyjádřilo souhlas o dostatečné informovanosti o nabízených benefitech, 32% zaujalo postoj nesouhlasu a 21% zaujalo neutrální postoj k této otázce. I přestože skoro polovina respondentů vyjádřila povědomí o informovanosti, je znepokojivé, že druhá polovina respondentů nemá dostatečné informace, anebo neví, zda jsou tyto informace dostatečné.



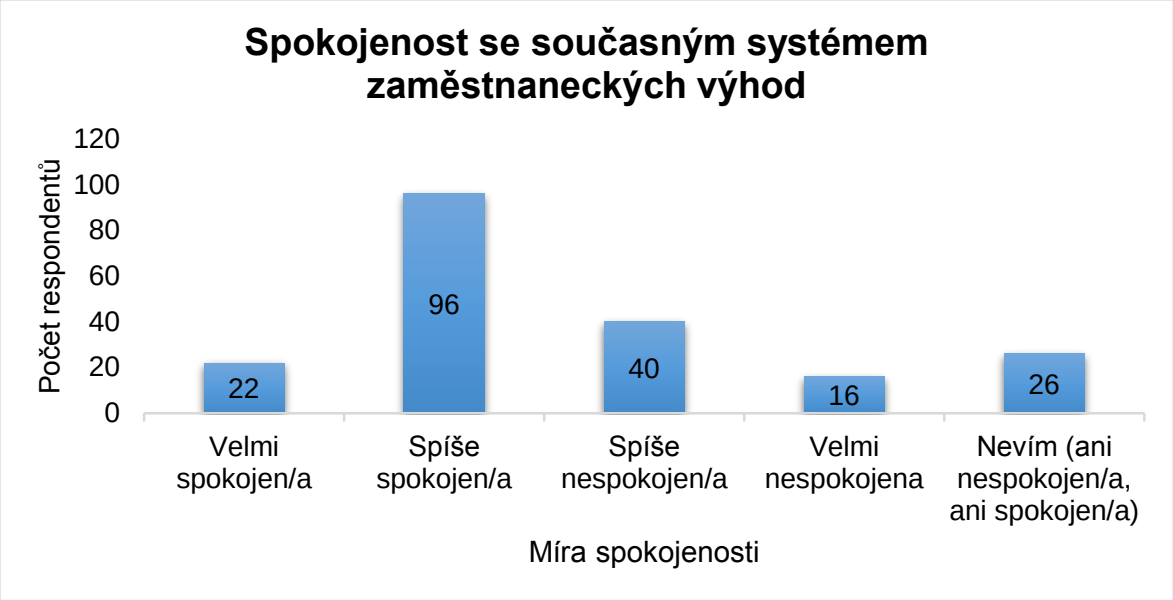
Graf 2 Informovanost o využívání a poskytování zaměstnaneckých výhod (Zdroj: Vlastní zpracování)

Mezi důvody nedostatečné informovanosti patří z hlediska respondentů především tyto dva problémy. Prvním problémem je nedostatečná komunikace ze strany zaměstnavatele o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách, které uvedlo 6 respondentů, tj. 3%. Druhým a časněji zmíněným problémem bylo málo dostupných informací, které by respondenti mohli prostudovat a případně projevit zájem o dané zaměstnanecké benefity. Celkovou nespokojenost s informovaností projevilo 15,5% respondentů. V otázce zaměřené na informovanost o výši příspěvku pro jednotlivé zaměstnanecké výhody vyjádřilo 23% respondentů spokojenost s informovaností, 31% je spíše informovaná, 22% je spíše neinformovaná o výši příspěvků a 14% dotázaných uvedlo, že nejsou vůbec informovaní. Z celkového počtu odpovědělo 10%, že neví, zda jsou informováni či nikoliv. Ze součtu odpovědí lze vyhodnotit, že 108 respondentů, tj. 54% projevilo spokojenost s informovaností o výších příspěvků při poskytování zaměstnaneckých

výhod. S ohledem na tyto výsledky, musím konstatovat, že výzkumnou otázku zabývající se informovanosti respondentů při poskytování či čerpání zaměstnaneckých výhod zamítám, protože z dotazníkového šetření je patrné, že respondenti nejsou řádně informovaní.

2) Respondenti jsou spokojeni se systémem zaměstnaneckých výhod poskytovaných zaměstnavatelem

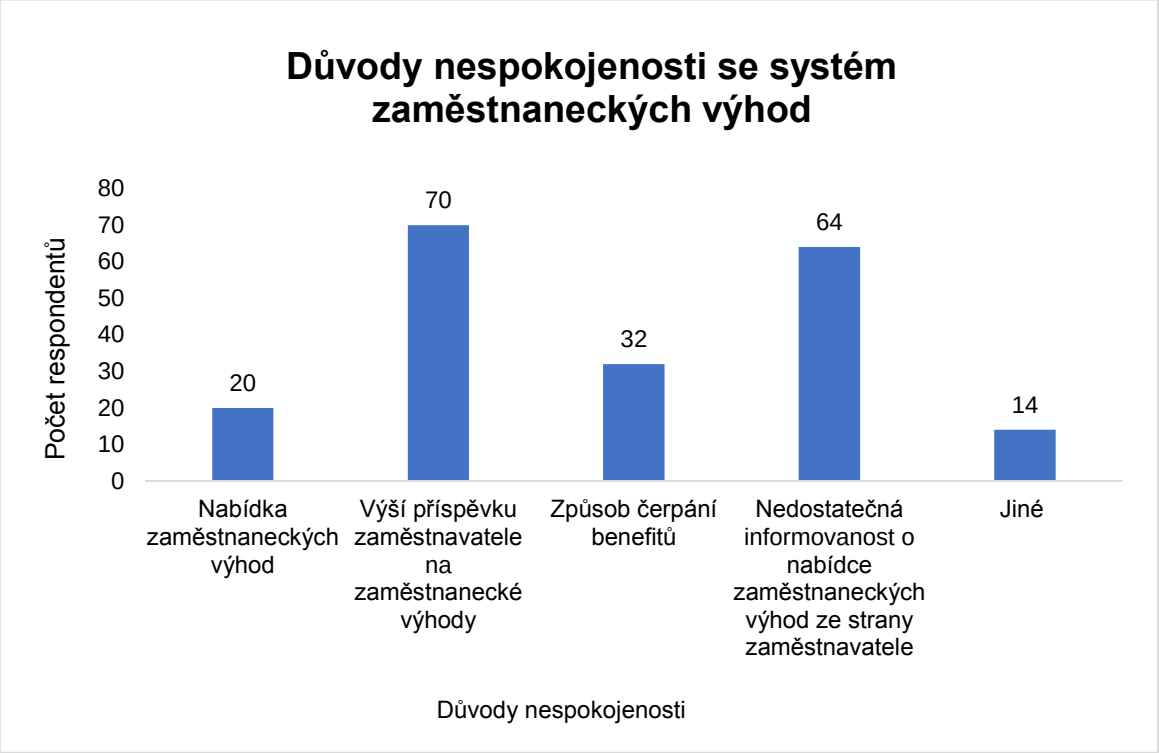
V Otázce 5 vyjadřovali respondenti svou spokojenost se současným systémem zaměstnaneckých výhod. 98 respondentů, tj. 48%, je se stávajícím systémem spokojeno. Velmi nespokojených respondentů bylo pouze 8% z dotázaných, spíše nespokojených bylo 20%. Podle získaných dat lze říci, že 59% respondentů je velmi spokojených nebo spíše spokojených s benefity, které daná Společnost X nabízí. Jen 13% respondentů zvolilo možnost, že neví, zda jsou či nejsou spokojeni se systémem zaměstnaneckých výhod, i tak je toto číslo poměrně vysoké a zaměstnavatel by se měl zaměřit na důvody nespokojenosti respondentů a snažit se je eliminovat.



Graf 3 Spokojenost zaměstnanců se současným systémem zaměstnaneckých výhod (Zdroj: Vlastní zpracování)

Jak již bylo zmíněno, zaměstnanci projevili nespokojenost při čerpání zaměstnaneckých výhod, především s výší příspěvků zaměstnavatele na benefity, kdy tento nesouhlas projevilo 70 respondentů, tj. 35%. Druhým velkým nedostatkem s počtem 32% je nedostatečná informovanost o poskytování a možnosti čerpaní zaměstnaneckých výhod, přestože byli tázaní se systémem benefitů spokojení, nejde toto říct o jejich spokojenosti z hlediska čerpání

výhod, především díky těmto dvěma zásadním nedostatkům. V Grafu 4 lze vidět i ostatní odpovědi respondentů.

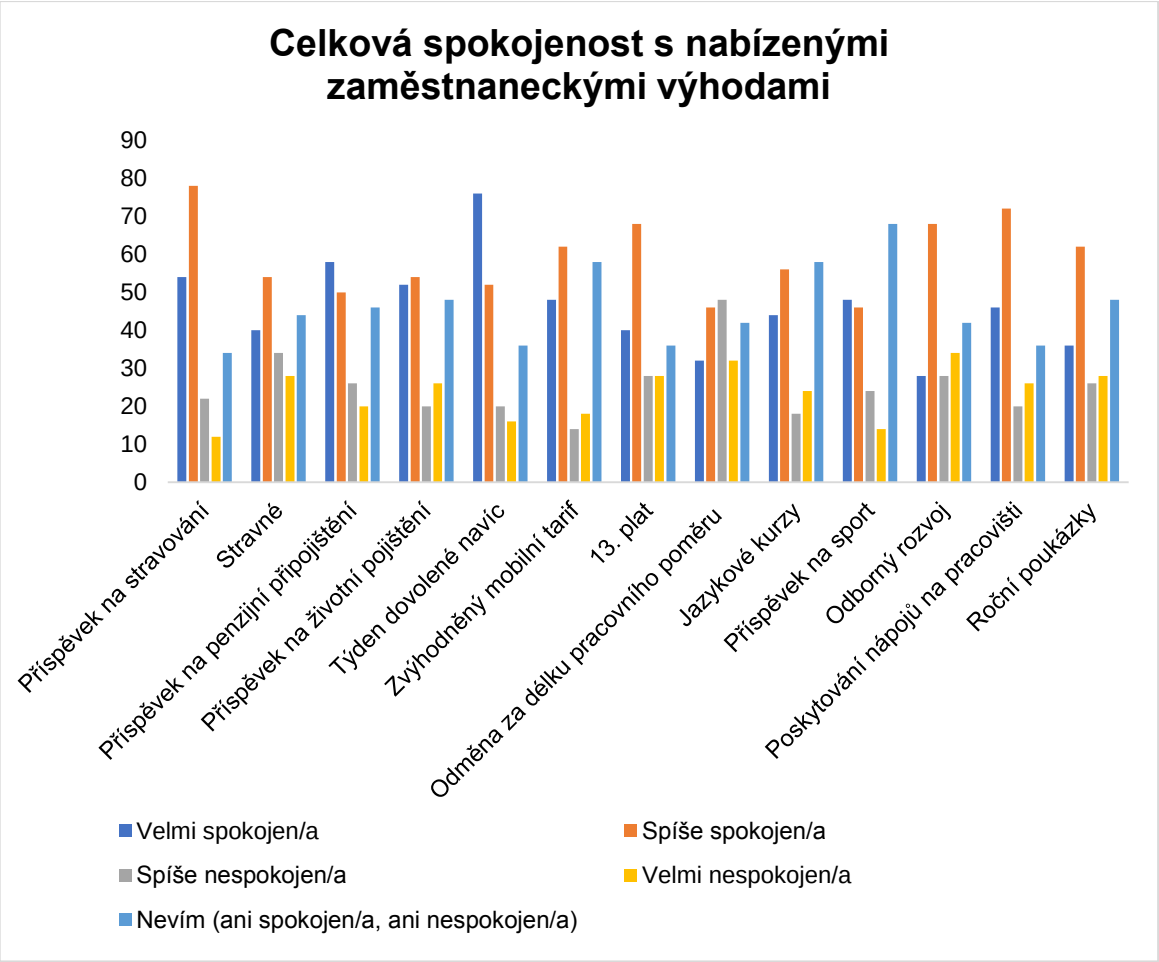


Graf 4 Důvody nespokojenosti respondentů se systémem zaměstnaneckých výhod (Zdroj: Vlastní zpracování)

Respondenti hodnotili zaměstnanecké výhody, které využívají podle míry spokojenosti. Nejvíce spokojení respondenti vyjádřili s čerpáním týdne dovolené navíc, i když je tento benefit v dnešní době často brán za samozřejmost. S počtem80 hlasů respondenti tuto výhodu ocenilo, tj. 40%. K dalšímu velmi oblíbenému benefitu patří nápoje na pracovištích s počtem 66 hlasů. 48 respondentů je velmi spokojených s příspěvkem na sport a 50 dotázaných využívá zvýhodněný mobilní tarif. Z celkového počtu respondentů nevyužívá 44% příspěvek na životní pojištění, z velké části bylo toto číslo ovlivněno faktem, že část respondentů využívá příspěvek na penzijní připojištění. Skoro dvě třetiny respondentů byly spíše spokojeny s čerpáním zaměstnaneckých výhod, tudíž převažují respondenti, kteří jsou s čerpáním zaměstnaneckých výhod velmi nebo spíše spokojeni než těch, kteří jsou nespokojeni. Velmi nespokojených respondentů není ani třetina z dotazovaných, což je příznivý výsledek šetření. V Grafu 5 jsou zobrazeny veškeré odpovědi spokojenosti respondentů na jednotlivé zaměstnanecké výhody.

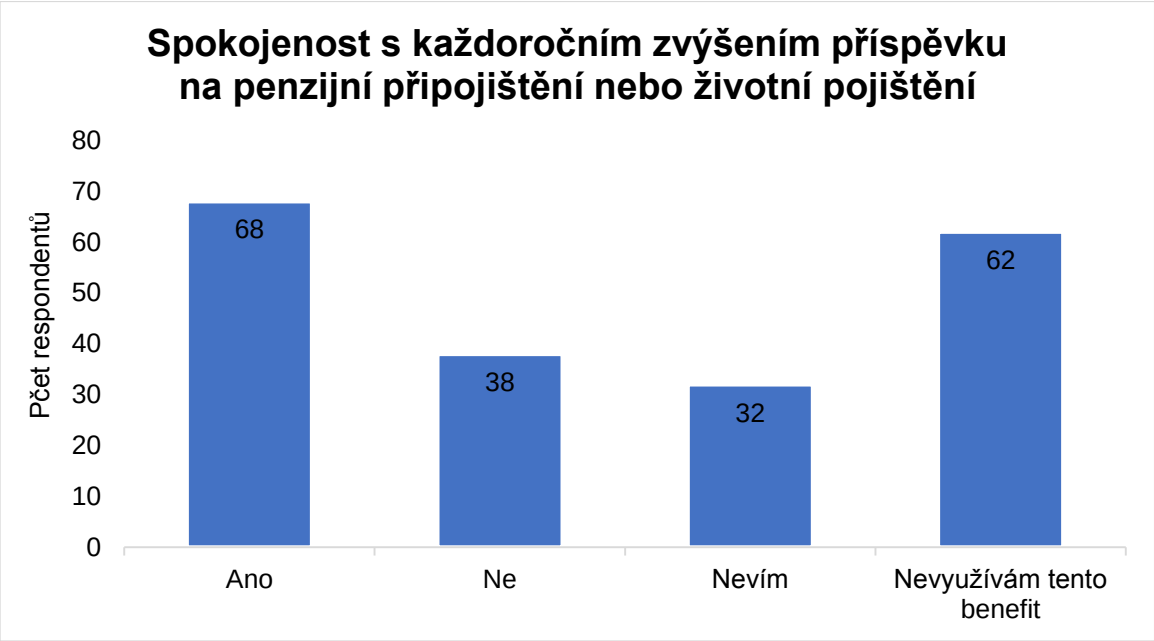
Graf 5 Spokojenost se zaměstnaneckými výhodami, které zaměstnanci využívají (Zdroj: Vlastní zpracování)

V Grafu 6 hodnotili respondenti svou spokojenost s jednotlivým zaměstnaneckými výhodami, které zaměstnavatel poskytuje i přestože některé benefity v současné době nevyužívají. Nejčastější byla odpověď Spíše spokojen/a, kterou zvolilo 29,5% respondentů, velmi spokojených respondentů s celkovou nabídkou benefitů bylo 23,2%. Velmi nespokojených respondentů je pouhých 11,8%, a protože je toto číslo poměrně velké, měl by zaměstnavatel zvážit možnost rozšíření systému zaměstnaneckých výhod nebo zlepšení stávajících benefitů.



Graf 6 Celková spokojenost s nabízenými zaměstnaneckými výhodami (Zdroj: Vlastní zpracování)

Poslední otázka zabývající se spokojeností byla zaměřena na každoroční zvýšení příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění. Možnost ano, tedy spokojenost se zvýšením příspěvku uvítalo 68 respondentů, tj. 34%, skoro stejný počet tázaných pracovníků odpovědělo, že tuto zaměstnaneckou výhodu nevyužívá. Tato skutečnost byla velmi ovlivněna tím, že nejvíce respondentů je v pracovním poměru od 0 – 2 let a tudíž tento benefit prozatím nevyužívají.

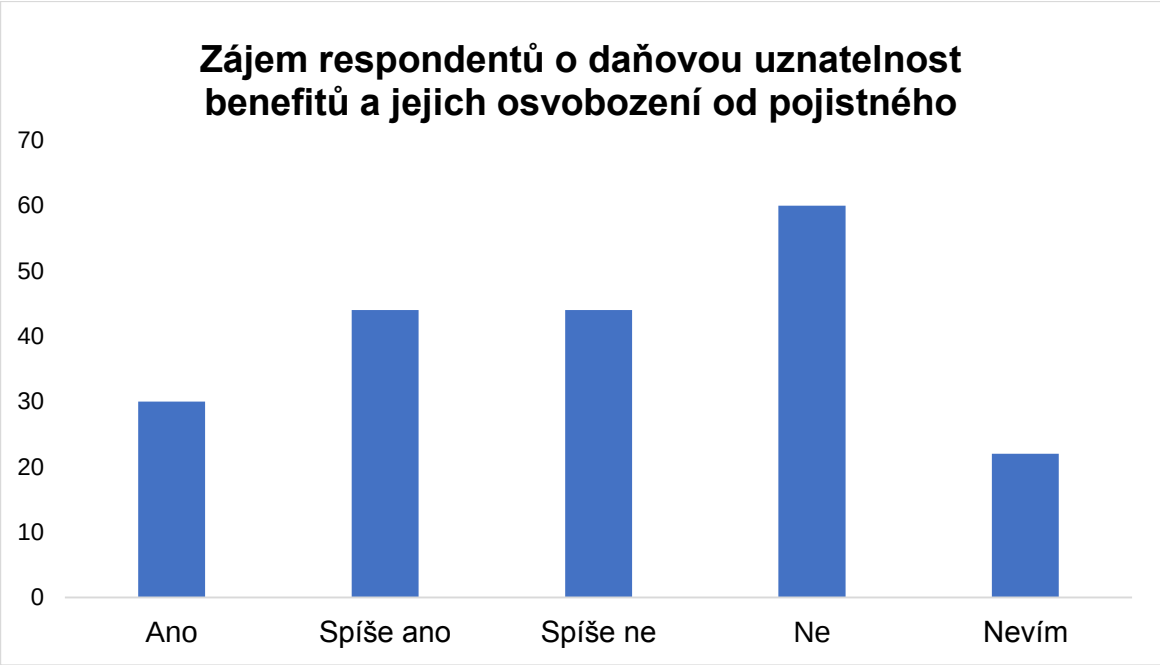


Graf 7 Spokojenost respondentů s každoročním zvýšením příspěvku na penzijní připojištění nebo životní pojištění (Zdroj: Vlastní zpracování)

Pokud vezmeme v úvahu celkové výsledky spokojenosti respondentů s poskytováním zaměstnaneckých výhod, lze říci, že výzkumnou otázku, která se touto problematikou zabývala, nezamítám, neboť ze získaných dat vyjádřili respondenti spokojenost s poskytováním zaměstnaneckých výhod.

3) Respondenti nemají povědomí o daňových souvislostech při poskytování (využívání) zaměstnaneckých výhod

Třetí okruh otázek byl zaměřený na povědomí respondentů o daňových souvislostech při čerpání zaměstnaneckých výhod, kdy vyjadřovali, zda se zajímají o daňovou zvýhodnitelnost benefitů a ze získaných dat byla nejčastější odpověď Ne počtem 60 hlasů, tj. 30%. Dále 44 respondentů, tj. 22%, odpovědělo spíše ano i spíše ne. Lze tedy konstatovat podle zjištěných informací, že zaměstnanci převážně nejeví zájem o daňovou uznatelnost zaměstnaneckých výhod, ale zajímá je benefit jako takový. Jednotlivé odpovědi na tuto otázku jsou zanesené v Grafu 8.

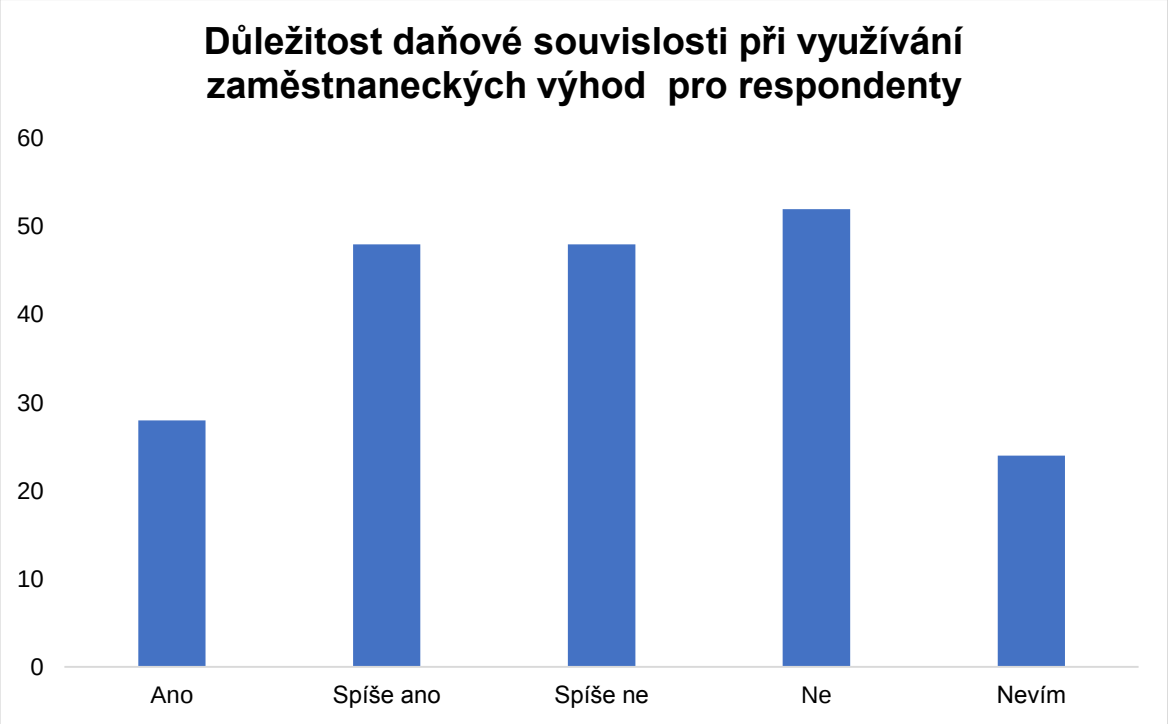


Graf 8 Zájem respondentů o daňovou uznatelnost a osvobození od pojistného při využívání benefitů (Zdroj: Vlastní zpracování)

Následující Graf 9 znázorňuje povědomí o daňových souvislostech při využívání zaměstnaneckých výhod, kdy nejčastější odpověď byla Spíše ano, kterou zvolilo 50 dotázaných, tj. 25%, druhou nejčastější odpovědí bylo Spíše ne s počtem 36 hlasů, tj. 18%. Ze získaných dat je možné soudit, že více než polovina respondentů se o daňovou souvislost nezajímá, anebo o této skutečnosti neví.

Graf 9 Povědomí respondentů o daňových souvislostech při využívání zaměstnaneckých výhod (Zdroj: Vlastní zpracování)

Následně měli respondenti zodpovědět, zda je pro ně důležitá daňová souvislost při využívání či čerpání zaměstnaneckých výhod. Tento fakt lze vyhodnotit i z předchozí otázky s výsledkem, že tyto skutečnosti nejsou pro respondenty důležité. Nejvíce respondentů – 26%, odpovědělo, že pro ně není důležité, zda jsou benefity zvýhodněné či nikoli. Pouze pro 14% tázaných je daňová souvislost důležitá. Celkovým výsledkem této otázky je skutečnost, že pro respondenty není podstatná finanční stránka čerpání zaměstnaneckých výhod.



Graf 10 Důležitost daňových souvislostí při využívání zaměstnaneckých výhod (Zdroj: Vlastní zpracování)

Výzkumnou otázku zabývající se povědomí o daňových souvislostech při poskytování nebo čerpání zaměstnaneckých výhod nezamítám, jelikož z vyhodnocených údajů vyplynulo, že respondenti o těchto skutečnostech nevědí, anebo se o ně nezajímají. V následující kapitole navrhuji zlepšení tohoto nedostatku formou vytvoření komplexní brožury s nabídkou zaměstnaneckých výhod, které zaměstnavatel poskytuje včetně daňových souvislostí a podmínek čerpání.

6.3. Vyhodnocení dotazníkového šetření v rámci výzkumných otázek

V rámci vyhodnocení dotazníkového šetření jsem se zaměřila na odpovědi stanovených výzkumných otázek a je zřejmé, že odpovědi byly získány.

Co se týče výzkumné otázky zaměřené na informovanost respondentů o využívání a poskytování zaměstnaneckých výhod, lze výsledek považovat za obstojný, ale jistě ne uspokojivý, neboť pouhých 47% dotázaných vyjádřilo názor řádné informovanosti o poskytování benefitů. Tuto otázku označuji za zamítnutou, neboť výsledek šetření neodpovídá mé hypotéze. Ohledně návrhu na zlepšení informovanosti zaměstnanců se budu blíže zabývat v Kapitole 7 Návrhy řešení a doporučení.

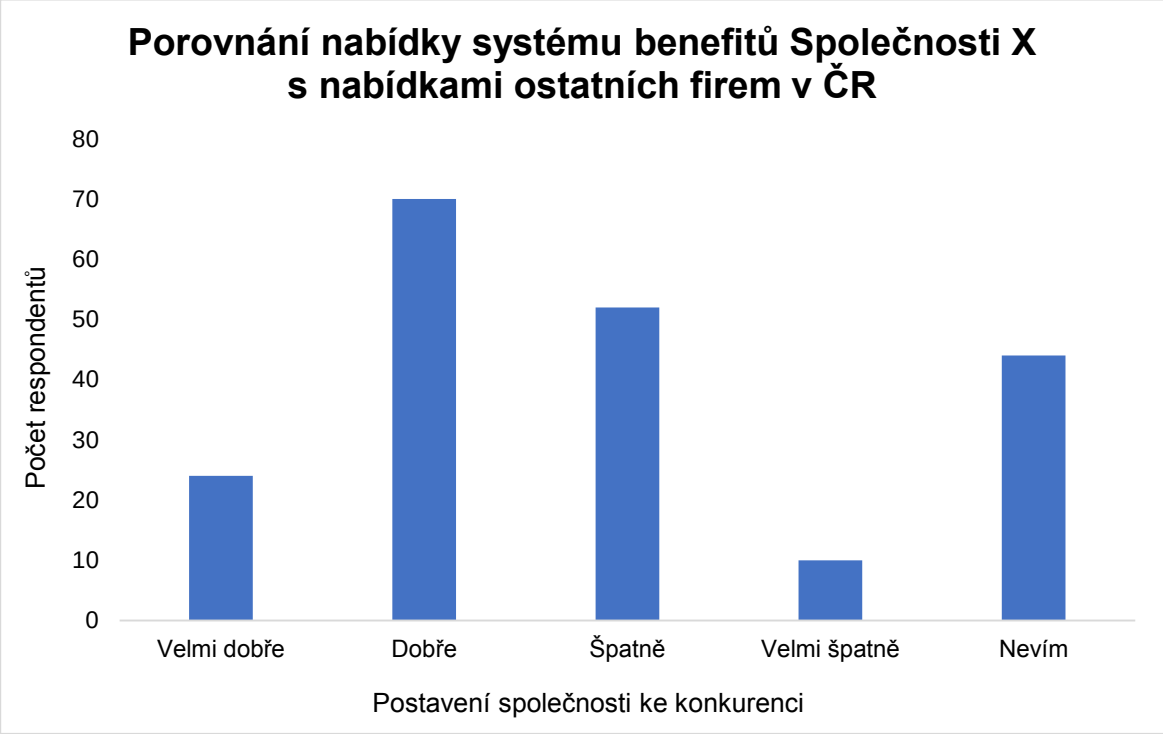
Z výsledků na druhou výzkumnou otázku je patrné, že většina dotázaných je spokojena s nabídkou zaměstnaneckých výhod poskytovaných Společností X. Největší spokojenost uvedli respondenti v rámci příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění, jenž je poskytován měsíčně. Dále si respondenti cení benefitu prodloužené dovolené, který jim zaměstnavatel poskytuje, naopak nespokojenosti vyjádřili respondenti především s odborným rozvojem, který buď vůbec nevyužívají, anebo pouze 1x za rok. Pokud by zaměstnavatel zajistil zlepšení spokojenosti stávajících zaměstnanců v rámci systému benefitů, získal by si jejich loajalitu. Druhým benefitem, se kterým respondenti nejsou spokojení, jsou odměny za délku trvání pracovního poměru u společnosti, kdy mají respondenti dojem, že nejsou dostatečně ohodnoceni za práci, kterou pro společnost odvádějí. Na základě vyhodnocení dat 3 výzkumnou otázku nezamítám.

Z hlediska povědomí o daňových souvislostech zabývajícím se třetí výzkumná otázka, se při čerpání zaměstnaneckých výhod, jsem zjistila, že polovina respondentů se o tuto skutečnost nezajímá a neví, které zaměstnanecké výhody jsou daňově zvýhodněné, ani kde tyto informace získat. Pouze 15% z respondentů si tyto skutečnosti uvědomuje a 12% ví, které benefity jsou pro něj výhodné z daňového hlediska, což je dle mého názoru znepokojující zpráva. Zaměstnavatel by se měl nad tímto výsledkem pozastavit a najít řešení tohoto nedostatku, aby svým zaměstnancům daňovou problematiku trochu přiblížil. V rámci této výzkumné otázky lze říci, že není zamítnuta, neboť jsem odhadla správně situaci ve Společnosti X o povědomí respondentů ohledně daňového kontextu zaměstnaneckých výhod.

Je možné zkonstatovat, že ze tří výzkumných otázek, které jsem si stanovila pro analýzu a hodnocení dotazníkového šetření ve Společnosti X, jsem pouze jednu otázku zamítla.

6.4. Vyhodnocení zajímavých otázek z dotazníku

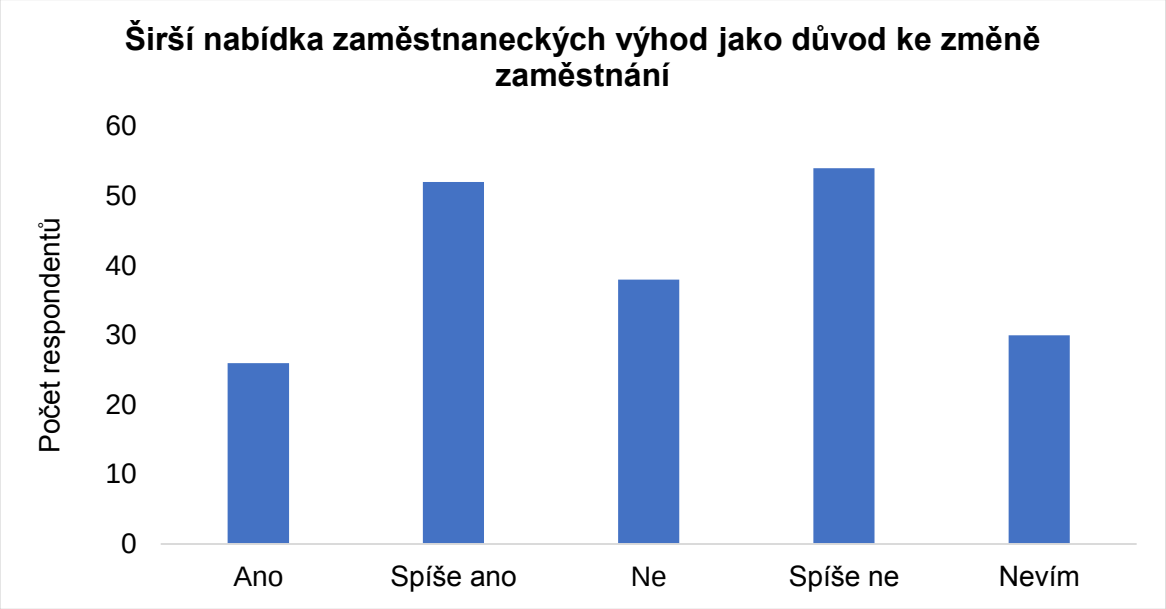
Abych zjistila názor na kompletní nabídku zaměsntaneckých výhod poskytovaných Společností X, jsme se v Otázce 19 zaměřila na porovnání nabídky benefitů s jinými firmami na českém trhu. Většina respondentů (70; 35%) si myslí, že si Společnost X stojí dobře oproti ostatním společnostem v České republice, 12% dotázaných odpovědělo, že si stojí velmi dobře, 52 respondentů má dojem, že společnost poskytuje špatný systém zaměstnaneckých výhod. Pouze 10 respondentů, tj. 5% má dojem, že zaměstnavatel poskytuje velmi špatný systém výhod. Naopak respondentů, kteří zaujali neutrální názor je 22%, což nebudí zrovna pozitivní výsledek. V níže uvedeném Grafu 11 jsou znázorněny počty jednotlivých variant odpovědí. Tyto údaje byly předány vedení Společnosti X, která se zaměří na důvody nespokojenosti respondentů ohledně zaměstnaneckých výhod.



Graf 11 Porovnání současné nabídky zaměstnaneckých výhod s konkurenčními nabídkami (Zdroj: Vlastní zpracování)

V posledních dvou otázkách dotazníku jsem se zaměřila na možnost, zda by pro respondenty byl důvod ke změně zaměstnání to, že by jim zaměstnavatel neposkytoval současný systém zaměstnaneckých výhod nebo pokud by jim někdo poskytl širší nabídku zaměstnaneckých výhod. V otázce zaměřené na neposkytování zaměstnaneckých výhod, jakožto důvod ke změně povolání, zvolilo nejvíce respondentů variantu Spíše ne s četností 72, tj. 36%, variantu Ne vybralo 23%. Dalších 17%

zaujalo možnost Spíše ano, 13% dotázaných neví, zda by je tato varianta ovlivnila a zbylých 11%, tedy 22 respondentů by uvažovalo o změně zaměstnání. Z celkového hodnocení dat, bylo zjištěno, že 59% respondentů by nejspíše možnost neposkytování zaměstnaneckých výhod neovlivnila a pracovní místo by kvůli tomu neopustili.
Co se týče poslední otázky, zda by respondenti uvažovali o změně zaměstnání, pokud by jim byla poskytnuta širší nabídka benefitů, získané údaje nebyli zcela jednoznačné. Pouze 27% respondentů by tato nabídka spíše neovlivnila, 19% by neovlivnila vůbec, 13% uvedlo, že by jistě změnili zaměstnání, pokud by dostali lepší nabídku zaměstnaneckých výhod. V Grafu 12 je zobrazena četnost jednotlivých odpovědí na tuto otázku.



Graf 12 Širší nabídka zaměstnaneckých výhod jako důvod ke změně zaměstnání (Zdroj: Vlastní zpracování)

7.Návrhy řešení a doporučení

V této kapitole své bakalářské práce bych chtěla navrhnout několik možných řešení pro zlepšení dosavadního systému zaměstnaneckých výhod. Každá společnost se snaží svým zaměstnancům poskytnout atraktivní systém zaměstnaneckých výhod, který povede ke spokojenosti zaměstnanců a zvýšení efektivity práce. Pokud bude mít zaměstnanec dojem, že není za práci dostatečně finančně ohodnocen, především mzdou nebo platem a ani mu nejsou nabídnuty zaměstnanecké výhody, které by mu toto ohodnocení nahradily, je velice pravděpodobné, že pokud by dostal výhodnější nabídku od konkurence, jistě nebude váhat ji přijmout.

V dotazníkové šetření jsem navrhla několik zaměstnaneckých benefitů, které by mohla Společnost X zařadit do svého systému zaměstnaneckých výhod, pokud by o ně zaměstnanci projevili dostatečný zájem.

Nejvíce zájmu bylo projeveno o příspěvek na masáže a relaxační služby. Domnívám se, že tento benefit ocení všichni zaměstnanci, neboť jde o jejich zdraví a zaměstnavatel si je vědom, že zdraví máme pouze jedno. Mým návrhem zlepšení je, aby zaměstnavatel tento benefit poskytoval ve výši 500,- Kč měsíčně pro zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru déle než 2 roky a projeví o něj zájem, čímž by mohla Společnost X získat dobrou konkurenční výhodu a uznání ze strany zaměstnanců. Zajistilo by to zvýšení spokojenosti a motivace zaměstnanců, zvýšení motivace a produktivity práce včetně loajality vůči společnosti. Dále by tím Společnost X šířila dobré jméno firmy na trhu práce a zaujala by uchazeče a tím i stálé zaměstnance. Tento benefit by byl z hlediska daňového kontextu pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a pro zaměstnance je výše nepeněžního plnění osvobozeno od daně z příjmů a odvodu pojistného.

Druhým benefitem, o který byl projeven velký zájem, byl příspěvek na sportovní a kulturní akce, kdy by zaměstnavatel mohl zaměstnancům poskytnout příspěvek ve dvou variantách. První variantou je poskytnutí finanční částky, kterou by zaměstnanci obdrželi vždy na začátku kalendářního roku, která by byla určená Kolektivní smlouvou. Druhou variantou by mohla být nabídka zlevněných vstupenek na sportovní akce, především vybraných fotbalových a hokejových zápasů a zlevněných vstupenek na kulturní akce, jako jsou divadelní představení, vernisáže a výstavy. Tento benefit je výhodný, jak pro zaměstnavatele, kdy se jedná o daňově uznatelný výdaj, tak pro zaměstnance, protože je osvobozen od daně z příjmů a odvodu pojistného.

Nejvíce nespokojení byli respondenti s poskytováním osobního rozvoje, kdy zaměstnanci nechodí na žádná školení ani semináře apod.

a naopak by velmi rádi rozvíjeli své dovednosti a získávali nové znalosti, které jsou potřebné k nejen jejich práci. Respondenti mají pocit nedostatečného zájmu ze strany zaměstnavatele. Východiskem tohoto problému by mohlo být poskytování pravidelných seminářů, pro zjištění nových informací v daném oboru a zajištění školení na určitá témata dané problematiky. Tento benefit je výhodný pro obě strany a řadí se do první kategorie členění benefitů a to, že z hlediska zaměstnavatele je daňově uznatelný a zaměstnanci se nedodaní.
Druhým problémem je pocit neinformovanosti o nabídce zaměstnaneckých výhod a neznalost daňových souvislostí jejich čerpání. Návrhem pro zlepšení těchto problémů je sestavit brožuru v listinné podobě, ve které budou obsaženy veškeré zaměstnanecké výhody s podmínkami pro čerpání, výší příspěvků a jeho daňových souvislostí. Tato brožura bude k dispozici na každé prodejně, oddělení a pro každého zaměstnance na vyžádání u svého vedoucího pracovníka. Zadruhé bude tento soubor dostupný v elektronické podobě na interním serveru, ke kterému mají přístup všichni zaměstnanci. Brožura bude zaměstnancům poskytována bezplatně a pro zaměstnavatele jde o daňově neuznatelný výdaj, i přesto jsem toho názoru, že by byl ten návrh oceněn. Při zavedení brožury, že se zaměstnanci dostatečně seznámí se zaměstnaneckými výhodami a jejich čerpáním. Budou seznámeni s výší příspěvků na jednotlivé benefity a podmínkami, které musí splnit, aby tyto výhody mohli využívat.
Souhrn návrhů řešení k zvýšení spokojenosti zaměstnanců v oblasti poskytování zaměstnaneckých výhod:

- Zavedení příspěvku na masáže;
- Zavedení příspěvku na sportovní a kulturní akce;
- Zvýšení osobního rozvoje zaměstnanců;
- Vytvoření brožury s přehledem nabídky zaměstnaneckých výhod a jejich daňové uznatelnosti.

Dále bych navrhla zrušení mobilního tarifu pro zaměstnance, neboť tento benefit není mnoho využívaný a Společnost X nenabízí o mnoho výhodnější ceny než operátor. V rámci nových navržených benefitů bych zrušila také Roční poukázky, neboť zaměstnanci získají mnohem více při využívání mnou navržených výhod a tím by se mohli zaměstnavateli snížit i náklady na poskytování benefitů, pokud by zahrnuly mé návrhy do systému zaměstnaneckých výhod.

Závěr

Bakalářská práce se zabývala poskytováním zaměstnaneckých výhod ve Společnosti X a jejich daňových souvislostech z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. V této práci byla použita metoda dotazníkového šetření zaměřená na spokojenost zaměstnanců Společnosti X se stávající nabídkou zaměstnaneckých výhod a návrhem benefitů, které by mohli stávající nabídku rozšířit. Druhým bodem dotazníku bylo zjištění, zda zaměstnanci vědí o daňových souvislostech při čerpání jednotlivých benefitů.

Systém zaměstnaneckých výhod by měl motivovat zaměstnance a měl by být sestaven tak, aby společnosti zajistil určitou atraktivitu oproti ostatním společnostem na českém trhu. Zaměstnavatel se snaží svým zaměstnanců nabídnout takové zaměstnanecké výhody, které nejsou výjimečné a výhodné jen pro zaměstnance ale také i pro Společnost X.

Cílem teoretické části bakalářské práce bylo charakterizovat hlavní pojmy, vymezit členění zaměstnaneckých výhod a jejich daňovou uznatelnost či neuznatelnost z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, neboť se daňový kontext benefitů liší.

Hlavním cílem praktické části bylo vyhodnotit spokojenost zaměstnanců s aktuální nabídkou zaměstnaneckých výhod, které zaměstnavatel poskytuje a následná finanční nákladnost poskytování těchto benefitů Společností X. V praktické části jsou vypsány benefity, které Společnost X nabízí svým zaměstnancům včetně podmínek jejich využívání.

Dle výsledků dotazníkového šetření jsem odpověděla na stanovené výzkumné otázky a to tak, že jsem pouze jednu z tří otázek musela zamítnout. Vyhodnocení jednotlivých otázek je uvedeno v podkapitole Vyhodnocení dotazníkového šetření v rámci výzkumných otázek, ale zrekapituluji je. Výzkumná otázka zaměřená na informovanost respondentů o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách, byla dle získaných dat zamítnuta, protože většina dotázaných vyjádřila nedostatečnou informovanost o benefitech a jejich čerpání. Otázka zabývající se spokojeností se systémem zaměstnaneckých výhod nebyla zamítnuta, protože respondenti vyjádřili spokojenost ohledně poskytování jednotlivých zaměstnaneckých výhod i systémem benefitů. V poslední výzkumné otázce jsem zjišťovala povědomí o daňovém kontextu při poskytování a čerpání zaměstnaneckých výhod. Z vyhodnocených dat bylo zjištěno, že respondenti nemají povědomí o těchto souvislostech a tudíž tuto otázku nezamítám.

Vyhodnocení dotazníkového šetření dopadlo tak, že respondenti zaujímají spíše kladný postoj se stávající nabídkou zaměstnaneckých

výhod, i přestože jsou s některými benefity velmi nespokojení, jsou jejich důvody nespokojenosti řešitelné a v případě, že by společnost přijala můj návrh na zlepšení, jsem toho názoru, že by se stávající neshody a problémy vyřešily a spokojenost by byla na obou stranách. Mým návrhem na zlepšení je v první řadě rozšíření nabídky zaměstnaneckých výhod o příspěvek na sportovní a kulturní akce, neboť tento benefit ocenila většina respondentů, stejně jako druhý benefit, kterým je příspěvek na masáže. Dalším velmi důležitým zlepšením by měla být brožura, ve které budou veškeré informace o jednotlivých zaměstnaneckých výhodách, podmínkách pro jejich využívání či zrušení a také jejich daňový kontext, neboť respondenti nemají dostatek informací a skoro žádné podvědomí o daňových souvislostech.

Mým doporučením pro Společnost X je, aby se více zaměřila na osobní rozvoj zaměstnanců, kdy ti, kteří o rozvoj mají zájem, vnímají ze strany zaměstnavatele nezájem, zatímco oni by se chtěli nadále rozvíjet. Zaměstnavatel by měl tudíž věnovat více pozornosti v rámci osobního rozvoje zaměstnanců a dopřát jim možnost rozvíjet své znalosti. Podle zjištěných dat lze zkonstatovat, že pro zaměstnance není důležité, zda jsou zaměstnanecké výhody pro ně nákladné nebo ne, ale jde jim o celkovou spokojenost při jejich čerpání. Dále bylo zjištěno, že pro zaměstnance není důležité, jaké zaměstnanecké výhody společnost poskytuje, ale zajímají se především o pracovní pozici a v případě, kdy by jim byla nabídnuta stejná pracovní pozice s lepšími zaměstnaneckými výhodami, neuvažovali by o změně zaměstnání, neboť pro ně tento prvek není zcela rozhodující.

Výsledky dotazníkového šetření, které jsou součástí této práce, byly předány vedení Společnosti X a vedoucím pracovníkům, kteří zváží mnou formulované návrhy ke zlepšení spokojenosti zaměstnanců. Mnohé z těchto poznatků budou využity v celofiremním průzkumu spokojenosti zaměstnanců s nabídkou zaměstnaneckých výhod, který bude Společnost X v následujícím půl roce provádět. Zaměří se na oblasti, ve kterých mají nedostatky, které se během dotazníkového šetření objevily a pokusí se je eliminovat. Druhým bodem bude více informovat své zaměstnance, jak čerpat zaměstnanecké výhody, kdy se Společnosti X velice zamlouval můj návrh na vytvoření podrobné brožury, která bude obsahovat veškeré potřebné informace, a zaměstnanci ji budou mít kdykoliv k dispozici.

Přínosem této práce je analýza spokojenosti zaměstnanců s nabídkou zaměstnaneckých výhod, které Společnost X poskytuje, kdy tato prvotní data budou podkladem k plánovanému celoplošnému průzkumu se spokojeností a reorganizací dosavadního systému zaměstnaneckých benefitů.

Literatura

1. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1998. ISBN 8/0-85943-51-4

2. Macháček, Ivan. Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. 1.vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-301-1

3. MILKOVICH, Gerge T. a John W. BOUDREAU. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. ISBN 80-85623-29-3.

4. MCCAFFERY, Robert M. *Managing the employee benefits program*. Rev. ed. New York, N.Y.: AMACOM, American Management Associations, c1983. ISBN 0814457606.

5. NÝVLTOVÁ, Václava. *Personální management*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola chemickotechnologická v Praze, 2003. ISBN 80-7080-511-0.

6. REJF, Libor. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 2., přeprac. V Praze: České vysoké učení technické, 2009. ISBN 978-80-01-04388-2.

7. WERTHER, William B. a Keith DAVIS. *Lidský faktor a personální management*. 1.vyd. Praha: Victoria Publishing, 1992. ISBN 80-85605-04-X.

8. NOVOTNÝ, Rudolf a Zdeněk KOHOUTEK. *Odměňování a vedení osobní agendy zaměstnanců: praktická příručka pro použití pracovněprávních a mzdových předpisů v podmínkách malých a středních podnikatelů*. 3., aktualiz. vyd. k 1. 3. 1995. Ostrava: Mirago, 1995. Jak na to? (Mirago). ISBN 80-85922-11-8.

9. BENEŠOVÁ, Jana. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. ISBN 978-80-905552-6-6.yxcv b

10. CIPRA, Tomáš. *Finanční a pojistné vzorce*. Praha: Grada, 2006. Finanční trhy a instituce. ISBN 80-247-1633-X.

11. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

12. ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů: pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.

13. *Zákoník práce : redakční uzávěrka* .. Ostrava: Sagit, 1999. ÚZ.

14. *Zákoník práce: zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21.dubna 2006*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management. ISBN 978-80-87974-02-5.

15. *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů (ZDP)*. Praha: Dashöfer, c2005-2012. AZ (Dashöfer).

16. *Zákon o daních z příjmů: Zákon o dani z přidané hodnoty: dle právního stavu k 1. lednu 2015*. Český Těšín: Poradce, 2015. Zákony do kapsy. ISBN 978-80-7365-360-6.

17. Kolektivní smlouva Společnosti X

Internetové zdroje

1. *Účetní a daňové souvislosti poskytování ochranných nápojů na pracovišti* [online]. 2011 [cit. 2017-03-15]. ISSN 2464-6873. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34807v44424-ucetni-a-danove-souvislosti-poskytovani-ochrannych-napoju-na/

Seznam obrázků

Obrázek 1 Organizační struktura společnosti X (Zdroj: Vlastní zpracování) ..... **Chyba! Záložka není definována.**

Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled hodnot odměn k výročí u Společnosti X 33
Tabulka 2 Přehled úprav rozsahu osobních překážek v práci nad rámec zákona 36
Tabulka 3 Věková kategorie respondentů 43

Seznam grafů

Graf 1 Délka pracovního poměru respondentů 43
Graf 2 Informovanost o využívání a poskytování zaměstnaneckých výhod *44*
Graf 3 Spokojenost zaměstnanců se současným systémem zaměstnaneckých výhod *45*
Graf 4 Důvody nespokojenosti respondentů se systémem zaměstnaneckých výhod 46
Graf 5 Spokojenost se zaměstnaneckými výhodami, které zaměstnanci využívají 47
Graf 6 Celková spokojenost s nabízenými zaměstnaneckými výhodami 48
Graf 7 Spokojenost respondentů s každoročním zvýšením příspěvku na penzijní připojištění nebo životní pojištění 49
Graf 8 Zájem respondentů o daňovou uznatelnost a osvobození od pojistného při využívání benefitů 50
Graf 9 Povědomí respondentů o daňových souvislostech při využívání zaměstnaneckých výhod 50
Graf 10 Důležitost daňových souvislostí při využívání zaměstnaneckých výhod 51
Graf 11 Porovnání současné nabídky zaměstnaneckých výhod s konkurenčními nabídkami 53
Graf 12 Širší nabídka zaměstnaneckých výhod jako důvod ke změně zaměstnání 54

Použitý dotazník

Anonymní dotazník
Zaměstnanecké výhody poskytované Společností X

Vážení zaměstnanci,
Jmenuji se Kateřina Jilemnická a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského studia na Masarykově ústavu vyšších studií, které spadá pod České vysoké učení technické v Praze. Ráda bych Vás poprosila o vyplnění přiloženého dotazníku, který je zaměřený na zaměstnanecké výhody poskytované Společností X, na informovanost o jejich čerpání a následně na daňový kontext benefitů. Získané informace a data budou použity v mé bakalářské práci.
Cílem mé bakalářské práce je zjistit Vaši spokojenost s nabízenými zaměstnaneckými výhodami, informovaností o poskytování a čerpání těchto benefitů a povědomí o daňových souvislostech při jejich využívání. Na základě získaných dat navrhnout opatření, která by vedla ke zvýšení dosavadní spokojenosti s nabídkou zaměstnaneckých výhod a zlepšení či odstranění nedostatků v informovanosti o těchto benefitech.
Ujišťuji Vás, že dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění nezabere více než 10 minut Vašeho času. Poprosím Vás o vyznačení pouze jedné odpovědi a u otázek, kde vyplňujete odpověď to tabulky, uveďte též jednu odpověď v každém řádku.
Děkuji Vám za spolupráci a čas, který jste strávili nad vyplňováním mého dotazníku.

1) Vaše pohlaví?
   - ☐ Muž
   - ☐ Žena

2) Do které věkové kategorie spadáte?
   - ☐ 15-25 let
   - ☐ 26-35 let
   - ☐ 36-45 let
   - ☐ 46-55 let
   - ☐ 56 a více let

3) Jak dlouho jste zaměstnán/a v pracovním poměru?
   - 0-2roky
   - 3-5let
   - 6-10let
   - 11-15let
   - 16-20 let
   - 21 a více let

4) Ovlivnila Vás nabídka zaměstnaneckých výhod při výběru zaměstnání?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
   - Nevím
   - Nejevil/a jsem o to zájem

5) Jak jste spokojen/a se současným systémem zaměstnaneckých výhod, které zaměstnavatel poskytuje?
   - Velmi spokojen/a
   - Spíše spokojen/a
   - Spíše nespokojen/a
   - Velmi nespokojena
   - Nevím (ani nespokojen/a, ani spokojen/a)

6) Čím nejste zcela spokojen/a?
   - Nabídka zaměstnaneckých výhod
   - Výší příspěvku zaměstnavatele na zaměstnanecké výhody
   - Způsob čerpání benefitů
   - Nedostatečná informovanost o nabídce zaměstnaneckých výhod ze strany zaměstnavatele
   - Jiné (uveďte)

     ……

     ……

7) Ohodnoťte zaměstnanecké výhody, které využíváte dle míry Vaší spokojenosti.

	Velmi spokojen/a	Spíše spokojen/a	Spíše nespokojen/a	Velmi nespokojen/a	Nevyužívám	Nevím (ani spokojen/a, ani nespokojen/a)
Závodní stravování s příspěvkem zaměstnavatele						
Stravné						
Penzijní připojištění						
Životní pojištění						
Týden dovolené navíc						
Zvýhodněný mobilní tarif						
13. plat						
Odměna za délku pracovního poměru						
Odměna k příležitosti odchodu do důchodu						
Jazykové kurzy						
Příspěvek na sport						
Odborný rozvoj						
Poskytování nápojů na pracovišti						
Roční poukázky						

8) Jak často využíváte tyto zaměstnanecké výhody?

	1x týdně	1x měsíčně	1x za půl roku	1x za rok	2 a víckrát za týden	Nevyužívám
Příspěvek na životní pojištění						
Příspěvek na penzijní připojištění						
Závodní stravování s příspěvkem zaměstnava-tele						
Stravné						
Zvýhodněný mobilní tarif						
Jazykové kurzy						
Příspěvek na sport						
Odborný rozvoj						

9) Ohodnoťte zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem podle míry Vaší spokojenosti v rámci systému zaměstnaneckých výhod.

	Velmi spokojen/a	Spíše spokojen/a	Spíše nespokojen/a	Velmi nespokojen/a	Nevím (ani spokojen/a, ani nespokojen/a)
Závodní stravování s příspěvkem zaměstnavatele					
Stravné					
Penzijní připojištění					
Životní pojištění					
Týden dovolené navíc					
Zvýhodněný mobilní tarif					
13. plat					
Odměna za délku pracovního poměru					
Odměna k příležitosti odchodu do důchodu					
Jazykové kurzy					
Příspěvek na sport					
Odborný rozvoj					
Poskytování nápojů na pracovišti					
Roční poukázky					

10) Přivítal/a byste rozšíření nabídky zaměstnaneckých výhod o tyto benefity?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Nevím
Příspěvek na dojíždění					
Příspěvek na kulturní akce					
Příspěvek na masáže					

11) Jste spokojeni s každoročním zvýšení příspěvku na penzijní připojištění nebo životní pojištění?
   - Ano
   - Ne
   - Nevím
   - Nevyužívám tento benefit

12) Myslíte si, že jste řádně informován/a o zaměstnaneckých výhodách?
   - Ano
   - Ne
   - Nevím

13) Pokud si myslíte, že nejste dostatečně informováni o zaměstnaneckých výhodách, napište proč tomu tak je.

……

……

14) Jste seznámeni o výši příspěvků na jednotlivé zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
   - Nevím

15) Zajímáte se o to, zda je pro Vás benefit daňově uznatelný a zda je osvobozen od odvodů na zdravotní a sociální pojištění?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
   - Nevím

16) Víte, které zaměstnanecké výhody jsou pro Vás zvýhodněné či ne z daňového hlediska a odvodů pojistného?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
   - Nevím
   - Nezajímám se o to

17) Je pro Vás důležité, zda je zaměstnanecká výhoda, kterou využíváte daňově uznatelná a výhodná z hlediska odvodů pojistného?
- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

18) Dal/a byste přednost zvýšení hrubé mzdy před rozšířením systému zaměstnaneckých výhod o stejnou hodnotu?
- Ano
- Ne
- Nevím

19) Kdybyste měl/a porovnat nabídku zaměstnaneckých výhod Vašeho zaměstnavatele a nabídkami jiných společností v České republice, jak je si stojí?
- Velmi dobře
- Dobře
- Špatně
- Velmi špatně
- Nevím

20) Kdyby Váš zaměstnavatel neposkytoval zaměstnanecké výhody, byl by to pro Vás důvod ke změně zaměstnání?
- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne
- Nevím

21) Pokud byste dostal/a nabídku od jiného zaměstnavatele, který by poskytoval širší nabídku benefitů, byl by to pro Vás důvod ke změně zaměstnání?
- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne
- Nevím

Evidence výpůjček

Prohlášení:
Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Kateřina Jilemnická
V Praze dne: 27. 03. 2017 Podpis:

Jméno	**Oddělení/ Pracoviště**	**Datum**	**Podpis**