

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Bakalářská práce

**Zaměstnanecké benefity a jejich daňové aspekty**

**Employee benefits and their tax aspects**

Aneta Hirmanová

Plzeň 2021



## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Zaměstnanecké benefity a jejich daňové aspekty“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 10. 5. 2021

*v. r. Aneta Hirmanová*

## **Poděkování**

Velice ráda bych chtěla poděkovat mé vedoucí bakalářské práce paní Ing. Pavlíně Hejdukové, Ph.D., a to především za odborné konzultace, cenné rady a čas, který mi věnovala. Následně bych chtěla poděkovat společnosti Hutchinson s.r.o., závodu Rokycany, za navázání spolupráce a poskytnutí informací k účelům této práce. Zejména děkuji paní Simoně Kesslové za ochotu a čas.

# Obsah

Úvod .....	9
Cíl a metodika práce.....	10
<b>1 Odměňování a motivace zaměstnanců .....</b>	<b>11</b>
1.1 Odměňování zaměstnanců .....	11
1.2 Motivace zaměstnanců .....	13
<b>2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů .....</b>	<b>17</b>
2.1 Historie pojmu benefit a zaměstnaneckých benefitů .....	17
2.2 Vymezení a přístupy k pojmu zaměstnanecké benefity .....	18
2.3 Současná legislativní úprava benefitů v ČR.....	20
2.3.1 Zákoník práce .....	21
2.3.2 Zákon o daních z příjmů .....	22
2.3.3 Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.....	23
2.3.4 Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění .....	23
2.4 FKSP a sociální fond.....	24
<b>3 Členění zaměstnaneckých benefitů .....</b>	<b>26</b>
3.1 Členění dle daňové a odvodové výhodnosti.....	26
3.1.1 Daňově maximálně výhodné benefity .....	26
3.1.2 Daňově výhodné benefity .....	27
3.1.3 Daňově neutrální benefity.....	27
3.1.4 Daňově nevýhodné benefity .....	28
3.2 Členění dle časového hlediska .....	28
3.3 Členění dle systému poskytování.....	29
3.3.1 Fixní systém.....	29
3.3.2 Flexibilní systém.....	29

3.3.3	Kombinace fixního a flexibilního systému .....	30
3.4	Členění dle druhu.....	31
3.5	Členění dle poskytnuté formy benefitů .....	33
3.6	Členění dle přijaté formy benefitů.....	33
3.7	Členění dle zacílení .....	33
<b>4</b>	<b>Zaměstnanecké benefity v České republice .....</b>	<b>35</b>
4.1	Nejčastěji poskytované .....	35
4.2	Nejoblíbenější z pohledu zaměstnanců.....	36
4.2.1	Preferované benefity dle vykonávané pozice.....	37
4.3	Netradiční benefity .....	38
4.4	Současná situace v kontextu pandemie COVID-19 .....	39
<b>5</b>	<b>Popis vybraných benefitů včetně daňových dopadů .....</b>	<b>41</b>
5.1	Stravování zaměstnanců .....	41
5.1.1	Pitný režim a ochranné nápoje .....	41
5.1.2	Strava.....	42
5.1.3	Stravenky.....	43
5.1.4	Daňové aspekty .....	44
5.2	Příspěvek na soukromé životní pojištění a doplňkové penzijní spoření.....	45
5.2.1	Daňové aspekty .....	45
5.3	Zdravotní dny volna a dovolená nad rámec zákona .....	46
5.3.1	Daňové aspekty .....	47
5.4	Vzdělávání zaměstnanců .....	48
5.4.1	Daňové aspekty .....	48
<b>6</b>	<b>Základní informace a představení společnosti HUTCHINSON s.r.o., Rokycany.....</b>	<b>52</b>
6.1	Společnost HUTCHINSON v globálním kontextu .....	53

6.1.1	Historie.....	53
6.2	Odpovědnost za životní prostředí, společenská odpovědnost.....	54
6.3	Ekonomická situace .....	55
6.4	Zaměstnanci .....	55
<b>7</b>	<b>Zaměstnanecké benefity ve společnosti HUTCHINSON s.r.o. Rokycany.....</b>	<b>58</b>
7.1	Poskytované benefity .....	58
7.2	Roční náklady na poskytované benefity .....	66
<b>8</b>	<b>Průzkum spokojenosti zaměstnanců se systémem poskytovaných benefitů ...</b>	<b>69</b>
8.1	Shrnutí otázky číslo 1: Jak jste spokojeni se stravováním? .....	70
8.2	Shrnutí otázky číslo 2: Jaký nový benefit byste uvítali?.....	71
8.3	Doporučení a kalkulace změn u zaměstnaneckých benefitů.....	72
8.3.1	Příspěvek na stravování v podobě stravenek a paušálu .....	72
8.3.2	Sick days.....	75
8.3.3	Jazykové kurzy .....	75
8.3.4	Příspěvek na dopravu do zaměstnání.....	76
8.4	Návrh vnitřní směrnice k poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	76
	<b>Závěr .....</b>	<b>78</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>80</b>
	<b>Seznam tabulek .....</b>	<b>84</b>
	<b>Seznam obrázků.....</b>	<b>85</b>
	<b>Seznam použitých zkratk .....</b>	<b>86</b>
	<b>Seznam příloh.....</b>	<b>87</b>





## Úvod

V dnešní době lidé ve společnosti nehledí při výběru zaměstnání nejen na výši mzdy, ale roli hrají i jiné klíčové faktory, mezi které patří příjemné klima ve společnosti, milý kolektiv a zejména také řada dalších plnění, které jsou poskytovány jako doplněk ke mzdě. Tyto doplňky, které se označují jako benefity, slouží k rozšiřování systému odměňování zaměstnanců. Na všechny zmíněné faktory hledí nejen uchazeči o práci, ale také již zaměstnaní občané. Důvodem je motivace k lepšímu pracovnímu výkonu, spokojenost a podniková či firemní loajalita. Spokojení zaměstnanci jsou chloubou každého zaměstnavatele a hrají velmi důležitou roli v konkurenčním postavení na trhu.

Benefity napomáhají vytvářet nejen lepší vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale zajímavé a důležité jsou jejich daňové dopady pro obě zmíněné strany. Každý z benefitů má jiné daňové aspekty, některé lze považovat za daňově výhodné, jiné nevýhodné. Z pohledu zaměstnavatele je nutno hledět na to, zda si je bude moci uplatnit jako daňově uznatelné, a právě takové jsou pro něj výhodné. Z pohledu zaměstnance se za daňově výhodné benefity považují takové, které se nezapočítávají do jeho příjmů podléhající dani a odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Tato bakalářská práce se věnuje právě problematice zaměstnaneckých benefitů a jejich daňových dopadů na zaměstnance a zaměstnavatele. A to z hlediska teoretického, tak i praktického na základě spolupráce s vybranou společností.

## Cíl a metodika práce

Hlavním cílem bakalářské práce je na základě analýzy provést zhodnocení daňových dopadů vybraných zaměstnaneckých benefitů na zaměstnance i zaměstnavatele, a to z teoretického hlediska a následně praktické aplikace ve vybraném podniku. Pro naplnění hlavního cíle práce je využito následujících čtyř postupů:

- zpracování teoretických východisek k problematice zaměstnaneckých benefitů,
- analýza poskytovaných benefitů ve vybraném podniku, včetně analýzy finančních aspektů,
- demonstrace daňových dopadů na zaměstnance i firmu, a to na příkladu konkrétního podniku,
- syntéza zjištěných poznatků, stanovení závěrů, návrhů a doporučení k této problematice.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části-část teoretickou a praktickou. Část teoretická zpracovává poznatky s využitím vybraných publikací, pramenů a zákonů zabývajících se tématem zaměstnaneckých benefitů. Jako základní platformy pro zpracování jsou použity knihy Ivana Macháčka, Miloslava Hnátka, a také Marie Krbečkové a Jindřišky Plesníkové. Praktická část se zaměřuje na řešenou problematiku na konkrétním praktickém příkladu vybraného podniku, a také obsahuje analýzu a zhodnocení systému poskytovaných benefitů v daném podniku.

Praktická část práce je doplněna dotazníkovým šetřením, který se týká průzkumu spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity. Tato část je realizována na základě požadavku vedení vybraného podniku. Provedené dotazníkové šetření napomůže ke zhodnocení a stanovení změn v systému benefitů. Dále je praktická část rozšířena o návrh vnitřní směrnice upravující zaměstnanecké benefity v podniku. Tato směrnice vznikla též na žádost daného podniku. Mezi mnou, jako autorkou práce, a podnikem tak dochází k oboustranné spolupráci.

# 1 Odměňování a motivace zaměstnanců

Každý podnik potřebuje pro své efektivní působení ve společnosti, získání pozice na trhu, udržení konkurenceschopnosti a v neposlední řadě pro svůj růst stálé, kvalifikované a spokojené zaměstnance. Zaměstnanci jsou v některých podnicích považováni za nejsilnější motor podniku, a proto je nezbytné zvyšovat motivaci zaměstnanců, která se odrazí v jejich výkonnosti a přinese podniku úspěch. Ke spokojenosti zaměstnanců je také nutné, aby zaměstnavatel řešil problémy na pracovišti, byl poctivý a upřímný, vyslechl si názor každého pracovníka nebo uměl pochválit za dobře odvedenou práci, ale také potrestat za nesplnění nebo nedodržení termínu úkolu. K vyšší výkonnosti napomáhá i odměňování zaměstnanců, a to ať finanční či obdarování nějakým hmotným darem nebo benefitem. Poskytnutí odměn také vzbuzuje v zaměstnancích větší sounáležitost k pracovnímu místu a samotnému zaměstnavateli.

## 1.1 Odměňování zaměstnanců

Každý podnik má určitý systém odměňování, který se skládá z procesů a postupů, které vedou k odměňování pracovníků a jsou vzájemně propojeny. Cílem odměňování je zajistit splnění nejen cílů podniku, ale také působit ve prospěch zaměstnanců a samotné organizace, ve které pracují. Systém odměňování tvoří dvě složky, a to peněžní a nepeněžní odměny (Armstrong & Taylor, 2015, s. 421). Odměňování pracovníků je složkou vnější motivace, a aby bylo dosaženo co největšího účinku, je třeba zohlednit individuální potřeby, přání a preference každého pracovníka. Na systém odměňování je kladen velký důraz. Nejenže je jedním z hlavních faktorů, který ovlivňuje harmonické vztahy ve firmě, ale také je nutné, aby byl přijatelný jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Musí být spravedlivý k pracovníkům, ale také musí napomáhat k dosažení žádoucí produktivity.

Podle Koubka (2007) má systém odměňování pro podnik mnoho funkcí:

- přilákat dostatek kvalitních uchazečů o pracovní pozici ve firmě,
- udržet dosavadní pracovníky ve firmě,
- odměnit pracovníky podle náročnosti a významu práce, kterou vykonávají,
- odměnit pracovníky za vše, co pro firmu dělají (výsledky, loajalitu, výkon),
- přispět k udržení konkurenceschopnosti vůči ostatním firmám na trhu práce,
- musí být v souladu se zákony a právními normami,

- přispívat ke zvyšování schopnosti a kvalifikaci pracovníků,
- zajistit kompenzaci nákladů a příjmů firmy.

Odměňování zaměstnanců může být uskutečňováno dvěma cestami, a to pomocí vnitřní nebo vnější odměny.

### **Vnitřní odměny**

Vnitřní odměnou jsou pracovníkovy vnitřní pocity, jako je například pocit z dobře zvládnuté práce, pocit užitečnosti a úspěšnosti, pocit přínosu pro společnost, pocit seberealizace, pocit z naplňování vytoužené kariéry (Koubek, 2007, s. 159). Tak jako každá osobnost je jiná, tak si každý pracovník v sobě tvoří originální a individuální pocity, které závisí na potřebách nebo povaze jedince a následně jsou vyvolávány vnitřní odměny. Pro zaměstnavatele je velice obtížné některak ovlivňovat vnitřní odměny, jelikož každého dobře vykonaná práce ovlivňuje jinak. Ohleduplný a bystrý zaměstnavatel tvoří příjemné pracovní prostředí, útulné kanceláře, společné místnosti, včetně místnosti odpočinkové nebo zadává splnitelné pracovní úkoly a vytváří přijatelné pracovní podmínky. Neboť tímto tvoří spokojené prostředí pro své zaměstnance a působí tak na jejich vnitřní pocity a následně jsou zaměstnanci odhodlanější k práci a podávají lepší výkony.

Vnitřní odměny, označovány taktéž jako nehmotné, jsou spojovány s nízkými náklady, neboť nezpůsobují zaměstnavateli zvýšení výdajů na mzdy, příplatky nebo platové ohodnocení. Poskytování vnitřních odměn je časově více náročné a vyžaduje více úsilí, avšak často udržuje motivovanost zaměstnanců delší dobu (Owen, 2005). Pacovský (2006) uvádí, že tyto odměny jsou vyvolávány pocitem štěstí, lásky, porozuměním, přijetím a vnitřním klidem. Vnitřní odměny pozitivně působí na naše emoce, a proto jsou nejefektivnějším způsobem motivace a přináší velké a dlouhodobé uspokojení.

Armstrong (2016) definuje vnitřní odměny jako odměny s hlubším dopadem na motivaci. Neboť souvisí s odpovědností, úspěchem a samotnou prací konkrétního zaměstnance.

### **Vnější odměny**

Vnější odměny jsou firmou zcela ovlivnitelné a řadíme mezi ně finanční i nefinanční odměny (Koubek, 2007, s. 159).

Finanční odměna, někdy nazývána mzda či plat, se vztahuje k vynaložené práci a je závislá na pracovní hodnotě, složitosti práce, odpovědnosti za stanovený úkol a na lidech.

Tyto odměny zahrnují také penze a zaměstnanecké výhody (Armstrong & Taylor, 2015, s. 422). Poskytování peněžní odměny za vykonanou práci je přímo stanoveno zákonem, a proto je pro podnik, jakožto zaměstnavatele povinná. Finanční odměňování působí jako neúčinnější cesta k motivování zaměstnanců, ale opak je pravdou, neboť pro zaměstnavatele má značné nevýhody, a to především ve formě zvyšujících se výdajů či snižování motivační schopnosti pro zaměstnance (Financ, 2014).

Nepeněžní odměny nemají hmotný charakter, ale pracovníkovi přispívají k pocitu spokojenosti a radosti. Rovněž zajišťují jeho pocit užitečnosti, důležitosti, samostatnosti nebo rozvoje osobnosti (Koubek 2007, s. 158). Nefinanční odměny nejsou penězi vyjádřeny, ale často je lze peněžně vyčíslit (Financ, 2014). Často mají nepeněžní odměny větší motivační účinek než samotné finanční ohodnocení a také je na ně ze strany žadatelů o práci kladen velký důraz. Nefinanční odměny mohou zaměstnavatelé upravit dle individuálních potřeb každého pracovníka, neboť jsou flexibilní a mohou tak uspokojovat rozdílné potřeby a přání lidí. Za nepeněžní odměnu lze považovat uznání z odvedené práce, dosažené úspěchy po vykonání zadané práce, rozvoj schopností během plnění pracovního úkolu, splnění kariéry (povýšení), přátelské prostředí nebo rovnováha mezi osobním a pracovním životem (Armstrong & Taylor, 2015, s. 423).

Nefinanční odměny působí na psychickou stránku zaměstnanců a mají posilující charakter na výkonnost podniku, personální vazby mezi zaměstnanci a komunikaci. Tyto odměny lze rozčlenit do dvou skupin, a to na ty, které lze vyjádřit peněžní částkou a nehmotné, jakými jsou například pochvaly (Financ, 2014).

Dle Armstronga (2016) je cílem vnějších odměn z pohledu zaměstnavatele:

- udržet a získávat zaměstnance,
- minimalizovat nespokojenost zaměstnanců,
- zvýšit úsilí zaměstnanců.

## **1.2 Motivace zaměstnanců**

Podle Armstronga & Taylora (2015, s. 216): „*Motivace značí sílu a směr chování a faktory, které ovlivňují lidi, aby se chovali určitým způsobem.*“

Dle Pavla Hartla (1993, s.110) „*je motivace pohnutka k jednání, nejčastěji chápána jako intrapsychický proces zvýšení nebo poklesu aktivity, mobilizace sil, energetizace organismu.*“

Blažek (2014) pak motivaci označuje za „*psychologické důvody, resp. příčiny lidského jednání, které vysvětlují, proč člověk jedná určitým způsobem, což souvisí se snahou dosáhnout určitého cíle.*“

Motiv je názor k určitému jednání, k určité práci. Odpovídá na otázku, proč něco dělat. Oproti tomu motivace chování lidí ovlivňuje určitým způsobem. Motivace je tvořena třemi složkami, a to: vytrvalostí, směrem a úsilím. Kombinací těchto složek je možné dosažení předem definovaných cílů (Armstrong, 2016).

Z těchto definic je zřejmé, že motivace je jakási vnitřní síla, která ovlivňuje způsob chování a jednání. Motivovaní a odhodlaní pracovníci jsou schopni podat daleko vyšší výkon a dosáhnout lepších výsledků než pracovníci, kteří motivováni nejsou. Cílem motivace je přesvědčit pracovníky, že jejich určité jednání, které povede ke splnění cíle bude patřičně odměněno a budou uspokojeny jejich potřeby.

Tureckiová (2004, s. 57) vymezuje pojem pracovní motivace jako „*vyjádření přístupu jednotlivce k práci, jeho ochoty pracovat, vycházející z nějakých vnitřních pohnutek (motivů). Obvykle se v této souvislosti uvažuje také o postojích člověka, ať již máme na mysli obecný postoj (vztah k práci jako takové) nebo vztah k určitému typu práce.*“

Správně zacílená motivace může zvýšit ochotu k výkonu. Ochota neboli úsilí k výkonu je jakýsi stav či postoj člověka vůči nějakému úkolu či požadavku. Tento stav je ovlivňován mnoha faktory, jako například charakterem, povahou, vzdělaností, zkušenostmi. Velmi významným faktorem je také nálada a psychické rozpoložení člověka. Ve ztíženém pracovním prostředí nebo za mimořádné situace, kterou může být například nemoc či havárie na pracovišti je oceňován nejen samotný výkon, ale i ochota požadavek od vedení firmy či podniku splnit (Mužík & Krpálek, 2017).

Dalším neméně důležitým nástrojem, který zvyšuje pracovní výkon lidí, je pracovní spokojenost. Tento stav je vyvolán uspokojením potřeb při pracovní činnosti, a proto zde hraje velkou roli příjemné prostředí i kolektiv v zaměstnání, loajální zacházení ze strany zaměstnavatele nebo přijatelné pracovní podmínky. Nejvyšší důraz je kladen na zvýšení zájmu pracovníků na výkon (Mužík & Krpálek, 2017). Tento zájem může být zvýšen například poskytnutím nějaké odměny či benefity, a to peněžního i nepeněžního charakteru.

## Vnitřní motivace

Vnitřní motivace není ovlivňována vnějšími podněty a je typická pro práci, která je vykonávána, a to především proto, že je založena na individuálních zájmech a potřebách člověka. Potřeby jsou uspokojovány již během pracovního procesu. Tento druh motivace se projevuje, pokud si jsou lidé jisti, že vykonávají zajímavou a důležitou práci, a především mají pocit, že mohou rozvíjet své dovednosti a získávat nové zkušenosti. Vnitřní motivace by měla být nápomocna i při dosažení úspěchu nebo získání vysněné pracovní pozice (Armstrong & Taylor 2015, s. 218).

Armstrong (2016) označuje vnitřní motivaci jako motivaci samotnou prací. Zaměstnanec tedy pracuje pro vlastní účel, pro vlastní dobrý pocit, pro uspokojení svých potřeb spíše než pro získání jakékoli externí odměny. Odpovědnost, svoboda jednání, využití dovedností, kontrola nad vlastní prací jsou faktory, díky nimž je práce odměnou.

Urban (2017) ve své publikaci definuje čtyři faktory typické pro vnitřní motivaci:

- **Samostatnost** – prostřednictvím delegování potřebných rozhodnutí na samotné zaměstnance.
- **Nové schopnosti** – zabezpečuje zdokonalování se ve vykonávané činnosti.
- **Viditelné výsledky** – způsobují sebedůvěru a zvyšují sebevědomí.
- **Společenský význam** – má přínos pro zainteresované osoby (zákazníky).

Tato motivace se opírá o teorii, že lidé jsou nejvíce motivováni tím, co je zajímavé, co je přijatelné a příjemné, co je zábavné a především tím, co vyvolává zvědavost z něčeho nového (Pacovský, 2006, s. 131).

## Vnější motivace

Vnější motivace působí z vnějšku, a proto je zřejmé, že je ovlivňována vnějšími neboli externími zdroji. Mezi faktory, které ovlivňují vnější motivaci se řadí to, co zaměstnanec nebo pracovník za odvedenou práci získá. Pokud je práce splněna správně, včas a nadřizený je s ní spokojen, pak zaměstnanec dostává finanční odměnu ve formě prémie, bonusu nebo mzdy. Pokud není práce zcela korektní nebo je odvedena po časovém limitu může být zaměstnanci například sražena část mzdy nebo mu může zaměstnavatel vyjádřit kritiku (Armstrong & Taylor, 2015, s. 219). Rovněž tak i pochvala, povýšení, uznání nebo osobní prestiž jsou považovány za vnější motivační faktory (Urban, 2017).

Úkolem vnější motivace je záměrně působit a stimulovat motivaci vnitřní. Cílem je působit na psychiku pracovníků zvnějšku a ovlivňovat tak jejich chování, pocity a ochotu k práci (Kociánová, 2010). Například zvýšení mzdy (vnější motivace) vyvolá v zaměstnanci pocit štěstí, radosti (vnitřní motivace) a následně má větší chuť do práce, je ochoten více pracovat a podává lepší výkony.



## 2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Kapitola se zabývá vymezením, vznikem a historickým vývojem benefitů. Dále charakteristický rámec benefitů tvoří i zákony a vyhlášky, které je upravují. Přičemž organizační složky, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územně samosprávnými celky a státní podniky jsou upravovány specifickou vyhláškou. Každá publikace zabývající se tematikou zaměstnaneckých benefitů má odlišné vymezení tohoto pojmu dle autora.

### 2.1 Historie pojmu benefit a zaměstnaneckých benefitů

Termín benefit prošel velkým významovým vývojem, neboť od doby objevení slova samotného až po dnešní podobu vyjadřoval téměř vždy něco jiného. Benefit, jak jej dnešní společnost chápe, pochází z latinského slova beneficium, které Otto (1897) ve svém slovníku vymezuje jako dva směry, a to jako výsadu či privilegium poskytnuté skupině osob nebo jednotlivci a na straně druhé jako zdroj peněz spojených se zastáváním role na nějakém úřadě.

V kultuře nahradil termín benefit slovo benefice či beneficie, které vyjadřovalo divadelní etudu nebo představení pořádané na počest herce a výtěžek byl použit ve prospěch humanitních účelů (Pelc, 2009). Přívlastek abstinendi, v překladu právo odmítnout veškeré předlužené dědictví dostal benefit v době římského práva. Později došlo k další úpravě významu, a to tak, že dědic měl právo získat dědictví a za dlužné ručil pouze zadluženými předměty. Ve středověku se uchytil termín beneficium, viz definice výše. Jednalo se především o poskytování důchodů a výhod zeměpánem věrným pracovníkům (Schelle & Tauchen, 2015).

Historie poskytování benefitů pod záštitou personální činnosti je relativně mladým odvětvím. Zaměstnavatelé neposkytovali téměř žádné výhody, které by byly nad rámec mzdy za odpracovaný čas. (Pelc, 2009). Pouze několik ojedinělých společností ocenilo své zaměstnance nějakým bonusem, kterým byla například sleva na vyráběné produkty nebo poskytnutí ubytování v místě výroby. Pokud zaměstnanci onemocněli nebo si vzali dny volna, pak neměli příjem žádný. V některých případech si lidé volna ani vzít nemohli. Následkem tohoto se lidé snažili chodit do zaměstnání neustále a následně byli prací unavení a zhoršoval se jejich zdravotní stav (Macháček, 2010).

První prokázané zmínky o poskytování výhod pochází z přelomu 19. a 20. století z dob Rakouska-Uherska. Zaměstnancům státních drah bylo vedle mzdy poskytováno uhlí. Avšak k největšímu rozvoji došlo mezi roky 1939 a 1945, tedy v období druhé světové války. Spojené státy americké čelily velkému nedostatku pracovních sil a zároveň nebylo dostatek financí na zvyšování platů. Bylo zapotřebí zaměstnance přilákat jiným způsobem než penězi samotnými. Z tohoto důvodu začaly společnosti poskytovat například potraviny, proplácet lidem paragony od lékařů, zařizovat občanům bydlení nebo jim pomáhaly uzavírat pojištění (Grant Thornton, 2017).

V Československu propukl éru poskytování zaměstnaneckých výhod nad rámec mzdy Tomáš Baťa na počátku 20. století. Tomáš Baťa je proslulý podnikatelskou houževnatostí a lidskostí a je znám především tím, že si svých zaměstnanců velmi vážil a oceňoval jejich práci. Již ve třicátých letech 20. století organizovaně zvyšoval kvalifikace pracovníků. Věděl, že na kvalifikovanosti pracovníků velmi záleží, a proto vybudoval tzv. Baťovu školu práce. Umožnil svým zaměstnancům studovat nejen v jeho škole, ale také některým zařídil studium v zahraničí. Dále jsou proslulé Baťovy domky, které sloužily k ubytování zaměstnanců co nejbližší pracovního místa. Baťa pro děti svých zaměstnanců vybudoval také mateřskou školu nebo nechal postavit závodní jídelnu, poskytoval zaměstnancům morální i peněžní pomoc v nemoci, zřídil závodní kapelu, zajistil lístky do biografu a mnoho dalšího. Jeho chování mělo velký vliv na spokojenost zaměstnanců a následně na jejich pracovitost (Svět úspěšných, 2020).

## **2.2 Vymezení a přístupy k pojmu zaměstnanecké benefity**

Krbečková & Plesníková (2020, s. 28) vymezují pojmem benefit jako téměř vše, co je zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů poskytováno nad rámec platu neboli mzdy. Zaměstnanecké benefity nejsou regulovány a upravovány právními předpisy, jako je například nařízení vlády či zákoník práce nebo vyhlášky. Poskytování nepeněžních a peněžních plnění zajišťuje vyšší motivovanost, loajalitu a sounáležitost zaměstnanců k dané firmě či podniku (Macháček, 2019).

Beam & McFadden (2001, s. 4) uvádějí velmi úzkou definici termínu zaměstnaneckých benefitů, která zahrnuje pouze benefity, které se týkají úrazu, smrti, nemoci, důchodu a nezaměstnanosti.

Šinkýř (2016, s. 135) charakterizuje zaměstnanecké benefity (výhody) jako dodatečně poskytnuté peněžité hodnoty nebo peněžité plnění, která jsou zaměstnavatelem zaměstnancům poskytnuta a vycházejí z pracovního právního vztahu. Je však nutné uvést, že zaměstnanecké výhody nejsou poskytovány jakožto odměna za vykonanou práci, obvykle nejsou závislé na výkonu a množství odvedené práce.

Zaměstnanecké benefity neboli požitky dle Jílka & Svobodové (2013, s. 123) jsou taková plnění, které zaměstnanci čerpají výměnou za služby, které poskytují zaměstnavateli. Do zaměstnaneckých požitků uvedení autoři řadí:

- benefity poskytované krátkodobě,
- benefity, které jsou čerpány po ukončení pracovního poměru,
- dlouhodobé benefity, označovány jako ostatní,
- benefity, které jsou čerpány při předčasném ukončení zaměstnání.

Zaměstnanecké benefity napomáhají zlepšovat pohodu v podniku, zvyšují blahobyt zaměstnanců a pozitivně působí na atmosféru. Benefity jsou součástí celkové odměny zaměstnanců a připočítávají se navíc k peněžní odměně (Armstrong & Taylor, 2015, s. 422).

Poskytování i čerpání benefitů je přínosné jak pro zaměstnavatele i zaměstnance, a to především díky zvýhodněnému daňovému i odvodovému režimu. Proto jsou benefity ze strany zaměstnavatelů nabízeny a ze strany zaměstnanců požadovány. Zaměstnavatelé, kteří benefity poskytují si mohou snižovat prostřednictvím daňové optimalizace své daňové povinnosti (Pelc, 2009).

V dnešní době mnohé firmy ruší zaměstnanecké benefity, ať už z důvodu ztráty odběratelů, absence pracovníků z důvodu nemoci či ošetřování člena domácnosti nebo inflace. Avšak téměř většina firem se stále snaží zaujmout vysoké postavení na trhu, a proto si díky benefitům chtějí udržet spokojené a kvalifikované zaměstnance. Pokud mají zaměstnanci na výběr z více pracovních nabídek, pak častěji volí to pracovní místo, kde jim zaměstnavatel poskytne lepší balíček benefitů. Neboť správně zvolený systém odměňování a poskytování výhod je klíčovým aspektem právě k udržení konkurenceschopnosti. (Macháček, 2019).

Úkolem zaměstnaneckých benefitů je především zlepšovat vztah zaměstnanec zaměstnavatel a vzbudit pozitivní vztah k samotnému podniku. Charakter

a množství poskytovaných výhod se odvíjí od eventuálních možností zaměstnavatelů (ekonomické podmínky, velikost firmy, počet zaměstnanců), požadavků pracovníků nebo také od toho, v jakém množství poskytuje benefity největší konkurence firmy. Téměř 10 % hrubého příjmu zaměstnance tvoří hodnota čerpaných benefitů (Pelc, 2009, s. 12).

Poskytování benefitů dosáhlo velkého rozkvetu díky nízké nezaměstnanosti, a proto se firmy předhánějí v poskytování jakýchsi výhod nad rámec mzdy, které mohou přilákat nové kvalifikované pracovníky a v neposlední řadě pracovníky stávající udržen. Poskytování zaměstnaneckých výhod je hodnoceno zaměstnanci velmi kladně a někteří na ně kladou vyšší důraz či nároky než na mzdové ohodnocení (Macháček, 2019).

Pelc (2009) uvádí, že poskytování benefitů zaměstnancům plyne z pracovního poměru, bez ohledu na pracovní výkon. Poskytování není zákonem nařízeno, často vznikají na základě kolektivních smluv, dohod nebo vyjednávání.

V literatuře se objevuje mnoho synonymních slov k pojmu zaměstnanecký benefit. Kociánová (2010) ho pojmenovává jako zaměstnaneckou „výhodu“. Jílek & Svobodová (2013) benefity označují jako zaměstnanecké „požitky“. Armstrong & Taylor (2013) jako „sociální výhodu“. V angličtině je termín benefitů označován jako „employee benefits“ nebo také „employee perks“ (The balance careers, 2019). Dále se z anglického překladu benefity označují jako nefinanční náhrady (CPSA, 2015).

Téma zaměstnaneckých benefitů je často diskutované. Pracovníci, kteří uvažují o změně pracovního místa jsou nejvíce ovlivňováni mzdou a benefity jiného zaměstnavatele. Změnu zaměstnavatele zvažovalo v roce 2018 kvůli lepším benefitům přes 37 % lidí (Lmc, 2019).

### **2.3 Současná legislativní úprava benefitů v ČR**

Zaměstnanecké benefity upravují především tyto zákony a předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce s účinností od 1. 6. 2020, dále jen zákoník práce nebo ZP
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, dále jen zákon o daních z příjmů nebo ZDP
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku nezaměstnanosti, dále jen zákon a pojištění na sociální zabezpečení

- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, dále jen zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, dále jen vyhláška č. 114/2002 Sb.

Dále pak poskytování zaměstnaneckých benefitů v některých případech upravují:

- Vyhláška č. 84/ 2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky
- Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty
- Sdělení 42 o pravidlech postupu při poskytování sponzorských darů státními podniky a obchodními společnostmi s většinovou majetkovou účastí státu

Zaměstnanecké benefity jsou nenárokovou složkou mzdy. Pojem zaměstnanecký benefit v zákoníku práce ani v jiných zákonech není stanoven. Avšak standardy o odborném rozvoji, kvalifikaci a stravování zákoník práce upravuje. Je zřejmé že poskytování zaměstnaneckých benefitů je zcela v režimu zaměstnavatele (epravo.cz, 2019)

### **2.3.1 Zákoník práce**

Zákoník práce je obsáhlý zákon zahrnující 14 částí. Pro téma zaměstnaneckých benefitů je stěžejní především část šestá (§109-§150), která se zaobírá odměňováním za práci, odměnou za pracovní pohotovost a srážkami z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu. Následně je důležitá část sedmá (§151-§190), která řeší náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce. Jedná se především o cestovní náhrady. Poté zaměstnanecké benefity řeší část devátá (§211-§223), dovolená. V neposlední řadě je v tomto zákoníku důležitá část desátá (§224-§247), péče o zaměstnance, kde jsou především řešeny pracovní podmínky, odborný rozvoj nebo stravování zaměstnanců. (Zákon č. 262/2006 Sb.,)

Zákoník práce je stěžejním dokumentem, ve kterém je řešeno poskytování zaměstnaneckých výhod a nadlimitního plnění. Tyto nadlimitní plnění mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci jsou stanoveny v kolektivních smlouvách, vnitřních předpisech nebo pracovní smlouvě (Pelc, 2010). Mezi nadlimitní plnění, která

zaměstnavatel poskytuje patří například odstupné, odborný rozvoj zaměstnanců nebo cestovní náhrady.

### **2.3.2 Zákon o daních z příjmů**

Na zákon o daních z příjmů lze pohlížet ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. V ZDP nalezneme daňovou uznatelnost vynaložených nákladů ze strany zaměstnavatele, náklady mohou být uznatelné či neuznatelné. Na druhou stranu zákon o daních z příjmů poskytuje informace, o tom, které příjmy, jež jsou předmětem daně jsou pro zaměstnance osvobozeny, neosvobozeny od daně z příjmů, či se do zdaňování nezahrnují apod.

#### **2.3.2.1 Daňový režim u zaměstnavatele**

Daňově uznatelné náklady zaměstnavatele zákon vykazuje v §24, rovněž vykazuje výdaje vynaložené na udržení a zajištění příjmu. V tomto paragrafu odst. 2 písmena j) zákona o dani z příjmů jsou vyjmenovány daňově uznatelné výdaje poskytnuté zaměstnavatelem na sociální podmínky, pracovní podmínky, péči o zdraví (bezpečnost a ochrana), na provoz vlastních stravovacích zařízení a další. Tyto výdaje vyplývají z vnitřního předpisu zaměstnavatele, z kolektivní smlouvy, pracovní či jiné smlouvy (Macháček, 2010, s. 12).

Daňově uznatelné náklady zaměstnavateli snižují daňový základ o náklady, jež byly potřeba k zajištění a realizaci benefitů. Dále se z těchto benefitů neodvádí daně a nespádají do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Daňově neuznatelné výdaje upravuje §25 ZDP odstavec 1. Z hlediska zaměstnaneckých benefitů jsou to nepeněžní náklady například na příspěvek na kulturní akce, sportovní akce, zájezdy, tištěné knihy (včetně dětských knih). Dále pak možnosti používat vzdělávací, zdravotní, tělovýchovná a sportovní zařízení. Výdaje nad limit stanoveným zákonem jsou taktéž neuznatelnými (Zákon č. 586/1992 Sb., §25). Výdaje v §25 nelze považovat za výdaje vynaložené za účelem udržení či zajištění příjmu.

### **2.3.2.2 Daňový režim u zaměstnance**

Nejprve je nutné stanovit příjmy zaměstnance, které jsou předmětem daně. A to především z §6 tohoto zákona, který se zabývá příjmy ze závislé činnosti. Stěžejním je odstavec 7, který definuje činnosti, jež nejsou předmětem daně o odstavec 9, který vymezuje příjmy od daně osvobozené.

Příjmem, které se nepovažuje za předmět daně je například hodnota ochranných pracovních prostředků a oděvů, náhrady za opotřebení vlastního náradí, hodnota čistících a dezinfekčních prostředků a další viz zákon. Osvobozené příjmy od daně jsou například nepeněžitá plnění od zaměstnavatele na odborný rozvoj zaměstnanců, hodnota stravování, hodnota nealkoholických nápojů, sociální výpomoc atd. (Zákon č. 586/1992 Sb., §6).

### **2.3.3 Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**

Podle znění zákona č. 589/1992 Sb. §5 je stanoven vyměřovací základ zaměstnance pro pojistné na důchodovém pojištění jako úhrn příjmů a funkčních požitků, které *„nejsou od daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění“* (Zákon č. 589/1992 Sb., §5, odst. 1).

Odst. 2 tohoto zákona stanovuje příjmy, které nejsou do vyměřovacího základu zaměstnance započítávány. Jedná se například o náhradu škody podle zákoníku práce, odstupné, věrnostní přídavek horníkům, plnění poskytnutá poživatelům invalidního či starobního důchodu nebo jednorázovou výpomoc při požáru nebo živelné pohromě (Zákon č. 589/1992 Sb., §5, odst. 2).

Vyměřovacím základem zaměstnavatele pro pojistné a sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku nezaměstnanosti je částka rovna úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců uvedených § 3 odst. 3 (Macháček 2010, s. 16).

### **2.3.4 Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění**

Podobně tomu tak zákon č. 592/1992 Sb., §3 odst. 1 definuje vyměřovací základ zaměstnance pro pojistné na všeobecném zdravotní pojištění jako *„úhrn příjmů ze závislé činnosti, které nejsou od daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním“* (Zákon č. 592/1992 Sb., §3, odst. 1).

Podle znění § 3 odst. 2 téhož zákona se do vyměřovacího základu na všeobecné zdravotní pojištění nezapočítávají identická plnění jako v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku.

## **2.4 FKSP a sociální fond**

Fond kulturních a sociálních potřeb, ve zkratce FKSP je upravován vyhláškou č. 114/2002 Sb. Vyhláška s účinností od 1. 1. 2020 se týká organizačních složek státu (ministerstva, soudy a jiné), státních příspěvkových organizací (institut pro veřejnou správu), příspěvkových organizací zřízených územně samosprávnými celky a nově i státních podniků. Potřeby státních podniků byly před novelizováním vyhlášky upravovány vyhláškou č. 310/1995 Sb. (Krbečková & Plesníková 2020, s. 8). Vyhláška č. 114/2002 Sb. stanovena dle rozhodnutí Ministerstva financí upravuje tvorbu fondu, tzn. výši tvorby FKSP, a případně další příjmy, dále pak hospodaření s fondem. Fond slouží podnikům k hrazení určitých zaměstnaneckých benefitů. Které benefity lze z tohoto fondu hradit vymezuje § 4 až § 14 již zmíněné vyhlášky. Samotnou tvorbu fondu upravuje § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Fond kulturních a sociálních potřeb je složen složkami základního přídělu a následně dalšími příjmy.

Vyhláška č. 114/2002 Sb. § 3 odst. 3 stanovuje, kterým složkám lze plnění z fondu poskytnout. Přispívat z fondu lze zaměstnancům s platně uzavřenou smlouvou, do této skupiny spadají i zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené (Krbečková & Plesníková, 2020). Dále pak státním zaměstnancům nebo zaměstnancům, kteří jsou již ve starobním důchodu za podmínky, že před odchodem do starobního či invalidního důchodu pracovali v též firmě, odkud plnění čerpají. V ojedinělých případech lze přispívat i rodinným příslušníkům, a to například na rehabilitace, lázeňské pobyty nebo rekreační pobyty (obecně rekreace) nebo na kulturní a sportovní akce.

Obdobnou roli tvoří sociální fond, který však není legislativně definován, a tedy ani upravován a neplatí pro něj striktní pravidla. Sociální fond je tvořen finančními prostředky pro potřeby zaměstnavatele, které by jinak musely být hrazeny z FKSP (Pelc, 2010). Sociální fond se týká obchodních společností, podnikatelů a obcí. Z toho vyplývá, že sociální fond může být tvořen v kterékoli organizaci nebo podniku, které se neřídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. Sociální fond je tvořen ziskem po zdanění. (Krbečková & Plesníková, 2020).



Pelc (2010) uvádí, že tvorba sociálního fondu závisí pouze na zaměstnavateli. Fond může vytvářet právnická osoba, fyzická osoba, ale i podnikatel. Závisí pouze na rozhodnutí každého zaměstnavatele, na kterého se nevztahuje vyhláška o FKSP. Sociální fond poskytuje plnění všem zaměstnancům bez rozdílu věku, pohlaví, náboženského vyznání, politické situace a další. Sociální fond se vyznačuje rovností při poskytování.

## 3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnaneckých benefitů existuje velké množství, a pro lepší orientaci je lze kategorizovat podle pojetí a významu do několika klíčových skupin. Jednotlivé skupiny zaměstnaneckých benefitů jsou představeny v následující kapitole.

### 3.1 Členění dle daňové a odvodové výhodnosti

Již v kapitole 2.2 bylo uvedeno, že zaměstnanecké benefity jsou využívány také z důvodu oboustranného přínosu pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Poskytování i čerpání benefitů ovlivňuje daňový i odvodový režim obou zúčastněných stran. Dle daňového hlediska lze benefity rozčlenit do čtyř kategorií. Konkrétní zaměstnanecké benefity a jejich daňové aspekty budou podrobně rozebrány v další podkapitole.

#### 3.1.1 Daňově maximálně výhodné benefity

Daňově maximálně výhodné jsou pro zaměstnance takové benefity, které jsou osvobozeným příjmem, tzn. jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Příjmy osvobozené od daně vymezuje zákon o daních z příjmů, paragraf 6. Zmíněné příjmy nezvyšují základ pro výpočet daně, neboť maximálně výhodné benefity se do základu pro platbu daně, sociálního a zdravotního pojištění nezahrnují (Hnátek, 2020).

Na straně zaměstnavatele jsou to takové benefity, které může zahrnout do daňově účinných nákladů. Daňově účinné neboli uznatelné náklady snižují základ daně (Pelc, 2009; zákon č.586/1992 Sb.).

Do této skupiny lze dle AZ-data (2018) zařadit:

- stravenky a závodní stravování do limitu,
- příspěvek zaměstnanci na životní nebo penzijní pojištění (do 50 000 Kč/rok),
- školení, kurzy, rozvoj zaměstnanců (musí souviset s činností zaměstnavatele),
- příspěvky od zaměstnavatele na přechodné ubytování (limit 3 500 Kč/měsíc),
- pracovní oblečení, ochranné pomůcky, pracovní uniformy,
- vodu bez příchutě či bublinek.

### 3.1.2 Daňově výhodné benefity

Daňově výhodné benefity mají dílčí nebo částečnou daňovou výhodu. Na tuto skupinu lze pohlížet ohledně daňové situace na straně zaměstnance i zaměstnavatele z více úhlů pohledu. Nutné je poznamenat, že se v této kategorii jedná vždy o nepeněžní benefity.

Na jedné straně to mohou být benefity, které se započítávají do daňových příjmů zaměstnance, ale do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění nikoli. Pro zaměstnavatele zůstávají benefity daňově uznatelnými náklady. Na druhé straně to mohou být benefity pro zaměstnavatele daňově neuznatelné náklady a pro zaměstnance jsou to benefity osvobozené od daně. Tudíž neslouží pro výpočet vyměřovacího základu pro odvod jak sociálního, tak zdravotního pojištění (Pelc, 2009).

Mezi daňově výhodné benefity patří:

- stravování nad limit,
- nepeněžní příspěvek na kulturní či sportovní akce (např. vouchery, vstupenky, poukázky),
- bezplatná firemní školka pro zaměstnance,
- dárky zaměstnancům do limitu 2 000 Kč (např. pracovní výročí či dosažení životního jubilea, mimořádná aktivita),
- poskytnutí poukazu na rekreaci do limitu 20 000 Kč/rok,
- nadstandardní zdravotní péče pro zaměstnance,
- poskytnutí knih, vitamínů nebo léků,
- nealkoholické nápoje v práci (A-Z data, 2018).

### 3.1.3 Daňově neutrální benefity

Pro zaměstnance tyto benefity z daňového hlediska výhodné nejsou, neboť dle zákona o daních z příjmů podléhají zdanění a také zvyšují základ pro odvod zdravotního i sociálního pojištění. Na straně zaměstnavatele daňově neutrální benefity spadají do daňově uznatelných výdajů, jsou tedy výhodné. Aby si mohl zaměstnavatel snížit základ daně, pak musí být poskytování těchto výhod neboli benefitů zakotveno ve smlouvách, vyhláškách nebo podnikových předpisech (A-Z data, 2018). Zdanění u těchto benefitů lze přirovnat k režimu zdanění u mzdy (Grant Thornton, 2017).

Moneus (2019) mezi toto plnění řadí:

- firemní automobil využívaný i v soukromí,

- placené zdravotní volno (sick day),
- platby za přechodné ubytování zaměstnanců nad limit,
- nižší ceny výrobků nebo služeb,
- pohonné hmoty pro zaměstnance na soukromé účely.

#### 3.1.4 Daňově nevýhodné benefity

Tato skupina benefitů je z pohledu daňových úspor nevýhodná pro obě strany. Tedy jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele. Jednak jsou daňově neuznatelným nákladem pro zaměstnavatele neboli nelze pomocí těchto plnění snížit základ daně. A jednak pro zaměstnance, jelikož tyto benefity podléhají odvodu zdravotního a sociálního pojištění, a především podléhají dani z příjmů (Moneus, 2019).

Danově nevýhodné benefity pro zaměstnavatele jsou často pro zaměstnance velice lákavé a atraktivní. Rovněž lze těmito benefity účinně stávající zaměstnance motivovat a nové pracovníky přilákat (Finanční-možnosti.eu, 2019).

Do této kategorie dle Finančních-možností.eu (2019) například spadají:

- Peněžní příspěvky na dovolenou či rekreaci,
- Peněžní dary zaměstnancům,
- Proplacení pohonných hmot na soukromé účely (neupraveno v předpisech).

Dle Grant Thornton (2017) do daňově nevýhodných benefitů následně patří:

- Poukaz na rekreaci nad limit 20 000 Kč/ rok, a to v nepeněžní formě,
- Dary zaměstnancům nesplňující reklamní a propagační účel firmy (např. vánoční kolekce, sportovní vybavení).

## 3.2 Členění dle časového hlediska

Dle časového hlediska lze zaměstnanecké benefity rozčlenit na dvě skupiny, a to na jednorázové a opakující se. Opakující se skupinu benefitů lze dále rozdělit na krátkodobé a dlouhotrvající podskupiny benefitů.

Jednorázové neboli okamžité, zkrátka mimořádné benefity, se poskytují zřídka. Jedná se především například o výpomoc po živelné pohromě, sociální výpomoc nebo půjčku bez úroků. Většinou do této skupiny spadají finanční bonusy, prémie a dary. Krátkodobé skupiny benefitů jsou poskytovány pouze nějaký čas, například příspěvek na kulturu, školení. Tyto benefity jsou orientovány na okamžitý efekt. Naopak

dlouhodobé benefity zaměstnanci čerpají a zaměstnavatelé poskytují delší časové období a jedná se o spoření nebo příspěvky na životní či penzijní pojištění (Pelc, 2009).

### **3.3 Členění dle systému poskytování**

Tento způsob členění pohlíží na systém, formu neboli styl poskytování zaměstnaneckých výhod. Benefity mohou být poskytovány pomocí fixního nebo flexibilního systému. Případně kombinací fixní a flexibilní formy.

#### **3.3.1 Fixní systém**

Benefity, poskytované fixním způsobem jsou zakotvené ve vnitřních předpisech, smlouvách nebo vyhláškách zaměstnavatele. A to především proto, že jsou zacílené pro všechny zaměstnance bez rozdílu. Čerpání benefitů za strany zaměstnanců je zcela v jejich kompetenci. Z tohoto hlediska je tento způsob pro zaměstnavatele velice riskantní, jelikož zaměstnanci nemusí mít o benefity zájem, nemusí je tedy čerpat. Avšak zaměstnavatel má v systému uloženy finance (Macháček, 2010). Urban (2017) označuje tuto formu poskytování benefitu za plošnou.

Tento systém je vhodné používat pro benefity, které jsou například zákonem stanovené nebo určené pro všechny zaměstnance bez rozdílu postavení nebo pracovních zkušeností. Takovým plněním může být například poskytování nápojů na pracovišti, dodání pracovního oblečení a pomůcek, placené volno a jiné. Pokud by například měli přístupné nápoje pouze vedoucí pracovníci, pak by se mohlo jednat o diskriminaci pracovníků řadových.

Výhodou tohoto systému je administrativní jednoduchá správa, neboť není potřeba pohlížet v tomto ohledu na zaměstnance individuálně. Na druhou stranu je velkou nevýhodou nízká efektivita využívání poskytnutých plnění ze strany zaměstnanců. V krajních případech je tento systém vnímám jako nespravedlivý (iHNed, 2009). Například zaměstnavatel poskytuje na pracovišti kávu, ale část zaměstnanců pije pouze čaj a jsou znevýhodněni.

#### **3.3.2 Flexibilní systém**

Flexibilní neboli pružný či volitelný systém poskytuje benefity s ohledem na preference, potřeby a přání každého zaměstnance. V tomto systému je kladen důraz na efektivitu, protože zaměstnavatel neposkytuje benefity, o které by nikdo neměl zájem (Urban, 2017).

Může se jednat například o nejrůznější poukázky do obchodních řetězců, obchodu se sportovním vybavením nebo domácími potřebami, kdy je zcela na zaměstnanci, jaké zboží preferuje, a to si za poukázku pořídí.

Rozšířeným volitelným systémem výhod je tzn. cafeteria systém. Zaměstnavatel v tomto systému zvolí určitý výčet benefitů, které byly v průzkumu nejvíce žádány, a následně každému benefitu přiřadí body, jakousi pomyslnou finanční hodnotu. Každý zaměstnanec má maximální roční limit bodů, které může na balíček benefitů vyčerpat. Poté už zaměstnanec vybírá takové benefity, které vyhovují jeho potřebám a je zcela na něm v jakém časovém intervalu bude výhody čerpat (Macháček, 2019). Tento systém je vhodný pro podniky alespoň se 100 zaměstnanci, aby měl sestavený balíček benefitů využití a smysl. Další podmínkou je vnímání benefitů jako odměny odlišné od mzdy (iHNed, 2009).

Urban (2017) definuje pojem statusových benefitů, jako benefity lišící se vzhledem k postavení zaměstnanců, typem pracovního poměru nebo délce výkonu pozice. Například manažerka prodejny bude mít k dispozici jiné benefity nebo vyšší finanční roční limit pro jejich výběr než vedoucí směny. Avšak vedoucí směny bude mít vyšší finanční limit pro výběr benefitů oproti brigádníkům.

Z výše uvedeného vyplývá, že hlavní výhodou tohoto flexibilního systému je svobodná volba zaměstnanců, efektivita při uspokojování potřeb zaměstnanců, pružnější reakce na změny preferencí nebo snížení nákladů na poskytování nechtěných zaměstnaneckých benefitů. Naopak značnou nevýhodou je administrativní náročnost, neboť se musí sledovat preference každého zaměstnance a je zapotřebí provádět průzkumy potřeb pracovníků. Na spuštění cafeteria systému je zapotřebí vyšší investice.

### **3.3.3 Kombinace fixního a flexibilního systému**

Nejlepší možnou cestou je vždy z každého vzít to nejlepší a u způsobů poskytování zaměstnaneckých benefitů tomu není jinak. Ideálním systémem se tedy jeví kombinace fixního neboli plošného a flexibilního či pružného systému.

Benefity vhodné pro všechny zaměstnance jsou většinou zaměstnanců žádány a poskytovány plošně. Do této skupiny je možnost řadit již zmíněné nápoje na pracovišti nebo poskytnutí pracovní uniformy. Naopak pružným způsobem jsou poskytovány benefity, u kterých se preference zaměstnanců liší (iHNed, 2009).

Výhodou tohoto systému je snížení administrativní náročnosti, protože nejsou všechny benefity poskytovány prostřednictvím cafeteria systému.

### 3.4 Členění dle druhu

Dle druhu neboli věcného hlediska člení Urban (2017) benefity do tří klíčových kategorií, a to:

#### 1. Benefity související s prací

Rovněž tato skupina tvoří některé zákonem stanovené pracovní podmínky zaměstnanců a utváří lepší vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Do této skupiny například patří:

- stravenky nebo finančně dotované stravování,
- občerstvení na pracovišti (ovoce, káva, čaj, voda...),
- studijní volno, placené volno,
- školení a rozvoj zaměstnanců (workshopy, jazykové kurzy, webináře...),
- příspěvek na dopravu do zaměstnání
- příspěvek na bydlení nebo poskytnutí zlevněného ubytování.

#### 2. Benefity jako pracovní pomůcky

Pracovní pomůcky mohou být zaměstnavatelem poskytnuty a zaměstnanci využívány i pro osobní potřebu. A to v podobě:

- osobního automobilu, který lze využívat i pro soukromé cesty,
- notebooků, netbooků, laptopů,
- mobilních telefonů, včetně zvýhodněných služeb telefonních operátorů,
- pracovních uniforem nebo příspěvku na praní.

#### 3. Benefity sociálního a osobního charakteru

Tyto benefity se často nevztahují pouze k samotným zaměstnancům, ale mohou je využívat i jejich rodinní příslušníci. Do této skupiny náleží:

- hrazené lázeňské pobyty, příjezd lékaře do zaměstnání, nadstandardní péče při pobytu v nemocnici, vitamínové balíčky, příspěvky na očkování, poukazy na masáže a rekreace,

- péče a opatrování dětí, a to v podobě firemní školky či jeslí, nebo příspěvek na dětské tábory,
- finanční příspěvky na lázeňské pobyty a rodinnou dovolenou, permanentky do fitness center či bazénů,
- poskytnutí zvýhodněných půjček v případě stěhování do kratší vzdálenosti od zaměstnání nebo v době složité rodinné situace,
- poskytnutí příspěvku na stavební spoření, pojištění nebo různorodé připojištění (úrazové, životní, penzijní...),
- dárkové poukázky například do restaurací, nákupních center či vybraných kamenných obchodů,
- dary při příležitosti výročí firmy, životního jubilea zaměstnance, narození dítěte, Vánoc atd.
- poskytnutí slev či výhod na firemní produkty a služby.

K tomuto členění Pelc (2009) nahlíží obdobným způsobem, ale vyčleňuje samostatnou skupinu benefitů pro podporu zaměstnaneckých vztahů, ke které náleží příspěvek na dopravu, příspěvek na ubytování, poskytnutí služebního vozu. Tyto benefity vytvářejí zaměstnanci předpoklady k včasnému a ničím neomezenému výkonu práce. Druhou samostatně vyčleněnou skupinou je osobní rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, neboť výše zmíněné aktivity jsou nutné k udržení konkurenceschopnosti firmy. Do této skupiny spadají jazykové kurzy, e-learningové kurzy, vzdělávací kurzy a školení (Pelc, 2011).

Třetí vyčleněnou skupinou dle autora Pelce (2009) jsou zdravotní aspekty zaměstnanců. Do této skupiny spadají některé benefity, které byly již zmíněny v kategorii benefitů osobní a sociální povahy, a následně tyto další:

- firemní zdravotní lékař,
- poskytnutí léčivých přípravků nebo poukázek do lékárny,
- vakcíny proti chřipce,
- poskytnutí zdravotní obuvi a cvičebních pomůcek,
- hrazení onkologického vyšetření nebo vyšetření prsu,
- poskytnutí služeb manželské poradny, nutriční terapie.



### **3.5 Členění dle poskytnuté formy benefitů**

Neméně důležitý je charakter výdajů poskytnutých benefitů ze strany zaměstnavatele, kdy je možné benefity poskytnout ve formě finanční nebo nefinanční.

Finanční způsob poskytnutí spočívá ve vydávání finančních prostředků přímo zaměstnancům. Reprezentanty této skupiny mohou být příspěvky na dovolenou, proplácení účtenek, placení připojištění nebo stavebního spoření a příspěvek na dopravu.

Nefinanční výdaje nesouvisí s vydáváním finančních prostředků zaměstnavatele, jedná se o poskytování zboží, darů, poukázek. Konkrétně poskytnutí firemního zboží se slevou, poskytnutí mobilního automobilu, nebo uspořádání večere pro zaměstnance k významnému životnímu jubileu (Pelc, 2011).

### **3.6 Členění dle přijaté formy benefitů**

Obdobně jako v předchozí podkapitole je důležitý charakter příjmu, a to na straně zaměstnance. Příjem je možné mít v peněžní či nepeněžní formě.

V případě peněžního příjmu je zaměstnanci poskytnuta finanční částka. Jedná se o plnění uvedené výše – přijetí finančního příspěvku na dovolenou či rekreace nebo přijetí peněžní podpory na stavební spoření.

Nefinanční příjem též označovaný jako nepřímý příjem zahrnuje plnění, které zaměstnancům zpříjemňuje pracovní poměr, poskytuje zvýhodněné služby v rámci vzdělávání, zdravotní péče nebo kulturního vyžití (Pelc, 2011).

### **3.7 Členění dle zacílení**

Macháček (2019) rozčlenil benefity dle skupin zaměstnanců, kterým jsou poskytnuty. A to všem zaměstnancům individuálně nebo pouze některé vybrané skupině zaměstnanců.

Některé benefity dostává každý zaměstnanec firmy bez rozdílu. Mezi tuto skupinu výhod se řadí například peněžní plnění ve formě příspěvku na stravování, příspěvku na úrazové připojištění, příspěvku na rekreační pobyty zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků nebo například příspěvku na divadelní představení. Do této skupiny spadá také řada benefitů v nepeněžním plnění, jako například využívání nápojů a občerstvení na pracovišti, poukázky na knihy či časopisy, poukázky do restaurace, využívání

služebního vozu nebo balíčky s vitamíny či léky. V souhrnu se jedná o benefity, které jsou většinou zaměstnanců vyhledávané a chtěné, a proto se vyplatí zaměstnavateli je poskytovat všem.

Ovšem ne všechny benefity jsou volně přístupné pro všechny zaměstnance, pro některé jsou zbytečné nebo jsou účelně poskytnuty pouze pracovníkům na vyšších pozicích. Jedná se o privilegia manažerů v podobě služebních automobilů, telefonů nebo poskytnutí akcií. Další možnou skupinou jsou benefity pro zaměstnance dojíždějící z větší vzdálenosti, a to v podobě příspěvků na dopravu, poskytnutí benzínových karet nebo nabídka firemního ubytování.

V krajních případech je vyčleněna třetí skupina benefitů, která zahrnuje podporu při těžkých životních situacích, podporu pro zaměstnance a jeho rodinu při živelných pohromách. Tyto benefity jsou poskytovány individuálně pro potřebné zaměstnance.

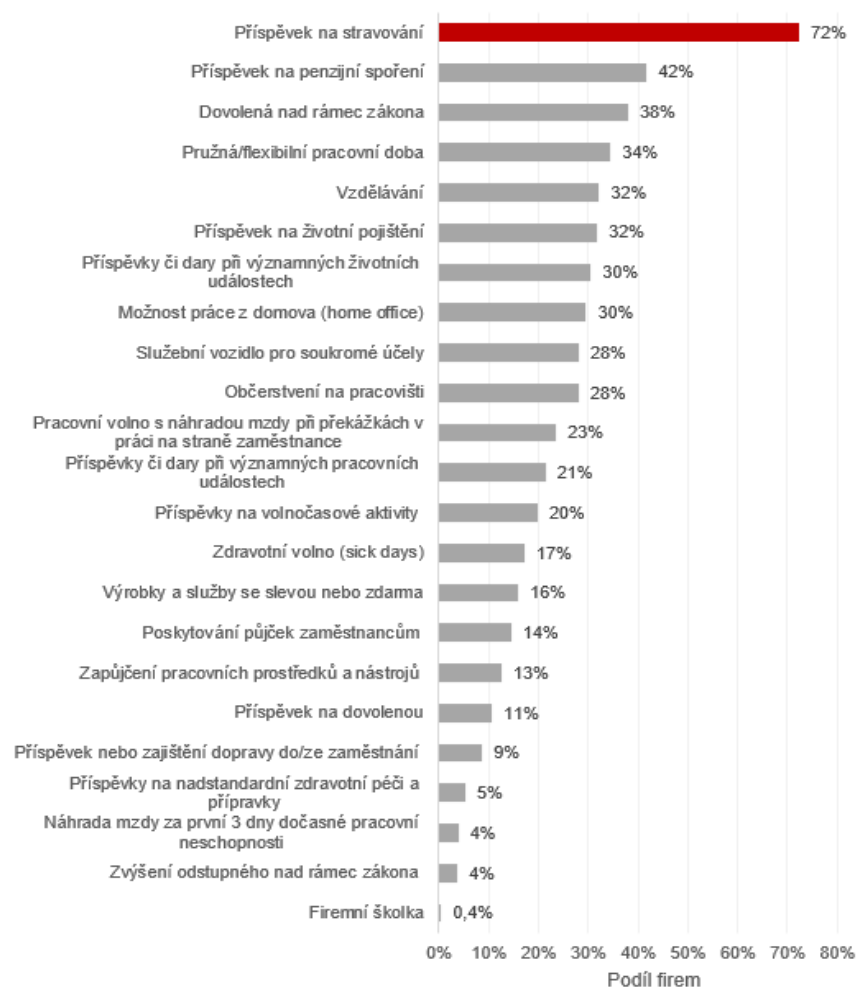
## 4 Zaměstnanecké benefity v České republice

Benefity, které jsou zaměstnancům poskytovány, se často shodují s benefity, které sami zaměstnanci preferují. Tento princip však často vede k tomu, že si zaměstnanci přejí od svého zaměstnavatele benefity velmi originální, mezi které patří například vlastní pivní zařízení nebo firemní gril nedaleko pracoviště. Pracovní pozice v různých zaměstnáních má také na preferované benefity ze strany zaměstnanců znatelný vliv.

### 4.1 Nejčastěji poskytované

Obrázek 1 zobrazuje zastoupení poskytovaných benefitů všech zaměstnavatelů ve mzdové sféře s alespoň deseti zaměstnanci pro rok 2019. Šetření projektu BENEFITY 2019 bylo provedené Asociací samostatných odborů (Trexima, 2019).

Obrázek 1: Poskytované benefity v ČR pro rok 2019



Zdroj: Trexima, 2019

Jak je z Obrázku 1 zřejmé, nejčastěji je poskytován příspěvek na stravování zaměstnanců. V balíčku benefitů se vyskytuje u 72 % dotázaných zaměstnavatelů. Následně je hojně poskytován příspěvek na penzijní spoření, dovolená navíc, pružná pracovní doba, vzdělávání, příspěvek na životní pojištění, příspěvky a dary při příležitosti významných životních událostí, home office, služební vůz nebo občerstvení na pracovišti. Oproti tomu firemní školka, zvýšené odstupné nebo úhrada mzdy za první tři dny pracovní neschopnosti se mezi nabízenými benefity vyskytují ojediněle.

Jistě se dá předpokládat, že ne všechny zmíněné tituly benefitů jsou poskytovány všem zaměstnancům dané firmy, tj. plošně. Mezi typicky zacílené benefity určitým skupinám patří služební automobil pro soukromé účely, možnost home office nebo příspěvek na zajištění dopravy. Zajímavým výsledkem šetření je, že pouhých 5 % ze všech dotazovaných zaměstnavatelů neposkytuje benefity žádné. Zbýlých 95 % zaměstnavatelů průměrně poskytuje benefitů pět. (Trexima, 2019).

## **4.2 Nejoblíbenější z pohledu zaměstnanců**

Společnost JobsIndex na podzim roku 2018 provedla výzkum s 1001 zaměstnanci v rozmezí 18-65 let. Cílem výzkumu bylo jednak zjistit, jaké benefity zaměstnanci nejvíce vyžadují, ale také co vede zaměstnance ke změně práce. Z výsledků vyplynulo, že každý šestý Čech změnil v roce 2018 práci. Velmi zajímavým zjištěním bylo to, že práci změnilo téměř 44 % zaměstnanců, kteří se cítili ve své práci spokojeni. Důvodem ke změně byla nabídka vyšší mzdy, zajímavější náplň práce, vyšší flexibilita pracovní doby, lépe vypadající pracovní prostředí a mimo jiné nabídka benefitů (Lmc, 2018). Zaměstnání kvůli nabídce zajímavějších a lepších benefitů zvolilo celých 37 % zaměstnanců. Nejoblíbenějšími benefity dle podzimního výzkumu 2018 jsou sickdays, flexibilní pracovní doba, dovolená navíc, příspěvky na stravování a prémie. Nezaostávají ani benefity spojené se sportem a zdravým životním stylem. Velké firmy nabízejí svým zaměstnancům firemní posilovny a tělocvičny (Lmc, 2019). Zaměstnanci často dostávají poukazy na masáže, permanentky do bazénu nebo sauny, poukazy do zdravotních potřeb či volné vstupy do fitness center.

Dalším z nejvyhledávanějších benefitů mezi zaměstnanci je práce z pohodlí domova nebo také z anglického spojení přejatý home-office. Nabídka home-officu je individuální, někteří zaměstnanci mohou vykonávat práci pouze doma, některým je umožněna práce tímto způsobem pouze některé dny z pracovního týdne. Výhodu benefitu ocení zejména

zaměstnanci žijící vzdáleně od zaměstnání a zaměstnanci na rodičovské dovolené. Nevýhodou jsou náklady zaměstnavatele na pracovní notebooky nebo počítače. Pro zaměstnance pak skutečnosti související s pracovním úrazem, který se stane doma v pracovní době (Vimvic, 2020).

V žebříčku nejoblíbenějších benefitů nezaostávají ani ty související se zdravím. Tyto benefity v podobě nápojů na pracovišti, přes ovocné bary až po relaxační zóny. V relaxačních zónách lze najít lehátka, křesla, karimatky, stolní fotbal, gymnastické míče a další pomůcky k relaxaci (Vimvic, 2020).

Dalším oblíbeným benefitem je E-stravenka, moderní zaměstnanecký benefit si rychle získal své příznivce. E-stravenka je administrativně méně náročnější než klasické papírové stravenky, je šetrnější k přírodě a lze propojit s mobilní aplikací poskytující veškeré informace.

#### 4.2.1 Preferované benefity dle vykonávané pozice

Průzkum společnosti JobIndex soustředil šetření ohledně zaměstnaneckých benefitů i mezi zaměstnance jednotlivých odvětví. Výsledky šetření viz Tabulka 1.

Tabulka 1: Preferovaný benefit dle vykonávané pracovní pozice

Vykonávaná pozice	Benefit
Práce v administrativě	Sickdays
Manažer	Flexibilní pracovní doba
Technik	Bonusy dle dosažených výsledků
Práce ve službách a obchodu	Bonusy dle dosažených výsledků
Řemeslník	Bonusy dle dosažených výsledků
Dělník	Sickdays
Práce ve zdravotnictví a školství	Příspěvek na pojištění

Zdroj: Vlastní zpracování, (2020) dle Lmc (2019)

Z Tabulky 1 je patrné, že se preference benefitů vzhledem k zaměstnání značně liší. Průzkum zjistil shodu preferencí u dělníků a pracovníků v administrativě, a to na benefitu sickdays. Pracovníci na manažerských pozicích tíhnou k flexibilitě, a to z toho důvodu, že jsou často pracovním vytížení a chtějí rozložit práci, jak oni potřebují. Bonusy podle odvedené práce preferují technici, řemeslníci a pracovníci ve službách a obchodu. Tyto bonusy jsou výhodné pro pracovníky, kteří pracují rychle a kvalitně. Benefit ve formě

příspěvku na pojištění volí pracovníci ve zdravotnictví a školství. Chtějí zabezpečit svou rodinu a blízké, kdyby onemocněli nebo se stali pracovně neschopni.

### 4.3 Netradiční benefity

Novinkou mezi zaměstnaneckými benefity je neomezená dovolená. Tento benefit není v České republice příliš rozšířený, ale v IT firmách našel své příznivce (Lmc, 2019). Je to dáno především tím, že pracovníci IT firem mají velmi flexibilní pracovní dobu. Je zcela na nich, jak si práci rozvrhnou, zaměstnavatele zajímá výstup práce. Pokud zaměstnanec zvládá svoji práci, pak mu zaměstnavatel dá dovolenou, kdykoli si požádá. Tento princip je postaven především na vzájemné důvěře ve vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel.

Lmc (2019) řadí mezi nekonvenční benefity, které nabízejí české firmy, především:

- posezení s pivem a vlastní pípou,
- relaxační koutek s hudebními nástroji,
- dar nebo příspěvek k Vánocům, výročí, narozeninám či svátku,
- kurzy správného dýchání a držení těla,
- firemní gril.

Plzeňský Prazdroj rozdával svým zaměstnancům každoročně poukázky za 1 500 Kč se splatností jeden rok (Prazdroj, 2012). Postupem času se hodnota poukázky zvýšila na 2 500 Kč. V roce 2010 z důvodu 40. výročí založení pivovaru v Nošovicích značky Radegast každý zaměstnanec dostal 48 lahví ležáku Radegast Premium. Déle Plzeňský Prazdroj poskytuje svým zaměstnancům pivo v době dovolené nebo Vánoc. (iHNed, 2010).

Pracovníkům na vyšších pozicích, zejména manažerům a vedoucím, se zalíbilo neplacené volno, jinak nazývané sabbatical. Jedná se o volno v délce několika týdnů, které slouží k psychickému odpočinku a zbavení se stresu (VimVic, 2020).

Efektivitu práce lze zvýšit benefitem v podobě pětihodinové pracovní doby. Z výsledků provedených výzkumů lze konstatovat, že jsou pracovníci produktivní pouze 39 % času a po pěti hodinách pracovní doby se snižuje lidská pozornost. Z tohoto důvodu má pětihodinová pracovní doba pozitivní vliv na produktivitu práce (Vimvic, 2020).

Následně Vimvic (2020) řadí mezi neobvyklé benefity tyto:

- spací boxy sloužící k odpočinku v pracovní době,
- firemní komorník, který vyzvedne dopis na poště nebo vyzvedne dítě ze školky,
- masér na pracovišti,
- peněžní příspěvek na svatbu a při narození prvního dítěte.

#### **4.4 Současná situace v kontextu pandemie COVID-19**

Nejen v České republice, ale téměř všechny země světa, se potýkají s problémy ohledně pandemie s COVID-19. Následky této pandemie se odrazily nejen v soukromých životech lidí, ale i ve fungování řady firem a podniků. Podniky jsou nuceny omezovat výdaje. Z tohoto důvodu se určitá opatření pro zabezpečení přežití firem dotýkají i zaměstnaneckých benefitů.

Benefity zažívaly především v posledních letech éru rozvoje, neboť slouží, jak již bylo řečeno, jako prostředky motivace, lákadlo nových a kvalifikovaných pracovníků nebo nástroj k udržení konkurenceschopnosti na trhu. Z těchto významných důvodů firmy zaměstnanecké benefity nepřestávají poskytovat úplně, ale dochází k řadě omezení. Zaměstnavatelé například volí spíše skupinové benefity než benefity poskytované všem zaměstnancům (FinExpert, 2020). Zaměstnavatelé se tedy soustředí na zaměstnance na vyšších pozicích (manažery, vedoucí směn, vedoucí oddělení) než na řadové nebo nové zaměstnance.

Jednatel a společník společnosti Benefit Management s.r.o. Ing. Václav Kurel ujistil společnost v tom, že pouze zanedbatelné procento firem ruší nebo pozastavuje poskytování benefitů. Velká změna však nastala v profilu čerpání benefitů. Způsob čerpání je teď více upřednostňován prostřednictvím online platform lékáren, knihkupectví nebo e-shopů. Důvodem využívání online poukazů je skutečnost, že mnohé obchody, provozovny a služby jsou z důvodu nařízení vlády zavřené. Jedná se například o divadla, kina, restaurace, do kterých zaměstnanci od svých zaměstnavatelů dostávali poukazy před pandemickou situací (Novinky.cz, 2020).

Z výsledků šetření personální agentury Grafton Recruitment lze zaznamenat velký nárůst zájmu v kategorii benefitů souvisejících se zdravím. Na žebříčku preferovaných benefitů nejvíce povyskočila nadstandartní zdravotní péče, home-office, sickdays nebo služební

automobil. Všechny tyto benefity mají co dočinění s obavami z pandemie (Grafton recruitment, 2020).

Home-office nebyl zaměstnanci nikdy opovrhován, neboť je příjemnější pracovat z domova a netrávit čas dopravou do zaměstnání. Ovšem v době pandemie s onemocněním COVID-19 je tento benefit stále více ze strany zaměstnanců požadován a z řad zaměstnavatelů nabízen. Je tomu především proto, aby se zamezilo kontaktu mezi zaměstnanci a tím možnému přenášení viru. Ze statistik vyplývá, že 13 % zaměstnancům, kteří měli zájem, byl tento benefit nabídnut. Během coronavirové situace využívalo možné práce z domova o 18 % pracovníků více než před situací. Následně se velmi rozšířila nabídka zaměstnaneckých benefitů o sick days neboli zdravotní volno bez předložení pracovní neschopenky. Cílem tohoto benefitu je eliminovat příchod zaměstnanců do zaměstnání s možnými příznaky nemoci. Následně je zaznamenán velký nárůst poptávky po služebním automobilu, a to především z důvodu zvýšené obavy z nákazy v hromadné dopravě (FinExpert, 2020).



## 5 Popis vybraných benefitů včetně daňových dopadů

Tato kapitola se zabývá charakteristikou vybraných nejčastěji poskytovaných benefitů, které jsou zmíněny již v podkapitole 4.1. Ne u každého benefitu lze posuzovat daňové dopady, neboť s daňovým režimem nesouvisí. Z tohoto důvodu nejsou například popsány benefity typu home office nebo flexibilní pracovní doba. Naopak jsou představeny benefity, které s daňovým režimem souvisí, a to jak s režimem zaměstnance, tak zaměstnavatele. Každý vybraný benefit v této kapitole je stručně popsán a následně je uvedeno, zda je daňově uznatelným či neuznatelným nákladem pro zaměstnavatele. Poté je zmíněno, zda se jedná o zdanitelný či nezdanitelný příjem zaměstnance. V neposlední řadě, zda benefit vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet a odvod pojistného.

### 5.1 Stravování zaměstnanců

Citát „Láska prochází žaludkem“ je na místě i v tomto případě. Mnoho zaměstnavatelů už ví, že věrnosti, pracovitosti a spokojenosti svých zaměstnanců dosáhnou přes nabídku kvalitního stravování. Stravenky jako benefit nabízí mnoho firem, ale lze se také setkat s lákavou nabídkou mléčných barů, ovocných fresh barů, firemních obchodů s lokálními potravinami nebo naplněnou lednicí přístupnou pro všechny (iHNed, 2020).

Zákoník práce 262/2006 Sb. hlava 3 § 236 ukládá zaměstnavateli za povinnost zabezpečit či umožnit stravování všem zaměstnancům každé směny. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance, kteří jsou na pracovní cestě.

#### 5.1.1 Pitný režim a ochranné nápoje

Poskytnutí **pitné vody** není zaměstnavatelům prostřednictvím zákona č. 262/2006 Sb. nařízeno. Avšak zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečí a ochranu zdraví zaměstnanců a do této skupiny lze pravidelný přísun pitné vody zařadit (Zákon č. 262/2006 Sb.). Dle § 3 Zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů (Zákon č. 258/2000 Sb.) je pitnou vodou myšlena voda, jak v původním stavu, tak po úpravě. Je určena k vaření a pití, pro přípravu pokrmů, k mytí předmětů souvisejících s potravinami a pro mytí a péči o lidské tělo - bez ohledu na původ, skupenství a způsob dodání vody. Pitná voda může být poskytnuta či zajištěna například formou kohoutkové pitné vody, vody v lahvích (skleněných či plastových) nebo prostřednictvím plastových barelů (Daně pro lidi, 2018). Nutnost poskytnout pitnou vodu upravuje také § 2 odst. 1

písm. b) zákona č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dále může být pitný režim zajištěn **nealkoholickými nápoji**. Nealkoholické nápoje nespádají do vymezení pitné vody dle zákona č. 258/2000 Sb. Jedná se například o sycenou vodu, minerální či ochucenou vodu. Dále pak o kávu, čaj nebo horkou čokoládu (Epravo,2019). Nealkoholické nápoje zaměstnavatel poskytovat nemusí, není stanoveno v zákoně ani předpisu.

U nealkoholických nápojů se vyčleňuje podkategorie **ochranných nápojů**, jejichž poskytování je závislé na mikroklimatických podmínkách v pracovním prostředí. Povinnost poskytovat ochranné nápoje se řídí Zákoníkem práce, konkrétně odstavcem 3 § 104 (Zákon č. 262/2006 Sb.). Více informací podává nařízení vlády č. 361/2007 Sb., stanovující podmínky ochrany zdraví při práci. Množství a druh ochranných nápojů se liší v závislosti na vykonávané práci. Pracovní pozice lze rozčlenit dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. do osmi pracovních tříd. Ochranné nápoje má tedy zaměstnavatel povinnost poskytovat jen za určitých podmínek. Například svářeči, skláři, soustružníci mají nárok na ochranné nápoje při teplotě vzduchu od 26 °C, administrativní pracovníci mají tuto hranici u 34 °C (Bezpečnost práce, 2016).

### 5.1.2 Strava

Nejen nealkoholické nápoje, ale také **občerstvení** se ve většině firem nabízí zaměstnancům standardně. Především se jedná o malé občerstvení ve formě ovoce, zeleniny, pečiva nebo sladkostí. Ve větších firmách mají zaměstnanci k dispozici ovocné, zeleninové a mléčné bary nebo bufety. Volné občerstvení na pracovišti napomáhá k budování lepších vztahů a pozitivně působí na životní styl zaměstnanců (Epravo, 2019).

Stravování může být zabezpečeno ve vlastním zařízení podniku nebo v zařízení jiných subjektů. Zaměstnavatel má možnost poskytnout zaměstnancům příspěvek na toto stravování ve formě peněžní i nepeněžní (Krbečková & Plesníková,2020, s. 35; Zákon č. 262/2006 Sb.).

Zaměstnavatel také může poskytovat dle zákona č. 262/2006 Sb. stravování nebo cenově výhodné stravování na základě vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy:

- Bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního důchodu nebo invalidního důchodu.
- Zaměstnancům, kteří čerpají dovolenou.
- Zaměstnancům, kteří mají vystavenou pracovní neschopenku.

**Stravování ve vlastním zařízení** může být poskytnuto ve formě kuchyně, kde si zaměstnanec sám jídlo ohřeje nebo uvaří. Dále se jedná o závodní jídelnu, kantýnu. Velké firmy mohou mít v areálu pracoviště také vlastní závodní restauraci (Du, 2020). Vzhledem k pandemické situaci s COVID-19 je od 2. 3. 2021 stravování ve společných prostorech (jídelny, kantýny) zakázáno.

**Stravováním prostřednictvím jiných subjektů** je myšleno stravování v zařízeních jiného provozovatele než zaměstnance, dovoz jídel od jiného provozovatele, stravování v restauracích, barech, hospodách nebo stáncích (Du, 2020).

### 5.1.3 Stravenky

Stravenky jsou pro zaměstnance standardním benefitem a zaměstnavatelé je poskytují téměř automaticky, i přesto jde o nepovinný benefit. Zákoník práce zaměstnavateli ukládá povinnost stravování pouze umožnit, ne jej zajistit nebo na něj přispívat (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Zaměstnanec má nárok na jednu stravenku na jeden pracovní den, pokud jeho pracovní doba trvá déle než tři hodiny a poskytování stravenek ze strany zaměstnavatele je ukotveno v pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu (Průvodce podnikáním, 2020). Se stravenkami si pak každý zaměstnanec nakládá dle svého uvážení, může je utratit v obchodním řetězci s potravinami, restauraci, řeznictví atd.

**Papírové stravenky** se na českém trhu vyskytují 28 let a jsou hojně používány. Široká síť provozoven papírové stravenky akceptuje. Mezi nevýhody papírových stravenek patří zabírání místa v peněžence, většina provozoven na stravenky nevrací (je nutné s nimi platit přesně) nebo také jejich administrativa a evidence (a to jak při rozdávání zaměstnancům, tak po zaplacení v provozovnách) (Průvodce podnikáním, 2020). Papírových stravenek je velké množství druhů (Sodexo, Ticket Restaurant, Gastro Pass...) a mnoho provozoven přijímá pouze vybrané z nich. Stravenky nemají omezenou nominální hodnotu, tento aspekt si určuje zaměstnanec sám, stejně tak jakou část stravenky bude platit.

**Elektronické stravenky** označovány e-stravenky dostávají v posledních letech kladné ohlasy. Jedná se o platební kartu, na které jsou nahrané stravenky. Oproti papírovým stravenkám mají celou řadu výhod. Jedná se o rychlejší manipulaci (zaměstnanec má jednu kartu), jsou chráněny heslem, stravné je u zaměstnanců rychleji, rychlejší placení. Avšak elektronické stravenky nejsou dosud tak rozšířeny, akceptuje je jen 25 % restaurací (Průvodce podnikáním, 2020).

**Stravenkový paušál** je novinkou roku 2021 a umožňuje zaměstnancům dostávat peněžní příspěvek na stravování. Firmy by dávaly svým zaměstnancům částku, kterou by jinak dávaly firmám z hodnoty stravenky. Příspěvek je také poskytován za minimálně tři odpracované hodiny (Stravenková revoluce, 2021).

Průvodce podnikáním (2020) udává, že v roce 2020 bylo poskytnuto výhodné stravování 1,7 milionům zaměstnanců a stravenky dostávalo v České republice 1,3 milionů zaměstnanců. Průměrná nominální hodnota stravenky činila v loňském roce 80 Kč a přes 80 % stravenek bylo utraceno v restauracích. V roce 2019 byly vydány v České republice stravenky za 17 miliard Kč.

#### **5.1.4 Daňové aspekty**

##### **Pro zaměstnance**

Nepeněžní plnění jako poskytnutí pitné vody a ochranných nápojů na pracovišti se nepovažuje za příjem ze závislé činnosti, není předmětem daně a jsou tedy osvobozeny od daně z příjmů. Dále ani hodnota stravování poskytnuta jako nepeněžní plnění nevstupuje do výpočtu k odvodu zdravotního i sociálního pojištění. Oproti tomu stravenkový paušál je poskytnut v podobě peněžního plnění. Pokud by převyšoval částku 75,6 Kč/směna, pak by se zahrnoval do výpočtu k odvodu sociálního a zdravotního pojištění a podléhal by dani z příjmu (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Zákon o daních z příjmů § 6 odst. 9 písm. b) definuje hodnotu stravování poskytnutého formou nepeněžního plnění (stravenky) jako příjem osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Také nevstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet jak sociálního, tak zdravotního pojištění.

## **Pro zaměstnavatele**

Náklady neboli výdaje vynaložené za poskytnutí pitné vody a ochranných nápojů za špatných mikroklimatických podmínek lze dle zákona o daních z příjmů e § 24 odst. 2 písm. j) považovat za daňově uznatelné výdaje (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Pokud zaměstnavatel poskytuje stravování ve vlastním zařízení, tak do daňově uznatelných nákladů spadají veškeré náklady spojené s provozem zařízení (údržba, opravy, energie, mzdy). Do těchto nákladů se neřadí hodnoty potravin.

Pokud je stravování poskytnuto prostřednictvím stravenek, do daňově uznatelných nákladů spadá 55 % z nominální hodnoty stravenky a do výše 70 % pro zaměstnance na pracovní cestě v rozmezí 5-12 hodin. Příspěvek nad hodnotu 55 % je daňově neuznatelný. Zaměstnavatel si poskytováním stravenek může snížit daňový základ (Zákon č. 586/1992 Sb.).

## **5.2 Příspěvek na soukromé životní pojištění a doplňkové penzijní spoření**

Pro soukromé životní pojištění, penzijní připojištění se státním příspěvkem (dále jen penzijní připojištění) a následně na doplňkové penzijní spoření jsou vhodné nejen příspěvky samotného zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Tato pojištění a připojištění jsou zcela dobrovolné. Státem podporované ve formě příspěvků je penzijní připojištění. Po splnění zákonem stanovených podmínek jsou příspěvky pro zaměstnance i zaměstnavatele oboustranně výhodné (Daně pro lidi, 2020).

Ve smlouvě k příspěvku na soukromé životní pojištění musí být záznam o nároku k výplatě pojistného v 60ti letech zaměstnance a současně po 60ti kalendářních měsících trvání smlouvy (Krbečková & Plesníková, 2020, s. 40).

### **5.2.1 Daňové aspekty**

#### **Pro zaměstnance**

Příspěvek na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění placený ze strany zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance je osvobozený od daně z příjmů fyzických osob pouze do maximální částky ve výši 50 000 Kč ročně. Do roku 2017 bylo kritérium 30 000 Kč. Tato částka je souhrnem veškerých příspěvků za kalendářní rok. Upraveno v § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmů. Příjem do limitu nevstupuje

do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociálním zabezpečení a zdravotní pojištění. Částky převyšující horní hranici limitu nejsou od daně z příjmů FO osvobozeny a zahrnují se do VZ pro odvod pojistného (Zákon č. 586/1992 Sb., Krbečková & Plesníková, 2020, s. 39).

### **Pro zaměstnavatele**

Náklady neboli výdaje vynaložené na příspěvek na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění zaměstnanců může zaměstnavatel dle ustanovení zákona č. 586/1992 Sb. § 24 odst. 2 písm. j) zahrnout do daňových nákladů neboli výdajů v rozsahu, který stanovuje kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. V souhrnu tedy v neomezeném rozsahu (Zákon č. 586/1992 Sb., Krbečková & Plesníková, 2020, s. 39). Pokud je příspěvek zaměstnavatelem poskytnut přímo zaměstnanci v peněžním plnění, pak náklad za daňově uznatelný považovat nelze (Hnátek, 2020).

Penzijní připojištění i životní pojištění může být hrazeno z prostředků FKSP. Upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb. §12 a §12a.

## **5.3 Zdravotní dny volna a dovolená nad rámec zákona**

Současná situace na trhu vzhledem k pandemické situaci zapůsobila i na samotné zaměstnance, kteří se o své zdraví bojí daleko více než předtím. A tyto benefity související se zdravím jsou velice žádané i přesto, že jsou pro zaměstnance i zaměstnavatele nevýhodné.

Zaměstnanci nečerpají své dny dovolené jen na zimní pobyty na horách, dovolené na pláži, vánoční prodloužené svátky nebo rodinné oslavy. Někteří čerpají dovolenou například na dny zotavení po nemoci, když lékař odmítne prodloužit dobu neschopnosti. Ovšem většina zaměstnanců na nezávažné nemoci jako migrénu, bolest ruky nebo nachlazení dovolenou nečerpá a chodí unavení a infekční do práce. Tyto benefity související se zdravím by měly zmírnit dopady na šíření nemocí v pracovním prostředí a zvyšovat soustředěnost s produktivitou.

Zdravotní dny volna, jinak nepracovní dny či sick days, slouží k zotavení, odpočínutí po nemocích jako je chřipka, střevní chřipka, bolest po trhání zubu aj. Největší výhodou tohoto zdravotního volna je, že zaměstnanec není povinen zaměstnavateli předložit vyjádření lékaře o pracovní neschopnosti. Nepracovní dny či sick days nijak nesouvisí s dovolenou, nejsou od ní odečítány (Epravo, 2018).

Pokud by 10 firem poskytovalo sick days, tak v každé firmě budou jiná pravidla a jiné podmínky, neboť tento benefit je zcela závislý na rozhodnutí zaměstnavatele a je v jeho kompetenci. Zákoník práce ani jiné zákony a vyhlášky ho neupravují. V určitém ohledu je to výhodou, na druhé straně si musí zaměstnavatel zvolit striktní pravidla týkající se počtu zdravotních dnů, postup při čerpání, zda bude poskytnuta náhrada mzdy aj. (Vimvic, 2019). Pravidla jsou zveřejněna nejčastěji v interním předpisu podniku. Zaměstnavatel nabízí v průměru 4 dny zdravotního volna pro každého zaměstnance. Většinou se nevyužité sick days z jednoho kalendářního roku nepřevádí do roku dalšího (Epravo, 2018).

Dovolená nad rámec zákona je nejčastějším benefitem, který se poskytuje nad limit stanovený zákonem. Pokud zaměstnanec pracuje celý rok v pravidelné týdenní pracovní době, má ze zákona nárok na 4 týdny dovolené. Nově od roku 2021 se udává nárok na dovolenou v hodinách, v ekvivalenci se čtyřmi týdny se jedná o 160 hodin (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Zákoník práce § 212 odst. 1 dovoluje zaměstnavateli v podnikatelské sféře nabídnout více dovolené. Pokud zaměstnavatel volí dovolenou nad rámec zákona pak nejčastěji místo 4 týdnů dovolené volí 5 nebo 8 týdnů. Dovolená navíc musí být ukotvena v interním předpise nebo smlouvě, ale nemusí být poskytována plošně. (Epravo, 2020). Jako příklad lze uvést podnik, kde pracovníci v administrativě mají 8 týdnů dovolené, zaměstnanci pracující u firmy déle než 15 let mají 5 týdnů dovolené a dělníci 4 týdny dovolené. Zákon č. 262/2006 Sb. dovoluje měnit počet dní dovolené pouze v podnikatelské sféře, ve veřejné nikoli.

### **5.3.1 Daňové aspekty**

#### **Pro zaměstnance**

Náhrada mzdy za zdravotní dny (sick days) i dovolenou nad rámec zákona jsou zdanitelnými příjmy jako klasická dovolená. Podléhají tedy dani z příjmů a oba benefity vstupují do vyměřovacího základu pro odvod sociálního i zdravotního pojištění (Zákon č. 586/1992 Sb.).

#### **Pro zaměstnavatele**

Oproti tomu u zaměstnavatele je poskytnutí sick days i dovolené nad rámec 4 týdnů daňově uznatelným nákladem a snižují základ daně. Myšleno poskytnutí náhrady mzdy

za tyto dny volna. Toto plnění musí být uvedeno ve smlouvě nebo předpise viz výše. Pokud by tomu tak nebylo, jedná se o daňově neuznatelný výdaj. (Zákon č. 586/1992 Sb).

## **5.4 Vzdělávání zaměstnanců**

Zákoník práce § 227 hlava II zahrnuje do vzdělávání zaměstnanců jakožto jejich odborného rozvoje:

- pracovní zaučení a zaškolení,
- praxi absolventů škol (myšleno odbornou),
- zvyšování kvalifikace,
- prohlubování kvalifikace.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 110 zahrnuje do vzdělávání zaměstnanců i jejich rekvalifikaci. Všechny tyto body jsou pro zaměstnavatele velmi důležité, neboť kvalifikovaní a vzdělaní zaměstnanci mají cenné know-how a díky tomu firma prosperuje a je konkurenceschopná.

Zaměstnavatel je povinen nového zaměstnance, který nemá potřebnou kvalifikaci pro výkon zvolené pracovní pozice, zaškolit a naučit vše potřebné. Po dobu zaškolení má zaměstnanec nárok na mzdu, neboť vykovává práci. Dále je zaměstnavatel povinen absolventy středních, vysokých a vyšších odborných škol i konzervatoří zaučit odbornou praxí a naučit je potřebným praktickým zkušenostem. Prohlubování, udržování a obnovování kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování. Zaměstnanec má povinnost si kvalifikaci vzhledem ke své pozici prohlubovat, zaměstnavatel má povinnost kvalifikace umožnit. Ta se může zvýšit školením, studiem nebo přednáškou a považuje se za výkon práce, za který náleží mzda (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Zákon č. 435/2004 Sb. ukládá za povinnost zaměstnavateli, jehož zaměstnanec je na školení, uhradit cenu občerstvení na tomto školení.

### **5.4.1 Daňové aspekty**

#### **Pro zaměstnance**

Od daně z příjmů jsou osvobozena nepeněžní plnění poskytnuta zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců nebo rekvalifikaci zaměstnanců, která souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele (Zákon č. 586/1992 Sb.).



Peněžní příjem v podobě náhrady nebo odměny za ušlý příjem po dobu školení nebo příspěvku na dopravu podléhá dani z příjmů a vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (Hnátek, 2020).

Od daně z příjmů jsou osvobozeny nepeněžní příspěvky na vzdělávací kurzy zaměstnanců. Kurzy nemusí souviset s předmětem činnosti zaměstnance, ale musí být hrazeny ze sociálního fondu, fondu ze zisku nebo na vrub daňových nákladů. Nepeněžní příspěvky jsou nejen osvobozeny od daně, ale také se z nich neodvádí pojistné. (Krbečková & Plesníková 2020, s. 34). Oproti tomu peněžní příspěvky podléhají zdanění a pojistné se z nich odvádí.

### **Pro zaměstnavatele**

Daňově uznatelné výdaje se rozumí dle § 24 odst. 2 písm. j) výdaje na provoz vlastního vzdělávacího zařízení, výdaje spjaté s odborným rozvojem zaměstnanců a výdaje spjaté s rekvalifikací zaměstnanců. Plnění musejí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele a pracovním zařazením zaměstnance (Zákon č. 586/1992 Sb.; zákon č. 435/2004 Sb.).

Následně jsou daňově uznatelnými výdaji také náklady související s prohlubováním kvalifikace i zvyšování kvalifikace zaměstnanců. V souhrnu se jedná o náklady související s odborným rozvojem zaměstnanců. (Zákon č. 586/1992 Sb.; Zákon č. 435/2004 Sb.).

Pokud by bylo vzdělávací zařízení využíváno i k jiným účelům (klubovna, kroužky, vzdělávání cizích zaměstnanců) než je pouze vzdělávání vlastních pracovníků, pak by si zaměstnavatel do daňově uznatelných nákladů mohl zahrnout striktně jen náklady související se vzděláváním vlastních pracovníků (Hnátek, 2020; zákon č. 586/1992 Sb.).

Tabulka 2: Daňové aspekty vybraných benefitů

Benefit	Daňově uznatelný náklad zaměstnavatele	Podléhá zdanění u zaměstnance	Součást vyměřova cího základu pro pojistné
Pitná voda nesycená	✓	x	x
Nealkoholické nápoje	x	x	x
Ochranné nápoje	✓	x	x
Stravenky do limitu 55 %	✓	x	x
Stravenky nad limit	x	x	x
Stravování ve vlastní m zařízení (bez ceny potravin)	✓	x	x
Stravenkový paušál do limitu (75,6 Kč/směna)	✓	x	x
Příspěvek na soukromé životní a DPS ve prospěch zaměstnance (do limitu 50 000 Kč/rok)	✓	x	x
Příspěvek na soukromé životní a DPS ve prospěch zaměstnance (nad limit)	✓	✓	✓
Dovolená nad rámec zákona a sick days	✓	✓	✓

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců související s činností – nepeněžní plnění	✓	✘	✘
Peněžní plnění za ušlý příjem během školení zaměstnance	✓	✓	✓

Zdroj: Vlastní zpracování (2021) dle Hnátek (2020); zákon č. 586/1992 Sb.

## 6 Základní informace a představení společnosti HUTCHINSON s.r.o., Rokycany

Tato kapitola se zabývá analýzou poskytovaných benefitů ve společnosti HUTCHINSON, konkrétněji HUTCHINSON s.r.o., závod Rokycany v Plzeňském kraji.

Název:	HUTCHINSON s.r.o.
Právní forma:	Společnost s ručením omezeným
Postavení:	Dceřiná společnost
Datum vzniku a zápisu:	8. června 1994
Základní kapitál (při vzniku):	5 000 000 Kč
Sídlo:	Klostermannova 995, Rokycany 337 01
Předmět podnikání:	Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona  Výroba nebezpečných chemických látek a nebezpečných chemických přípravků a prodej chemických látek a chemických směsí klasifikovaných jako vysoce toxické a toxické
Identifikační číslo:	615 04 424
Spisová značka:	C 8276 vedená u Krajského soudu v Plzni  (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2020).

Společnost HUTCHINSON s.r.o. je dceřinou společností jedné z nejvýznamnějších firem působící v chemickém a zpracovatelském odvětví na světové úrovni. Jedná se o mateřskou společnost HUTCHINSON S.A. sídlící ve Francii (Hutchinson, 2021).

Rokycanský závod společnosti se specializuje především na výrobu nízkotlakových hadic pro vzduchové a palivové systémy automobilů.

Obrázek 2: Obrázek 2: Logo HUTCHINSON s.r.o.



Zdroj: Hutchinson, 2021

Hutchinson s.r.o. (2020) uvádí 8 stěžejních zákazníků, kteří poptávají největší zakázky v Rokycanském závodu společnosti:

- PEUGEOT
- FIAT
- RENAULT
- JAGUAR
- DAIMLER
- BMW
- VW GROUP
- SCANIA

## 6.1 Společnost HUTCHINSON v globálním kontextu

HUTCHINSON je lídrem v oblasti těsnění, vibrací a kapalin. Inteligentní, bezpečné a spolehlivé výrobky jsou dodávány do průmyslu leteckého, automobilového, a dále do průmyslu železnic a energie. Společnost zaměstnává více než 40 000 zaměstnanců ve 25 zemích světa od Asie, Evropy až Ameriku, celkem ve 101 závodech. Tato firma světové úrovně náleží ke společnosti TOTAL, jedná se o ropné sdružení podniků. Mottem společnosti je „*svět v pohybu a budoucnosti*“ (Hutchinson, 2021).

Portfolio nabízených produktů ocení zákazníci, kteří se soustředí na pohyb věcí a stojí po pozemní komunikaci, vzduchem i na vodě.

### 6.1.1 Historie

První počátky nynější společnosti se začaly datovat v 19. století, konkrétněji roku 1853, kdy americký podnikatel Hiram Hutchinson založil výrobní závod pneumatik ve Francii. Již po několika letech závod vykazoval velkou prosperitu a začal se rozrůstat do Itálie, Španělska a Německa.

Na počátku 20. století se vyráběly v závodech Hutchinsona nejen pneumatiky na kola, ale také na automobily. Tímto činem započala spolupráce s automobilovým průmyslem, a to vedlo k rozšíření vývozu výrobků do celé Evropy.

Následně došlo k rozšíření nabídky produktů (textilie, plátna, materiály, odpružení) používané na vzducholodě, letouny, letadla, motocykly a nákladní automobily.

Společnost Hutchinson investovala výtěžky z prodeje do výzkumné a inovační činnosti. V druhé polovině 20. století se stal největším poskytovatelem produktů pro americké námořnictvo.

Na konci 20. století Hutchinson se portfolio nabízených produktů rozšířilo o hadice, těsnění, lisované díly, antivibrační vybavení.

Díku tomuto přístupu, odborných znalostí, inovačních procesů, neustálým vývojem a širokou nabídkou produktů má společnost vynikající výsledky již víc než 165 let. Každý rok je investováno 5 % z příjmů do inovace výzkumu materiálů. (Hutchinson, 2021)

## 6.2 Odpovědnost za životní prostředí, společenská odpovědnost

Společnost Hutchinson se snaží při své výrobě využívat co nejvíce obnovitelných zdrojů a biopaliv. Často jsou produkty vyráběny z bioplastů nebo biomasy, příkladem mohou být dřevěné či rostlinné výplně. I přesto, že jsou na materiály používané především v leteckém průmyslu kladeny vysoké nároky, se společnost snaží využívat co nejvíce recyklovatelných materiálů. Především používaný Vegaprene® a Gygaprene® se pyšní 100% recyklovatelností (Hutchinson, 2021).

Dále Hutchinson (2021) zmiňuje důležitost recyklovatelnosti odpadu přímo na pracovišti. Odpad z jednoho výrobního procesu využívá další výrobní proces, a tím je dosaženo menších nákladů společnosti a snížení dopadu na životní prostředí. Dále je například gumový odpad prodáván jiným firmám, za účelem dalšího zpracování. V neposlední řadě se závody soustředí na redukci výdeje CO<sub>2</sub> do ovzduší, snížení škodlivých rozpouštědel a dále jsou ve výrobních halách instalovány zařízení zachycující unikající škodlivé látky. Zaměstnavatel velice dbá na zdraví svých zaměstnanců, dohlíží na jejich bezpečnost, zdraví, dopad na životní prostředí a redukci rizik, která mohou při práci vzniknout. Jsou zaměstnávány i osoby vykazující zdravotní postižení, a to především v oblasti administrativy na kancelářských pozicích. Společnosti není lhostejná situace ohledně přírody, a proto v Brazílii zaštituje projekt na výsadbu stromů (Hutchinson, 2021).

Důkazem je certifikace z oblasti bezpečnosti a životního prostředí:

- **Q1 status FORD** za vynikající splnění požadavků firmy Ford od roku 1999,
- **JLRQ Award** za splnění požadavků firmy Jaguar L Rover od roku 2017,
- **VW FORMEL Q** za kvalitní služby pro firmu Volkswagen od roku 2017,
- **ISO 9001** za mezinárodní standardy v oblasti kvality certifikace roku 2018,
- **ISO IATF 16949 (ISO/TS)** za péči o zákazníky v autom. průmyslu,
- **ISO 14001** za dopady firemních procesů na životní prostředí (Hutchinson, s.r.o.,2020).

### 6.3 Ekonomická situace

Dle dat z výročních zpráv firma vykazuje velkou prosperitu v oblasti prodeje. V roce 2016 byly počty prodejů navýšeny o 1,8 % oproti předchozímu roku. O rok déle, tedy v roce 2017 narostly počty prodejů o dalších 0,8 %. V roce 2018 se zvýšil prodej oproti roku 2017 o necelých 10 % a o rok později, v roce 2019 se počty prodejů za rok zvýšily o rekordních 17,4 %. Tento vzestup nastal následkem započetí nových projektů v oblasti paliv (Hutchinson s.r.o., 2016;2017;2018; 2019).

Změny ve vybraných ekonomických ukazatelích v letech jsou uvedeny v Tabulce 3.

Tabulka 3: Vybrané ekonomické ukazatele v letech 2016-2019 (v tis. Kč)

Ukazatel	2016	2017	2018	2019
Σ Aktiv	939 757	1 248 758	1 341 372	1 319 988
VI. kapitál	403 808	373 364	336 412	393 760
VH po zdanění	194 108	157 496	108 048	165 348
Čistý obrat	2 519 823	3 136 768	3 445 595	4 206 770
Osobní náklady	266 042	297 466	374 975	463 021

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím Výroční zprávy Hutchinson s.r.o., Rokycany

Dle údajů z Tabulky 3 je vidět nárůst celkové sumy aktiv, zvyšující se tendence v řádech tisíců je narušena v roce 2019. Mezi rokem 2016 a 2019 došlo k navýšení aktiv o téměř 41 %. Naopak ve velikosti vloženého vlastního kapitálu je značná sestupná tendence. Tento trend opět narušuje rok 2019, ve kterém vložila společnost kapitál ve vyšší výši, než bylo očekáváno. Osobní náklady poukazují stále se zvyšující tendenci, tento trend může mít za následek stále se zvyšující počet zaměstnanců a následně náklady firmy na mzdy a následně odváděné zdravotní a sociální pojištění. Čistý obrat společnosti stále stoupá, tabulka vykazuje mezi roky 2016 a 2019 nárůst o 66,9 %. Společnost se domnívá, že obrat v roce 2020 byl a potenciálně v roce 2021 bude vykazovat pokles, a to z důvodu coronavirové krize.

### 6.4 Zaměstnanci

K datu 20. 4. 2021 zaměstnává společnost Hutchinson s.r.o., Rokycany celkem 989 zaměstnanců. Zaměstnání jsou jak muži, tak ženy různých věkových kategorií. Přesné informace jsou zobrazeny v Tabulce 4. Pracují zde kmenoví zaměstnanci, kteří jsou

do pracovního poměru přijati samotnou firmou na základě životopisu a pohovoru. Dále zde pracují agenturní zaměstnanci. Hutchinson s.r.o. spolupracuje s pracovními agenturami, které seženou potřebné zaměstnance na danou pracovní pozici. V řadách agenturních zaměstnanců pracují jak Češi, tak zaměstnanci z ciziny, především Ukrajiny. Agentura tak stojí v roli zprostředkovatele a ušetří firmě časové náklady, neboť zaměstnance hledá agentura, a především při přijetí cizinců na pracovní pozici se postará o problémy spojené s jazykovou bariérou. Agenturní zaměstnanci mají obdobné pracovní podmínky jako zaměstnanci kmenoví a čerpají také většinu benefitů. (S. Kesslová, emailová komunikace, 20. 4. 2021).

Tabulka 4: Počet zaměstnanců dle pohlaví a typu zaměstnance

Pohlaví	Počet jedinců
<b>Muž</b>	627
- z toho počet agenturních	148
- z toho počet kmenových	479
<b>Žena</b>	362
- z toho počet agenturních	97
- z toho počet kmenových	265
	<b>989</b>

Zdroj: vlastní zpracování (2021), dle S. Kesslová, emailová komunikace, 20. 4. 2021

Tabulka 4 udává celkový počet zaměstnanců 989. Mužů je větší počet, a to 627, což je téměř 64 % zaměstnaných. Celkové procento zaměstnaných žen je zbylých 36 %. Kmenových zaměstnanců je zaměstnáno 744 z celkového počtu již zmíněných 989, což představuje přes 75 % zaměstnanců. Ženy zaměstnané přímo v Hutchinson s.r.o., Rokycany jako kmenové zaměstnankyně tvoří 26,8 % zaměstnaných, a dále muži zaměstnaní také bez agenturního zprostředkování tvoří 48,4 %. Poté 25 %, konkrétněji 245 zaměstnanců z 989 představují zaměstnanci agenturní, mezi kterými je také více mužů. Muži zaměstnaní přes agentury představují necelých 15 % a ženy zaměstnaní přes agentury téměř 10 % ze všech zaměstnanců.

Tabulka 5: Počet zaměstnanců dle věkových kategorií

Věková kategorie	Počet jedinců
<20	13
- z toho kmenových	2



- z toho agenturních	11
20-29	228
- z toho kmenových	126
- z toho agenturních	102
30-39	263
- z toho kmenových	202
- z toho agenturních	61
40-49	306
- z toho kmenových	259
- z toho agenturních	47
50-59	159
- z toho kmenových	137
- z toho agenturních	22
>60	20
- z toho kmenových	18
- z toho agenturních	2
	<b>989</b>

Zdroj: vlastní zpracování (2021), dle S. Kesslová, emailová komunikace, 20. 4. 2021

Nejvíce zaměstnaných tvoří věková skupina od 40 do 49 let, jedná se o téměř 62 % z celkového počtu zaměstnaných. Naopak nejméně zaměstnaných je ve věku do 19 let a následně také přes 60 let. V době letních brigád se počty v první zmíněné věkové kategorii Tabulky 5 zvyšují. Dále je z Tabulky 5 patrné, že počty agenturních zaměstnanců mají od 20 let sestupnou tendenci. Jelikož je mezi agenturními zaměstnanci více cizinců, pak cestování do Čech závisí na jejich věku a rodinné situaci (založení rodiny, péče o rodiče). Se zvyšujícím věkem nechtějí být lidé zaměstnáni přes agentury z důvodu větší nejistoty ztráty práce.

## **7 Zaměstnanecké benefity ve společnosti HUTCHINSON s.r.o. Rokycany**

Společnost Hutchinson s.r.o., Rokycany poskytuje svým zaměstnancům rozmanitou řadu zaměstnaneckých benefitů. Jedná se o benefity sociálního a osobního charakteru, kterými jsou například poukázky a hmotné dary. Dále společnost poskytuje benefity související s prací, mezi které patří i příspěvek na bydlení nebo školení zaměstnanců. A v neposlední řadě jsou též řešeny v rámci benefitů pracovní pomůcky nebo čisticí prostředky.

### **7.1 Poskytované benefity**

Více informací o hodnotě, podmínkách čerpání a daňové uznatelnosti jednotlivých benefitů je uvedeno v následujícím textu.

#### **Příspěvek na praní oděvů**

Tento benefit je určen, jak pro zaměstnance kmenové, tak zaměstnance agenturní. Zároveň je poskytován zaměstnancům ve výrobě, tak i zaměstnancům v administrativě, řidičům vysokozdvížných vozíků, technikům i zaměstnancům managementu na všech pozicích. Tento benefit lze označit z pohledu poskytování vzhledem k pracovní pozici za univerzální a plošný. Příspěvek na praní oděvů je předáván 2x ročně, a to v lednu (za měsíce červenec až prosinec předchozího roku) a v červenci (za měsíce leden až červen roku aktuálního). Příspěvek je poskytován formou papírových poukázek, pod názvem „Ticket Čistý“. Poukázky jsou zabezpečeny prostřednictvím firmy Edendred. Tyto poukázky lze využít na nákup pracích a čisticích prostředků, koupi ochranných pracovních pomůcek nebo na financování služeb čištění oděvů. Výše poukázky je stanovena na 200 Kč za měsíc. (S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021). Ve městě Rokycany lze poukázky využít v sítích drogerie TETA, TOP nebo Dm.

Z daňového pohledu se jedná o daňově maximálně výhodný benefit, neboť je výhodný jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnance zvyšuje čistý příjem, protože příspěvek nepodléhá dani, ani nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. (ZDP, § 6 a § 24). Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný benefit v plné výši a také se zároveň uspoří náklady na skladování pracích a čisticích prostředků.

## **Cafeterie**

Oproti předchozímu příspěvku na praní oděvů je tento benefit určen pouze pro kmenové zaměstnance, a to po skončení zkušební doby. Agenturní zaměstnance si v tomto ohledu řeší sama agentura. Jedná se o benefiční systém, do kterého jsou nahrány body (1 bod představuje 1 Kč). Body jsou nahrávány 2x ročně, a to v lednu (za měsíce červenec až prosinec předchozího roku) a v červenci (za měsíce leden až červen roku aktuálního). Tento benefiční systém zprostředkovává také firma Edendred prostřednictvím aplikace Cafeterie Benefits Café. Po přihlášení do aplikace se objeví účet zaměstnance, na kterém je zobrazený stav bodů a navolené aktivity, které jsou za body již směněny. Nahráné body lze převést na benefiční kartu nebo si objednat papírové poukázky. Každý zaměstnanec si sám navolí (za body zakoupí), co je pro něj vhodné. Cafeterie poskytuje velmi široký výběr možností, kde body uplatnit. Benefits z portálu Cafeterie se dají využít pro volnočasové aktivity (plavání, tenis, fitcentra), poukázky do knihoven, vstupenky do divadla nebo kina, lékárny, optiky, dárkové poukázky. Benefit je poskytován ve výši 400 Kč na měsíc (S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021).

Tento benefit má ve společnosti již dlouholetou tradici a pro zaměstnance je daňově výhodný, jelikož nevstupuje do základu pro odvod pojistného ani nepodléhá dani z příjmů. Naopak pro firmu je daňově neuznatelným výdajem.

## **Příspěvek k penzijnímu připojištění**

Peněžní plnění poskytnuté zaměstnavateli zaměstnancem je členěno na tři části. První část je fixní a je tvořena fixní mzdou. Druhou částí je variabilní složka mzdy, ze které jsou případně odčítány penalizace za nesplnění pracovních podmínek nebo poškození vybavení. Třetí složkou je tzv. věrnostní loajalita. Věrnostní loajalita může nabývat částky 200 – 2 000 Kč, maximální částky je dosaženo po devíti letech ve společnosti. Právě tato složka tvoří základ pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění (S. Kesslová, osobní komunikace, 26. 4. 2021).

Zaměstnanec se sám rozhodne, z jaké částky se bude příspěvek počítat. Pokud má již nárok na věrnostní loajalitu ve výši 2 000 Kč, tak i přesto může zvolit základ pro příspěvek na důchodové připojištění například ve výši 500 Kč. Zaměstnavatel ke zvolené částce v hrubém přidá 54 % procent a takto celá hodnota je odváděna jako příspěvek na důchodové penzijní připojištění od zaměstnavatele (S. Kesslová, osobní komunikace, 26. 4. 2021).

Z pohledu daní je zde klíčová roční částka 50 000 Kč. Nepřesáhne-li příspěvek limit 50 000 Kč, pak je tento příspěvek zaměstnavatele osvobozen od daně z příjmů a na straně zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem. V tomto případě také netvoří základ pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pokud by byl limit překročen, pak přesahující část podléhá dani z příjmů a je z něj odváděno sociální a zdravotní pojištění. (ZDP, § 24 odst. 2 písm. j)).

I v případě, že by si zaměstnanec zvolil nejvyšší základovou částku 2 000 Kč, pak po přidání 54 % od zaměstnavatele by byl měsíční příspěvek ve výši 3 080 Kč. Za rok tedy 25 080 Kč. Benefit je daňově maximálně výhodný.

### **Stravné**

Hutchinson s.r.o., Rokycany má ve svém areálu závodní jídelnu, do které se zaměstnanci chodí stavovat. Avšak jídlo je již uvařené a dovážené od dodavatele. Pokud zaměstnanec vykoná v daný den v práci alespoň tři hodiny, pak má nárok na dotované jídlo. Cena 1 pokrmu je 75 Kč. Systém dotování je nastaven tak, že si zaměstnanec hradí pouze 25 Kč a zaměstnavatel hradí zbytek ceny jídla (S. Kesslová, emailová komunikace, 21.4.2021).

Z pohledu daňového se na straně zaměstnance jedná o daňově maximálně výhodný benefit. Příjem v podobě příspěvku na stravování nevstupuje do výpočtu daně z příjmů fyzických osob a dále z něj není odváděno zdravotní ani sociální pojištění. (ZDP, § 6 odst. 9). Pro zaměstnavatele je daňově uznatelných pouze 55 % z ceny pokrmu.

Tabulka 6: Systém dotování stravného

Cena pokrmu	75 Kč
Úhrada zaměstnance	25 Kč
Úhrada zaměstnavatele	50 Kč
- z toho daňově uznatelné	41,25 Kč
- ze zisku společnosti	8,75 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, (2021) dle, S. Kesslová, emailová komunikace, 21.4.2021

### **Příspěvek na narození dítěte**

Všichni zaměstnanci, myšleno agenturní a kmenoví zaměstnanci na všech pozicích, mají nárok na jednorázovou odměnu ve výši 1 000 Kč. Odměna je vyplácena po předložení

rodného listu dítěte. Dále je zaměstnanci předáno kojenecké body s logem společnosti jako dárek pro narozené dítě (S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021).

Tento benefit je na straně zaměstnance zdaňován a je z něj odváděno sociální i zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad. Kojenecké body je propagačním předmětem (do limitu 500 Kč), a z tohoto důvodu je daňové účinným nákladem pro zaměstnavatele. (ZDP, § 25) Pro zaměstnance nepeněžním příjmem.

### **Příspěvek na svatbu**

I tento benefit je určen pro všechny zaměstnance, bez rozdílu pohlaví, pozice nebo způsobu přijetí do výkonu práce. Každý zaměstnanec, který do 30 dnů od konání svatby předloží oddací list, má právo na jednorázovou odměnu ve výši 1 000 Kč (S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021).

Jedná se o peněžní plnění a z pohledu daňového se jedná o daňově nevýhodný benefit, a to jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele. Zaměstnavatel si jej nemůže uplatnit jako daňově uznatelný náklad a zaměstnanci je z příspěvku odečtena daň a také spadá do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (ZDP, § 25)

### **Dar při odchodu do důchodu**

Každému zaměstnanci, který dovršil požadovaného věku a odchází do starobní penze, je předán dárkový koš v hodnotě 2 000 Kč. Dárkový koš je sestaven z potravin, které má odcházející pracovník v oblibě. Pokud je odcházejícím zaměstnancem žena, je jí společně s košem předána květina (S. Kesslová, osobní komunikace, 26. 4. 2021).

Zákon o daních z příjmů stanovuje, že tento benefit nemůže být daňově uznatelným výdajem pro zaměstnavatele. Pro zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem do 2 000 Kč, a proto se jedná plnění nepodléhající dani z příjmů ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

### **Dovolená navíc**

Již v kapitole 5.3 byla uvedena změna Zákoníku práce, která nabyla s účinností od 1. 1. 2021 v systému poskytování dovolené. I přesto je považováno za standardní, zákonem stanovenou podmínkou poskytovat zaměstnancům, kteří pracují na plný úvazek (40hod. týdně), 4 týdny dovolené. Společnost Hutchinson poskytuje svým zaměstnancům o týden dovolené více čili 5 týdnů (S. Kesslová, emailová komunikace 21. 4. 2021).

Z daňového hlediska se z pohledu zaměstnance jedná o zdanitelný příjem, stejně jako je tomu u standardní doby dovolené. Podléhá tedy dani z příjmů a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního i zdravotního pojištění. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově výhodný benefit, poskytnutá náhrada mzdy během dnů volna je daňově uznatelným nákladem a snižuje daňový základ zaměstnavatele (ZDP).

### **Služební vůz**

Služební vůz jako benefit je poskytován pouze zaměstnancům managementu, tzn. zaměstnancům vedení firmy na nejvyšších pozicích. Jedná se o služební značky vozu ŠKODA, které nejsou opatřeny logem společnosti. Vůz je určen pro soukromé i služební cesty. Provozovatel vozidla vlastní předplacenou palivovou CSS kartu, která napomáhá k administrativnímu řešení výpočtu soukromých kilometrů. (S. Kesslová, osobní komunikace, 26. 4. 2021).

Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci určitou částku na pohonné hmoty vyplývající z uzavřené pracovní smlouvy. Následně si tento výdaj zaměstnavatel uplatňuje jako daňově uznatelný. Pro zaměstnance je příspěvek peněžením příjmem, jež podléhá dani z příjmů a odvodům pojistného. (ZDP, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5).

### **Dočasný příspěvek na bydlení**

Tento benefit není určen pro všechny zaměstnance. Mohou ho využívat pouze ti, kteří před uzavřením smlouvy ve společnosti bydleli více než 150 km daleko od místa výkonu práce. Druhou podmínkou je skutečnost, že se nově nastupující zaměstnanec musí přistěhovat do vzdálenosti kratší než 20 km od výkonu práce. Pokud zaměstnanec splní tyto dvě podmínky, pak je mu po dobu tří měsíců vyplácena částka 2 900 Kč měsíčně a následující tři měsíce částku 1 450 Kč měsíčně (S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021). Celkem je zaměstnanci za půl roku maximálně vyplaceno 13 050 Kč ve formě příspěvku na bydlení.

Zaměstnavatel si o příspěvky na bydlení může snížit základ daně, protože se jedná o daňově uznatelný výdaj. Naopak na straně zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, plnění není osvobozeno od daně a je započítáno do vyměřovacího základu pro placení pojistného (ZDP §6; ZDP §24).

## Odměna za doporučení

Odměna za doporučení nového zaměstnance nabyla platnosti v listopadu 2020. Tento benefit je určen pro agenturní i kmenové zaměstnance, ale pouze na pozicích operátů ve výrobě a přímé zaměstnance výroby. Na vedoucí pracovníky a zaměstnance v administrativě se tento poskytovaný benefit nevztahuje. Odměna je vyplácena ve třech fázích. Pokud doporučený zaměstnanec odpracuje v průběhu pěti týdnů alespoň 20 směn, pak je doporučiteli vyplacena odměna 2 000 Kč. Pokud doporučený zaměstnanec odpracuje během 4 měsíců alespoň 60 směn, pak je odměna pro doporučitele ve výši 8 000 Kč. Poslední fází je odpracování 7 měsíců o počtu alespoň 120 hodin, kdy je doporučiteli vyplacena částka 10 000 Kč (S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021). Doporučitel si tak může svůj příjem doporučením nového zaměstnance zvýšit o odměnu 20 000 Kč.

Tabulka 7: Odměna za doporučení

Časové hledisko	Odpracovaný min. počet směn	Odměna pro doporučitele
5 týdnů	20	2 000 Kč
4 měsíce	60	8 000 Kč
7 měsíců	120	10 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, (2021) na základě S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021

Pro zaměstnance je tento benefit peněžním příjmem, a tak tedy vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a také podléhá zdanění.

## Odměna nového nástupu

I tato odměna byla ve společnosti zavedena v roce 2020. Každému zaměstnanci, který odpracuje alespoň šest měsíců náleží odměna 30 000 Kč (S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021).

I v tomto případě se jedná o peněžní plnění a je u zaměstnance a zdaňován.

## Vzdělávání

Společnost zajišťuje svým zaměstnancům různorodá školení, která napomáhají rozvíjet jejich dovednosti a znalosti. Nyní v této době je většina kurzů řešena online formou prostřednictvím platformy Microsoft Teams. V nabídce vzdělávání jsou kurzy cizích jazyků, které jsou poskytovány pouze zaměstnancům, kteří cizí jazyk využívají

při komunikaci se zahraničními odběrateli a dodavateli. Dále je nabídka školení rozšířena o svářečské kurzy, kurzy v oblasti účetnictví, v oblasti finanční gramotnosti nebo kurzy kvalifikace pro nově nastupující zaměstnance (S. Kesslová, osobní komunikace, 26. 4. 2021).

Náklady na kurzy, vzdělávání a školení jsou pro společnost Hutchinson daňově uznatelnými, a i pro zaměstnance jsou výhodné, jelikož nepodléhají dani z příjmů ani odvodům pojistného. Jedná se o daňově maximálně výhodný benefit.

### **Akciový program**

Společnost Hutchinson je součástí konceptu Total. Díky tomu si mohou zaměstnanci jednou ročně zakoupit akcie vydané Totalem. Tento benefit je určen výhradně pro kmenové zaměstnance. (S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021).

### **Pracovní výročí**

Odpracuje-li zaměstnanec 15 let, náleží mu odměna 1 500 Kč. Odpracuje-li 20 let má nárok na odměnu 2 000 Kč a odpracuje-li 25 let má nárok na výplatu odměny ve výši 2 500 Kč (S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021). Odměna však není vyplácena ke mzdě, je vyplácena formou poukázek, které jsou akceptované například v supermarketu Tesco. Při tomto významném pracovním jubileu je zaměstnanec pozván společně s nadřízenými na oběd a jsou mu předány poukázky. Společný oběd v této době není realizován, a to z důvodu coronavirové pandemie (S. Kesslová, osobní komunikace, 26. 4. 2021).

Pro zaměstnance se jedná o daňově výhodný benefit, který nepodléhá dani z příjmů ani odvodům na pojistné. Naopak pro zaměstnavatele se jedná o daňově nevýhodný benefit a nemůže si náklady uplatnit jako uznatelné.

### **Nápojové a jídelní automaty**

V areálu společnosti celkem dva automaty na kávu, čaj a dále několik automatů s drobným občerstvením (sušenky, bonbóny, brambůrky, tyčinky...), zboží je nabízeno za zvýhodněné ceny. Společnost částečně dotuje výše uvedené ze svého zisku. Dále jsou ve výrobních prostorech a v oblasti kanceláří automaty na pitnou vodu, kterou mohou zaměstnanci kdykoli čerpat bez peněžního protiplnění.

Na straně zaměstnanců jde o příjmy nepeněžní a dlouhodobé, které však nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a nevztahuje se na ně ani daň z příjmů.



I přesto se jedná o daňově částečně výhodný benefit, protože kromě čisté vody jsou poskytnuté nápoje a občerstvení daňově neuznatelným nákladem pro zaměstnavatele.

### **Akce HURO**

Společnost pořádá pro všechny své zaměstnance a jejich rodiny a příbuzné nepravidelní sportovní dny, dny otevřených dveří, výroční dny, teambuildingové akce. Veškeré náklady byly hrazeny zaměstnavatelem (S. Kesslová, osobní komunikace, 26. 4. 2021). Nyní tyto akce z důvodu vládního nařízení nejsou realizovány.

### **Vitamínové balíčky**

Vitamínové balíčky společnost Hutchinson rozdává na podzim svým zaměstnancům, kteří pracují ve venkovním prostoru. Jedná se o zaměstnance na pozici seřizovač, skladník, údržbář, řidič VZV (S. Kesslová, osobní komunikace, 26. 4. 2021).

Vitamínový balíček je pro zaměstnance nepeněžním příjmem a je osvobozený od daně z příjmů a odvodů pojistného. Pro zaměstnavatele není daňově uznatelným nákladem. (ZDP, § 6).

Tabulka 8 shrnuje zaměstnanecké benefity poskytované společností Hutchinson (Rokycany) a řeší jejich daňové aspekty z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Tabulka 8: Daňové aspekty benefitů společnosti Hutchinson (Rokycany)

<b>Benefit</b>	<b>Výhodné pro zaměstnavatele</b>	<b>Výhodné pro zaměstnance</b>
Příspěvek praní	ANO	ANO
Cafeteria	NE	ANO
Příspěvek penzijní připojištění	ANO	ANO
Stravné	ANO (55 % z ceny jídla)	ANO
Příspěvek na dítě	NE	NE
Příspěvek na svatbu	NE	NE
Dar před odchodem do důchodu	NE	ANO
Dovolená navíc	ANO	NE
Příspěvek bydlení	ANO	NE
Doporučení nového zaměstnance	NE	NE
Vzdělávání	ANO	ANO
Pracovní výročí	NE	ANO
Automaty		

- pitná voda	ANO	ANO
- káva, čaj, občerstvení	NE	ANO
Akce HURO	NE	ANO
Vitamínové balíčky	NE	ANO

Zdroj: Vlastní zpracování, (2021) dle S. Kesslová, emailová komunikace, 21. 4. 2021

## 7.2 Roční náklady na poskytované benefity

Závod společnosti Hutchinson zaměstnává téměř 1 000 zaměstnanců, z tohoto důvodu se roční náklady pohybují v řádech desítek milionů korun. Výdaje na jednotlivé benefity jsou níže v Tabulce 9. Pro porovnání objemu nákladů poskytla firma informace o sedmnácti benefitech za rok 2019 a 2020. Benefity v Tabulce 9 jsou řazeny sestupně dle objemu nákladů v roce 2019.

Tabulka 9: Roční náklady společnosti na poskytované benefity za rok 2019 a 2020

<b>Benefit</b>	<b>Náklady za rok 2019</b>	<b>Náklady za rok 2020</b>
Dotované stravné	6 347 700 Kč	5 382 100 Kč
Služební vůz	2 959 300 Kč	2 967 300 Kč
Benefity Café	2 065 000 Kč	2 530 100 Kč
Tickety čisté	1 854 500 Kč	1 906 000 Kč
Vzdělávání	1 576 600 Kč	1 243 000 Kč
Dotované automaty	947 100 Kč	845 700 Kč
Příspěvek na pen. přípojiš.	623 800 Kč	589 647 Kč
Akce HURO	750 000 Kč	- Kč
Pracovní výročí	39 000 Kč	67 500 Kč
Vitamínové balíčky	20 000 Kč	20 000 Kč
Narození dítěte	14 000 Kč	9 000 Kč
Odchod do důchodu	12 000 Kč	2 000 Kč
Svatba	5 000 Kč	6 000 Kč
Odměna za doporučení	- Kč	246 000 Kč
Příspěvek na bydlení	- Kč	19 900 Kč
Odměna novým nástupům	- Kč	- Kč
Akciový program	- Kč	- Kč
	<b>17 214 000 Kč</b>	<b>15 834 247 Kč</b>

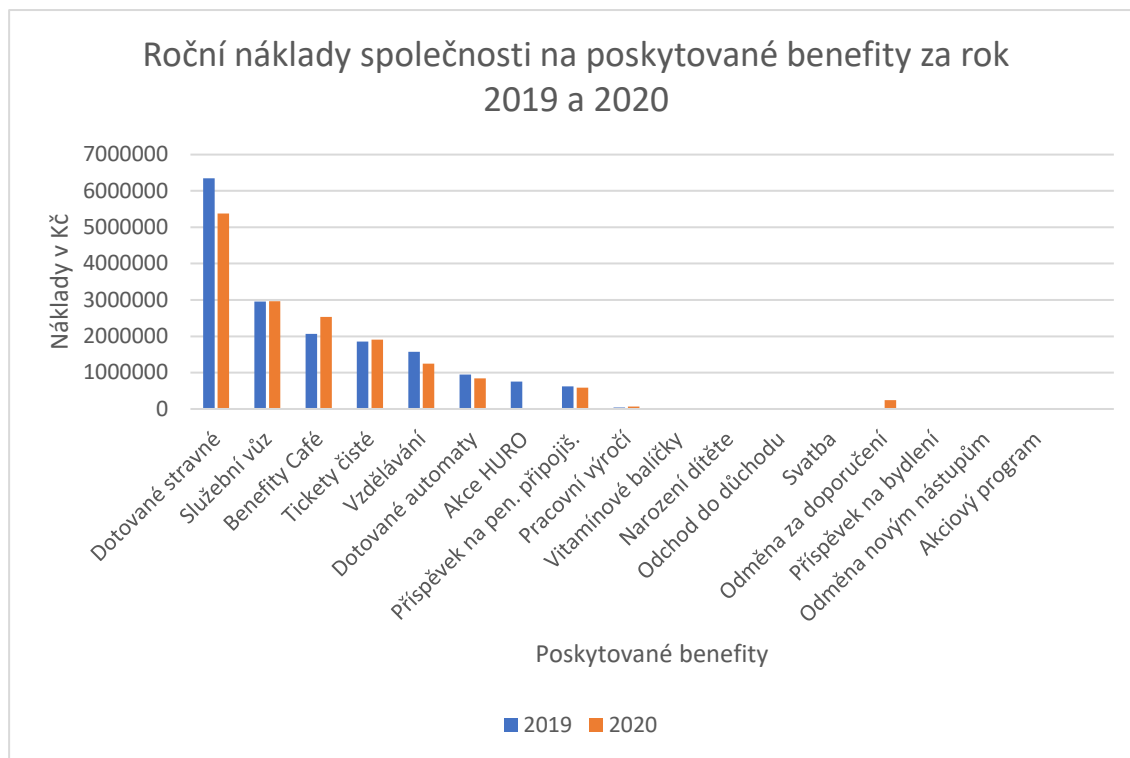
Zdroj: Vlastní zpracování, (2020), dle S. Kesslová, emailová komunikace, 20. 4. 2021

Tabulka 9 vykazuje, že největší náklady firmy v obou letech byly na dotované stravné. Pokles v částce přes jeden milion korun v roce 2020 byl zapříčiněn zhoršením kvality dováženého jídla, a především coronavirovou krizí, kdy jídelna fungovala a funguje pouze jako výdejna zatavených pokrmů. Z tohoto důvodu dochází do jídelny méně zaměstnanců. Dalším podstatným nákladovým benefitem jsou služební auta pro vedení společnosti. Zde není sledována příliš velká změna ve finančním obnosu, mírná odchylka je dána růstem cen automobilů. Benefity Café a Tickety čisté vykazují navýšení v roce 2020 oproti roku 2019, tento výdaj vzrostl v důsledku nábory nových zaměstnanců. Naopak v systému vzdělávání a školení došlo v roce 2020 k poklesu nákladů, které jsou zapříčiněné opět coronavirovou krizí, kdy se řada vzdělávacích programů přerušila nebo jsou vyučovány prostřednictvím online kurzu a v této formě jsou levnější. Na příspěvek na penzijní připojištění firma vynaložila v roce 2020 o 34 000 Kč méně než předchozí rok. V roce 2019 společnost pořádala firemní akci HURO-sportovní den. Tato akce se konala na fotbalovém hřišti a byla určena pro všechny zaměstnance s jejich rodinami. K dispozici byl skákací hrad, kolotoč a jiné atrakce. Firma zajistila občerstvení v podobě rautů, firma vynaložila na tuto akci 750 000 Kč. Za rok 2019 požádalo čtrnáct zaměstnanců a v roce 2020 devět zaměstnanců o bonus za narozené dítě. Oproti tomu bonus pro novomanžele byl vyplacen v roce 2019 pěti zaměstnancům a v roce 2020 šesti zaměstnancům. Firmu během období 2 let opustilo sedm zaměstnanců z důvodu odchodu do starobní penze. Na odměně v souvislosti s odchodem do důchodu bylo v roce 2019 vyplaceno 12 000 Kč a v roce 2020 šestkrát méně, tedy 2 000 Kč. Odměna za doporučení je vyplácena od listopadu roku 2020 a firma vynaložila na tento benefit 246 000 Kč. Avšak z tabulky je patrné, že žádný z doporučených nepracoval ve firmě déle než půl roku, jelikož nebyl vyplacen žádný bonus pro nové nástupy.

Náklady společnosti Hutchinson s.r.o. v Rokycanech na poskytované benefity zaměstnancům byly v roce 2019 ve výši 17 214 000 Kč a o rok déle, v roce 2020 15 834 247 Kč. Pokles byl mezi těmito roky 1 379 753 Kč.

Obrázek 3 představuje grafické srovnání nákladů společnosti ve vybraných letech 2019 a 2020. Ve vyplacených částkách jsou značné rozdíly, a proto například náklady vynaložené jako odměny zaměstnancům v podobě příspěvků na svatbu či narození dítěte nebo výdaje za pracovní výročí zaměstnanců jsou oproti nákladům na stravné nebo služební vozy zanedbatelné.

Obrázek 3: Vynaložené náklady na jednotlivé benefity v roce 2019 a 2020



Zdroj: Vlastní zpracování (2021) dle S. Kesslová, osobní komunikace, 26. 4. 2021

## 8 Průzkum spokojenosti zaměstnanců se systémem poskytovaných benefitů

Na přání společnosti Hutchinson bylo provedeno krátké dotazníkové šetření, které bylo zaměřeno především na spokojenost zaměstnanců se závodní kantýnou a dále na to, co zaměstnancům v nabídce poskytovaných benefitů schází.

Šetření bylo provedeno formou ústního rozhovoru mezi autorkou bakalářské práce a zaměstnanci. Rozhovor byl proveden s 82 zaměstnanci. Každý oslovený zaměstnanec ochotně zodpověděl na otázky, což představuje 100 % z celkového množství oslovených respondentů. Na průzkum týkající se benefitů byli osloveni THP pracovníci (manažeři, pracovníci v logistice, fakturantky, účetní) a dále pracovníci ve výrobě. Ve výrobě je možné rozdělit zaměstnance na přímé a nepřímé, přičemž přímý zaměstnanec pracuje s výrobky a komponenty (dělník) a nepřímý pracovník dohlíží na práci a kontroluje (CAD designer, mistr, vedoucí výroby). Počty respondentů dle pohlaví a typu pracovní pozice jsou uvedeny v Tabulce 10. Průzkum spokojenosti se uskutečnil v kancelářích a výrobních halách dne 26. 4. 2021.

Tabulka 10: Počty respondentů dle typu pracovní pozice a pohlaví

Typ pracovní pozice	Pohlaví	Počet dotazovaných
THP	muž	25
THP	žena	20
Výroba nepřímá	muž	8
Výroba nepřímá	žena	1
Výroba přímá	muž	12
Výroba přímá	žena	16

Zdroj: Vlastní zpracování (2021), dle výsledků dotazníkového šetření

Celkem bylo osloveno 45 mužů a 37 žen. Muži tvořili 54,9 % a ženy 45,1 % z celkového počtu dotazovaných. Procentní zastoupení mužů a žen nevykazuje velkou odchylku. Oslovených zaměstnanců bylo celkem z pozice THP 54,9 % a z pozice výroby 45,1 %.

Dotazníkové šetření obsahovalo otázky:

- Jak jste spokojeni s kvalitou dovážených obědů?

- Jaké změny nastaly v provozu kantýny v souvislosti s proti coronavirovým opatřením?
- Vyhovují Vám poskytované benefity?
- Jaký nový benefit navrhuje?

## **8.1 Shrnutí otázky číslo 1: Jak jste spokojeni se stravováním?**

Cílem této otázky bylo zjistit názor každého zaměstnance na kvalitu dováženého jídla, zda jsou spokojeni s výší dotované částky od zaměstnavatele, a především společnost Hutchinson zajímaly nové nápady a návrhy, jak stravování ke spokojenosti zaměstnanců vylepšit.

61 z dotazovaných zaměstnanců čili 75 % oslovených respondentů uvedlo, že s kvalitou nabízených pokrmů nejsou vůbec spokojeni. V této skupině nespokojených byli zastoupeny ženy 86 % a muži zbylými 14 %. Jako nevyhovující byla uvedena kvalita jídla, stále se opakující nabídka jídel a samotná chuť pokrmů.

Dalších 5 % respondentů z řad přímých zaměstnanců odpovědělo, že do závodní jídelny nedocházejí vůbec, a to z důvodu časové tísně. Na obědovou pauzu má každý zaměstnanec pouze 25 minut, za tuto dobu není možné vystát frontu, odnést si oběd, oběd sníst a vrátit se zpět do výrobní haly. Několik respondentů uvedlo, že si raději dají kávu a zapálí cigaretu. Do závodní jídelny však nedocházejí i zaměstnanci z pozice THP nebo nepřímé výroby. Jídlo je pro ně natolik neakceptovatelné kvality, že se rozhodli služeb kantýny nevyužívat vůbec.

Pouhých 8 respondentů tedy 10 % z dotazovaných uvedlo, že jsou s kantýnou plně spokojeni. Zaměstnanci si chválili porce jídla a dochucení pokrmů. V této skupině byla pouze 1 žena a 7 mužů.

Z výsledků dotazování je zřejmé, že většina zaměstnanců je nespokojena. Na druhou stranu se často opakovaly odpovědi, že jsou rádi za možnost teplého oběda v areálu místa výkonu práce. Avšak kvalita je největší problém, který způsobuje nespokojenost. Jelikož se firma nachází na okraji města Rokycan tak není možné odjet na jídlo do centra města během obědové pauzy.

Vládní opatření v této době zakazuje hromadné stravování, a proto jsou zaměstnancům jídla vydávány pouze do plastových krabiček z výdejového okénka. Několik zaměstnanců si uvědomuje neekologickou stránku takto vydávaných jídel a z tohoto důvodu pro obědy

nedochází. Dále se s protikoronavirovým opatřením přestala vydávat polévka, kterou nahradila tatranka. Především muži jsou s touto změnou velmi nespokojeni a polévky by chtěli zpět co nejdříve.

Zaměstnanci by velice ocenili zlepšení kvality jídla, i na úkor toho, že by jej zaměstnavatel dotoval menší částkou. Dále by ocenili změnu týkající se jiného dodavatele jídla. 87 % z dotazovaných zaměstnanců se shodli na tom, že by více preferovali stravenky, za které by si mohli nakoupit i po pracovní době.

## **8.2 Shrnutí otázky číslo 2: Jaký nový benefit byste uvítali?**

Každý dotazovaný zaměstnanec měl možnost vyjádřit návrh či přání na nový benefit, který by rád uvítal a od svého zaměstnavatele postrádá.

Naprostá většina odpovědí směřovala na stravenky či stravenkový paušál. Zaměstnancům tento benefit opravdu schází a i přesto, že ho většina firem nabízí, je ve společnosti Hutchinson opomenut. Respondenti dále uvedli, že by si přáli stravenky v elektronické podobě čili nahrané na kartě. „Papírové stravenky zabírají příliš místa a jsou neekologické“, uvedla dotazovaná.

Druhým nejžádanějším benefitem ze strany zaměstnanců jsou sick days neboli zdravotní dny volna. I v tomto případě respondenti uváděli příklady okolních firem, které tento benefit mají a velmi by uvítali, kdyby se systém poskytovaných benefitů společnosti Hutchinson rozšířil právě o tento.

Velmi často respondenti odpovídali, že by rádi uvítali příspěvek na dopravu. Zaměstnanci docházejí do zaměstnání z Rokycan, dojíždějí z okolních vesnic, ale také například z Plzně nebo Starého Plzece. Dotazovaný respondent uvedl: „Denně najezdím do práce a z práce přes 50 km, a to už je finančně celkem znát.“

Mezi návrhy pro nové benefity se také objevily jazykové kurzy pro všechny. Nyní je tento benefit poskytován pouze vybraným zaměstnancům na konkrétních pozicích, ve kterých cizí jazyk pro komunikaci potřebují denně. O nabídku jazykových kurzů by mělo zájem 7 žen.

Dále se objevil návrh na pravidelný home office pro vybrané pracovní pozice, k jejichž výkonu práce postačí pouze notebook nebo počítač. Tedy home office pro pracovní pozice, u kterých je práce z domova tedy možná. „V bývalém zaměstnání se nás střídalo 10 v kanceláři pro 6 lidí, vždy někdo pracoval z domova a někdo z kanceláře. Určitě by

byly ušetřeny i náklady na provoz nebo výstavbu nových kanceláří“, odpověděl dotazovaný respondent.

Jeden z dotazovaných respondentů pracující ve výrobě se pozastavil nad odměnou za odpracované roky. Ve společnosti Hutchinson dochází k prvnímu ocenění až po 15 letech ve firmě, což je velmi dlouhá doba. Respondent tedy navrhl, aby za každý odpracovaný rok byla navýšena variabilní složka mzdy o osobní ohodnocení v hodnotě například 500-1 000 Kč. Tento benefit by jistě sloužil jako motivační prvek a firma by tak získala více loajálních zaměstnanců.

### **8.3 Doporučení a kalkulace změn u zaměstnaneckých benefitů**

Tato kapitola se zabývá doporučením změn v systému poskytovaných benefitů pro společnost Hutchinson s.r.o. Rokycany, které zaměstnanci nejčastěji uváděli v dotazníkovém průzkumu jako žádané. Konkrétně je řešeno rozšíření benefitů stravného a rozvoje zaměstnanců a dále také zavedení nových benefitů sick days a příspěvku na dopravu pro vybranou skupinu zaměstnanců.

#### **8.3.1 Příspěvek na stravování v podobě stravenek a paušálu**

Nyní je systém benefitu týkající se stravného řešen dotovanou částkou oběda od zaměstnavatele. Zaměstnanec si platí pouze 25 Kč z ceny oběda, celková cena činí 75 Kč. Zbýlých 50 Kč hradí zaměstnavatel, a to tak, že částka 41,25 Kč je daňově uznatelná a částka 8,75 Kč je placena ze zisku společnosti a není daňově uznatelnou položkou. Příspěvky zaměstnavatele jsou nahrávány na stravovací kartu, kterou zaměstnanci přikládají v kantýně.

Z důvodu velké nespokojenosti s kantýnou, která byla shledána v dotazníkovém šetření jako nevyhovující u většiny dotazovaných, bych společnosti navrhovala změnu dodavatele obědů. Tato změna je dle výpovědi S. Kesslové již v řešení. Dále je zapotřebí zpět uvést do provozu výdej polévek, které se mohou vzhledem k protipandemickým opatřením vydávat do misek nebo případně plastových jídelnosičů jako ostatní pokrmy. Řada zaměstnanců však nechce využívat služeb kantýny i kdyby se kvalita zlepšila, a proto bych navrhovala zavést stravenky jako doplňující benefit k závodnímu stravování. Zaměstnanec by si dle svých preferencí mohl vybrat, kde benefit čerpat. Zda v kantýně nebo obchodě či restauraci.



Z daňového pohledu je, jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance, nejvýhodnější stravenka pro rok 2021 v nominální hodnotě 137 Kč. Tato hodnota se odvíjí od stravného poskytnuté zaměstnanci, který je na pracovních cestách dle ZDP § 6 odst. 9 písm. b), pro rok 2021 je tato částka stanovena na 108 Kč. Daňově uznatelná výše příspěvku na stravování je 55 % (u pracovních cest maximálně 70 %) na straně zaměstnavatele, tedy 75,6 Kč a zbylých 61,4 Kč hradí zaměstnanec. Pokud by zaměstnavatel přispíval více, než 55 % hodnoty, pak by se jednalo u zaměstnance o nedaňový příjem, který nepodléhá dni a odvodům. Naopak u zaměstnavatele o nedaňový náklad. I přesto, že při hodnotě stravenky 137 Kč by bylo dosaženo nejvyšší daňové úspory na straně zaměstnavatele, tak by také byly jeho výdaje nejvyšší. Z tohoto důvodu bych doporučila společnosti prozatím poskytovat stravenky zaměstnancům v nominální hodnotě 100 Kč. Vzhledem k cenám potravin a obědů se domnívám, že 100 Kč je optimální. Náklady na mzdu a poskytnuté stravenky jsou uvedeny v Tabulce 11. Ilustrovaný příklad zobrazuje náklady na jednoho zaměstnance, pokud má hrubou mzdu 25 000 Kč a nárok na 20 stravenek v hodnotě 100 Kč měsíčně.

Tabulka 11: Náklady společnosti na mzdu a poskytnuté stravenky zaměstnanci

Hrubá mzda	25 000 Kč
Sociální pojištění 24,8 %	6 200 Kč
Zdravotní pojištění 9 %	2 250 Kč
Hodnota stravenek	2 000 Kč
Daňově uznatelná část stravenek (55 %)	- 1 100 Kč
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	<b>34 350 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování (2021)

Zaměstnanec by za 1 směnu měl nárok na 1 stravenku, průměrně pracuje 5 dní v týdnu, tzn. 20 dnů za měsíc a vznikal mu tím nárok na 20 stravenek. Tabulka 11 vykazuje daňově uznatelné náklady ve výši 1 100 Kč, zbylých 900 Kč představuje doplatek zaměstnance. Ve společnosti mají zaměstnanci nárok na 25 dní dovolené, tzn., že průměrně pracují 11 měsíců v roce. Daňově uznatelný náklad zaměstnavatele na stravné za jednoho zaměstnance by byl 12 100 Kč ročně, pro 989 zaměstnanců tedy 11 966 900 Kč. Z tabulky dále vyplývá, že pro zaměstnavatele by náklady činily 34 350 Kč, pokud by měl zaměstnanec hrubou mzdu 25 000 Kč a vznikal mu nárok na 20 stravenek v hodnotě 100 Kč.

Dále bych společnosti Hutchinson doporučila poskytovat stravenky v podobě stravenkové karty. Stravenková karta šetří životní prostředí, nevznikají náklady na tisk stravenek papírových a manipulace při placení je také snadnější. Doporučila bych ke spolupráci společnost Edenred. S touto společností již firma spolupracuje v rámci benefitů Café a Ticket Čistý. Hutchinson by však musel platit za vedení a vydání karet poplatky. Pokud by společnost chtěla variantu administrativně snadnější a bez poplatků, je zde možnost stravenkového paušálu.

Princip stravenkového paušálu je vysvětlen již v kapitole 5.1.3. V zásadě se jedná o příspěvek na stravování, která by byl zaměstnancům posílán na bankovní účet přímo zaměstnavatelem. Oproti papírovým stravenkám nebo stravenkovým kartám, je zde rozdíl v daňově uznatelné částce pro zaměstnavatele a zaměstnance. Stravenkový paušál je maximálně výhodný z hlediska daní a odvodů na pojistné v částce 75,6 Kč/směna. Jedná se opět o částku vypočtenou jako horní hranice (70 %) z příspěvku poskytované zaměstnanci na pracovní cestě z částky 108 Kč. Pokud by byl poskytnut příspěvek na stravování ve formě paušálu v částce vyšší než 75,6 Kč. Pak by příspěvek nebyl na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů a odvodů. Zaměstnavatel si do daňově uznatelných nákladů dle ZDP § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP může vložit příspěvek v plné výši. Rozdíly ve zdaňování paušálu a stravenek v Tabulce 12.

Tabulka 12: Zdanění vyplacené částky ve formě stravenkového paušálu a stravenek

	Stravenkový paušál	Stravenky
Částka	100 Kč	100 Kč
Daňový náklad (55 %)	100 Kč	55 Kč
Nezdaňováno u zaměstnance	75,6 Kč	100 Kč
Zdanitelný příjem	$100 - 75,6 = 23,4$	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud by zaměstnavatel zvolil paušální částku 75 Kč a zaměstnanec by odpracoval v měsíci 20 směn, pak by jako paušální příspěvek na stravování obdržel 1 500 Kč. Tento příspěvek není připočítáván k hrubé mzdě, není z něj odváděno pojistné a je daňovým nákladem zaměstnavatele. Při odpracování 11 měsíců (po odečtení dovolené) 989 zaměstnanců by byly roční náklady společnosti Hutchinson ve výši 16 318 500 Kč na tento příspěvek. Zaměstnanci by nepřispívali žádnou částkou.

### 8.3.2 Sick days

Jako další velice žádaný benefit ze strany zaměstnanců z dotazníkového průzkumu vyplynuly sick days neboli zdravotní dny volna. Specifika tohoto typu volna neukládají zaměstnanci nutnost doložit lékařské potvrzení o nemoci, nevolnosti či jiné. Často jsou sick days využívány na doléčení nemoci, pokud se zaměstnanec necítí zdrav, při bolestech hlavy, pro psychický odpočinek nebo jiné nečekané zdravotní důvody.

Tento benefit není legislativně upravován, a tedy i počet dní sick days záleží pouze na rozhodnutí zaměstnavatele. Osobně bych společnosti Hutchinson doporučila zavést zmíněný benefit v počtu tří takovýchto dnů. Zaměstnanec má nárok na vyplacení mzdy i přesto, že se nedostavil do práce, princip je stejný jako u klasické dovolené. Z tohoto důvodu plnění poskytnuté jako náhrada mzdy podléhá dani z příjmů a odvodům pojistného. I přesto, že plnění znamená pro zaměstnavatele náklady, získá od zaměstnanců lepší pracovní výkony, neboť nikdo neodvádí dobré výsledky, pokud se necítí zdrav. Podrobné informace by musely být sjednané v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise, aby se výdaje na zdravotní dny staly pro zaměstnavatele daňově uznatelné. Následně je ve vnitřním předpisu nutné vyřešit čerpání tohoto benefitu, případně převod nevybraných dnů do dalšího kalendářního roku. Problém by mohl nastat v situaci, kdy by více lidí z jedné směny ve výrobě čerpalo sick day ve stejný den. Tímto jednáním by mohl být narušen provoz výroby, toto nutno také upravit v příslušném vnitřním předpise, například v návaznosti na schválení přímým nadřízeným v den čerpání.

### 8.3.3 Jazykové kurzy

Zájem o uspořádání jazykových kurzů jako nepeněžního příspěvku projevilo z 82 dotazovaných 7 žen. Firmě bych doporučila do svých osnov zařadit výuku ruského jazyka nebo ukrajinštiny, tyto jazyky jsou ve firmě potřebné pro domluvu s cizinci. A dále je nutné více zaměstnancům poskytnout výuku anglického jazyka, který potřebují pro komunikaci se zahraničními odběrateli a dodavateli. Přesto, že firma spolupracuje z velké části se zahraničními firmami, má přístup k jazykovým kurzům pouze malý okruh zaměstnanců. Oba tyto důvody souvisí s kvalitnějším výkonem práce, a proto by se jednalo na straně zaměstnance o osvobozené plnění od daně a odvodů. Na straně zaměstnance o daňově uznatelný výdaj.

Náklady na půlroční výuku ruského jazyka pro malou skupinu zaměstnanců zobrazuje Tabulka 13.

Tabulka 13: Náklady na semestrální výuku ruského jazyka pro skupinu

Výuka	1x týdně
Počet minut týdně	120
Počet lekcí	32
Cena kurzu pro 1 zaměstnance	3 890 Kč
Cena kurzu pro skupinku 3-8 zam.	12 950 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle jazykovky.cz

Na základě dostupných informací u jazykových škol na internetu by společnost Hutchinson Rokycany zaplatila za kurz ruského jazyka půlročně 12 950 Kč za skupinku 3-8 zaměstnanců.

### 8.3.4 Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Řada zaměstnanců dochází do firmy pěšky, jezdí na kole, jiní jezdí autobusem. Řada z nich však dojíždí do firmy vlastním autem ze vzdálenosti až 40 km. Především udržení vzdělaných, zkušených a kvalifikovaných zaměstnanců je pro firmu klíčové, a proto by měla zamezit jejich fluktuaci. Doporučila bych do systému poskytovaných benefitů zařadit příspěvek na pohonné hmoty zaměstnanci v hodnotě 1 000 Kč měsíčně. Náklady na tento benefit jsou po zapsání do vnitřních předpisů a směrnic pro firmu daňově uznatelné, i přesto bych doporučovala poskytnout příspěvek na dopravu zaměstnancům, kteří dojíždějí ze vzdálenosti více než 30 km denně. Nejednalo by se o plošně poskytovaný benefit, ale pouze selektivní zacílení na vybrané zaměstnance. Pro zaměstnance plnění představuje peněžní příjem, který tak podléhá dani z příjmů a odvodům pojistného.

Společnost Hutchinson má 989 zaměstnanců, pokud by tuto vzdálenostní podmínku splnilo 100 zaměstnanců, pak by firma vynaložila na příspěvek do zaměstnání ročně 100 000 Kč. O tyto daňově uznatelné náklady by si společnost mohla snížit základ daně.

## 8.4 Návrh vnitřní směrnice k poskytování zaměstnaneckých benefitů

V práci je již zmíněno, že správně motivovaní zaměstnanci jsou pro každou firmu klíčovým aspektem úspěchu. Nedostatek kvalitních a loajálních zaměstnanců vede

k tomu, aby kromě standardního mzdového ohodnocení firmy nabízely stávajícím i potenciálním zaměstnancům další plnění ve formě různých výhod, a to výhod jak peněžních, tak nepeněžních. Jinak tomu není ani v případě společnosti Hutchinson Rokycany. Na základě provedeného šetření a po konzultaci v uvedené společnosti byla autorkou navržena **Vnitřní směrnice pro poskytování zaměstnaneckých benefitů**. Díky směrnici bude tato problematika týkající se různorodých výhod pro zaměstnance přehledná. A to jak pro společnost, tak zejména pro zaměstnance, kteří budou či jsou potenciálními příjemci daných benefitů. Návrh vnitřní směrnice je uveden v Příloze A této bakalářské práce

## Závěr

Zaměstnavatelé se předhánějí v množství a různorodosti nabízených benefitů pro své zaměstnance, přičemž mnohé z výčtu benefitů již zaměstnanci považují za samozřejmost. Nabídka neobvyklých, moderních a originálních benefitů, tak působí jako poutač pro příliv nových pracovních sil a udržení pracovníků současných. Tomu nasvědčují i výsledky společnosti JobsIndex (Lmc, 2018), které dokládají zájem zaměstnanců o firemní soukromá fitness centra, relaxační místnosti, dodávku ovoce či nabídka rautů a piva. Avšak své příznivce z řad zaměstnanců neztrácí stravenky, dovolená nad rámec základního zákonného vymezení, nebo příspěvky na penzijní spoření. Benefity se v průběhu času doplňují o nové, též jsou takové, u kterých zájem opadá. Faktorů, které volbu benefitů ovlivňují je mnoho, například v roce 2021 rapidně vzrostl zájem o home office, a to především kvůli obavám o zdraví v důsledku coronavirové pandemie.

Po zpracování teoretických východisek byla v práci problematika aplikována na konkrétní podnik, společnost Hutchinson se sídlem v Rokycanech nedaleko Plzně, která se zabývá především výrobou hadic pro vzduchové a palivové systémy v automobilech, v řadě celosvětově známých automobilových značek.

Společnost Hutchinson s.r.o. závod Rokycany má ve svých vnitřních předpisech a kodexech stanovený důraz na odpovědnost za životní prostředí, ekologické chování, recyklovatelnost používaných materiálů, a také zdraví, bezpečnost a spokojenost svých zaměstnanců. To dokládá i skutečnost, že je zaměstnancům poskytováno 17 různorodých benefitů, na které firma v roce 2019 vynaložila přes 17 milionů Kč a v roce 2020 téměř 16 milionů Kč. Společnost poskytuje peněžní (příspěvek k narozenému dítěti, příspěvek na svatbu) i nepeněžní plnění benefitů (poukázky, Ticket Čistý, Ticket Café, kojenecké body pro narozené dítě), benefity související se zdravím (vitamínové balíčky, poukázky do lékárny), zábavou (HURO akce, poukázky do kina), oceněním (odchod do starobního důchodu, pracovní výročí), podpory rodiny (příspěvek na penzijní pojištění, příspěvek na bydlení) a dále benefity jednorázové (akciový program) a dlouhodobé (dotované stravné a automaty). Společnost má zaměstnance kmenové a agenturní, co se týče systému poskytovaných benefitů, nejsou rozdíly. Pouze benefity poskytované v rámci caterie si řeší agentura u svých zaměstnanců zvlášť. Dále nejsou všechny benefity poskytované plošně, některé z nich jsou zacílené pouze pro určité pracovní pozice (služební auto, odměna za doporučení nového zaměstnance).

Společnost Hutchinson v ČR si svých zaměstnanců velmi cenní a poskytuje většinu daňově výhodných benefitů spíše pro ně. Toto dokládá například poskytnutí vody neperlivé i perlivé, kdy perlivá voda je pro ni daňově neuznatelným nákladem dále cafeteria systém nebo vitamínové balíčky, které jsou taktéž výhodné z pohledu daně z příjmů a odvodů pojistného pro zaměstnance.

I přesto, že již mnoho benefitů společnost nabízí, tak bych doporučila zavedení nového benefitu, který by doplňoval dotované stravné v areálu, a to v podobě stravenek nebo stravenkového paušálu, který by byl administrativně méně náročný. Potřebnou změnu v ohledu stravování dokládá dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 82 respondentů a 75 % z nich nebylo spokojeno s kvalitou jídla právě ve firemní kantýně. I spokojení respondenti by poskytování stravenkového paušálu velmi ocenili. Dále by bylo vhodné zvýšit nabídku jazykových kurzů, a to zejména ruského jazyka, který je nezbytný pro domluvu s agenturními zaměstnanci. Náklady vynaložené na vzdělávání zaměstnanců se považují za daňově uznatelné, a jsou tedy pro společnost Hutchinson výhodné. Výhodné jsou také pro zaměstnance. Následně bych vedení společnosti doporučila zvážit taktéž nový benefit, a to dny zdravotního volna (sick days), které byly z řad zaměstnanců žádány.

Během zpracovávání bakalářské práce došlo k oboustranné spolupráci mezi autorkou práce a uvedenou společností. Společnost autorce poskytla potřebná data, s tím, že výsledkem realizovaného dotazníkového šetření je vyžádaná kalkulace zavedení stravenek nebo stravenkového paušálu pro všechny zaměstnance. Dalším výstupem pro společnost je vypracovaná vnitřní směrnice, která obsahuje veškeré poskytované benefity a informace o nich. Také byla zjištěna atraktivnost celkového systému poskytovaných benefitů pro zaměstnance a následně navržené a vykalkulované změny.

## Seznam použitých zdrojů

- Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků*. (1.vyd.). Praha, Česko: Grada
- Armstrong, M. (2016). *How to Manage People*. (3.vyd.). London: Kogan Page
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů*. (13. vyd.). Praha, Česko: Grada.
- AZ-data (2018). *Průvodce zaměstnaneckými benefity*. Dostupné 22. 12. 2020 z <https://www.az-data.cz/clanky/pruvodce-zamestnaneckymi-benefity>
- Beam, B. T., & McFadden, J.J. (2001). *Employee Benefits*. (6.vyd.). Michigan, United States: Dearborn
- Bezpečnost práce (2016). *Pitný režim zaměstnanců a ochranné nápoje na pracovišti*. Dostupné 2.3.2021 z <https://www.bezpecnostprace.info/povinnosti/pitny-rezim-zamestnancu-ochranne-napojje-na-pracovisti/>
- Blažek, L. (2014). *Organizování, rozhodování, ovlivňování*. (2. vyd.). Praha, Česko: Grada
- CPSA (2015). *What is the difference between direct, indirect and non-financial compensation?* Dostupné 21. 11. 2020 z <https://www.cpsa.com/resources/articles/what-is-the-difference-between-direct-indirect-and-non-financial-compensation>
- Daně pro lidi (2018). *Nealkoholické nápoje a občerstvení na pracovišti*. Dostupné 2. 3. 2021 z <https://www.daneprolidi.cz/aktualita/nealkoholicke-napojje-a-obcerstveni-na-pracovisti-top.htm>
- Daně pro lidi (2020). *Penzijní a životní pojištění s příspěvky zaměstnavatele v roce 2020*. Dostupné 3.3.2021 z <https://www.daneprolidi.cz/clanek-z-titulky/penzijni-a-zivotni-pojisteni-s-prispevky-zamestnavatele-v-roce-2020-top.htm>
- Du (2020). *Závodní stravování*. Dostupné 3.3.2021 z <https://www.du.cz/33/zavodni-stravovani-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EpHj09OBNF6ybpDy6vfCR2s/>
- Dům Financí (2016). *Vývoj firemních benefitů v ČR*. Dostupné 12. 11. 2020 z <https://dumfinanci.cz/clanky/5257-vyvoj-firemnic-benefitu-v-cr-prioritou-je-dnes-zdravi-jazyky-svobodna-volba/>
- Epravo (2020). *Vyšší práva nad zákoník práce*. Dostupné 3.3.2021 z <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyssi-prava-nad-zakonik-prace-112154.html>
- Epravo.cz (2019) *Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity*. Dostupné 19. 11. 2020 z <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>
- Financ.cz (2014). *Nepeněžní odměňování*. Dostupné 9. 11. 2020 z <http://www.financ.cz/novinky/nefinancni-odmenovani/>
- Finanční-možnosti. EU (2019). *Jaké benefity jsou daňově výhodné?* Dostupné 27. 2. 2021 z <https://www.financni-moznosti.eu/2019/jake-benefity-jsou-danove-vyhodne/>



- FinExpert (2020). *Svět zaměstnaneckých benefitů v současné situaci*. Dostupné 28. 12. 2020 z <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/svet-zamestnaneckych-benefitu-v-soucasne-situaci-1371952>
- Grafton (2020). Naše průzkumy. Dostupné 28. 12. 2020 z <https://www.grafton.cz/cs/pro-firmy/nase-pruzkumy>
- Grant Thornton (2017). *Zaměstnanecké benefity a daně*. Dostupné 12. 11. 2020 z <https://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>
- Hartl, P. (1993). *Psychologický slovník*. (2. vyd.). Praha, Česko: Jiří Budka
- Hnátek, M. (2020). *Daňové a nedaňové náklady 2020*. (3. vyd.). Praha, Česko: Grada
- HUTCHINSON (2021). Our group. Dostupné 18. 3. 2021 z <https://www.hutchinson.com/en/our-group>
- HUTCHINSON (2021). Responsibility. Dostupné 18.3. 2021 z <https://www.hutchinson.com/en/our-responsibility>
- HUTCHINSON s.r.o. (2017). *Výroční zpráva za rok 2016*. Dostupné z <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=50902877&subjektId=619946&spis=480764>
- HUTCHINSON s.r.o. (2018). *Výroční zpráva za rok 2017*. Dostupné z <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=55225190&subjektId=619946&spis=480764>
- HUTCHINSON s.r.o. (2019). *Výroční zpráva za rok 2018*. Dostupné z <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=60846019&subjektId=619946&spis=480764>
- HUTCHINSON s.r.o. (2020). *Výroční zpráva za rok 2019*. Dostupné z <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=64083237&subjektId=619946&spis=480764>
- iHNed (2009). *O benefitech ze široka a trochu jinak část 4.* Dostupné 23. 12. 2020 z <https://ihned.cz/pro-hr-manazery/c1-37533420-o-benefitech-ze-siroka-a-trochu-jinak-cast-4>
- iHNed (2010). *Zaměstnanecké pivo-oblíbený benefit*. Dostupné 27. 2. 2021 z <https://ihned.cz/pro-zamestnance/c1-45052420-zamestnanecke-pivo-oblibeny-benefit>
- iHNed (2020). *Firmy se snaží zajistit věrnost zaměstnanců přes jejich žaludky. V práci si dnes nakoupíte i uvaříte*. Dostupné 28. 2. 2021 z <https://archiv.ihned.cz/c1-66728420-stravenky-uz-nestaci-v-praci-si-dnes-lze-nakoupit-i-uvarit>
- Jazykovky.cz (2021). *Adresář jazykovek a zkušeností studentů*. Dostupné 10. 4. 2021 z <https://www.jazykovky.cz/jazykovy-kurz/BOHEMIA-INSTITUT-Dzawpa/Jazykova-skola-Praha-10-GkhvS0/Rustina-ruzne-pokrocilosti-pulrocni-kurz-hAhVY0/>
- Jílek, J., & Svobodová J. (2013). *Účetnictví podle mezinárodních standardů účetního výkaznictví 2013*. Praha, Česko: Grada

- Kociánová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha, Česko: Grada
- Koubek, J. (2007). *Personální práce v malých a středních firmách*. (3. vyd.). Praha, Česko: Grada
- Lmc (2018). *Práci mění i spokojení lidé, říkají nová data*. Dostupné 31. 12. 2020 z <https://magazin.lmc.eu/data-a-pruzkumy/praci-meni-i-spokojeni-lide-rikaji-nova-data/>
- Lmc (2019). *Průzkum benefitů: Češi milují volno navíc, firmy zkouší neomezenou dovolenou*. Dostupné 31. 12. 2020 z <https://magazin.lmc.eu/clanky/pruzkum-benefitu-cesi-miluji-volno-navic-firmy-zkousi-neomezenou-dovolenou/>
- Macháček, I. (2010). *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. (1.vyd.). Praha, Česko: C.H.Beck
- Macháček, I. (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně*. (5. vyd.). Praha, Česko: Wolters Kluwer
- Ministerstvo spravedlnosti (2021). Sbírnka listin HUTCHINSON s.r.o. Dostupné 3. 4. 2021 z <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/hledej/?s=61504424&r=True>
- Moneus (2019). *Zaměstnanecké benefity z pohledu daní*. Dostupné 22. 12. 2020 z [https://www.moneus.cz/zamestnanecke-benefity-z-pohledu-dani/#1\\_Danove\\_maximalne\\_vyhodne\\_benefity](https://www.moneus.cz/zamestnanecke-benefity-z-pohledu-dani/#1_Danove_maximalne_vyhodne_benefity)
- Mužik, J., & Krpálek, P. (2017). *Lidské zdroje a personální management*. (1. vyd.). Praha: Academia
- Novinky.cz (2020). *Koronavirus zamával s benefity. Firmy budou při jejich poskytování opatrnější*. Dostupné 29. 12. 2020 z <https://www.novinky.cz/finance/clanek/koronavirus-zamaval-i-s-benefity-firmy-budou-pri-jejich-poskytovani-opatrnejsi-40344340>
- Otto, J. (1897). *Ottův slovník naučný: Ilustrovaná encyklopedie obecných vědomostí*. Praha
- Owen, J. (2005). *How to Lead: what you actually need to do to manage, lead and succeed*. Velké Británie: Pearson Education Limited
- Pacovský, P. (2006). *Člověk a čas: Time management IV. generace*. (2. vyd.). Praha, Česko: Grada
- Pelc, V. (2009). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha, Česko: Linde
- Pelc, V. (2010). *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. (1.vyd). Praha, Česko: C. H. Beck
- Pelc, V. (2011). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha, Česko: Linde
- Prazdroj (2012). *Zaměstnanci Plzeňského Prazdroje mají novou kolektivní smlouvu*. Dostupné 27.2.2021 z <https://www.prazdroj.cz/1080-zamestnanci-plzenskeho-prazdroje-maji-novou-kolektivni-smlouvu>.
- Průvodce podnikáním (2020). *Zaměstnanecký benefit v podobě stravenek z pohledu zaměstnavatele*. Dostupné 2.3.2021 z

<https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnanecky-benefit-v-podobestravenek/?bid1=ps-SME-DSA-2508-Google>

Schelle, K., & Tauchen, J. (2015). *Encyklopedie českých právních dějin I. A-Č*. Plzeň, Česko: Čeněk Aleš

Stravenková revoluce (2021). *Praktické komplikace při zavádění stravovacího paušálu do praxe* Dostupné 3.3. 2021 z

<https://www.stravenkovarevoluce.cz/post/praktick%C3%A9-komplikace-p%C5%99i-zav%C3%A1d%C4%9Bn%C3%AD-stravovac%C3%ADho-pau%C5%A1%C3%A1lu-do-praxe>

Svět úspěšných (2020). *9 zásad Tomáše Bati, které mají nadčasovou hodnotu*. Dostupné 12. 11. 2020 z <https://svetuspesnych.cz/9-zasad-tomase-bati-ktere-maji-nadcasovou-hodnotu/>

Šinkýř, M. (2016). *Personalistika pro manažery a personalisty*. (2. vyd.). Praha, Česko: Grada

The balance careers (2019). *Types od Employee Benefits and Perks*. Dostupné 21. 11. 2020 z <https://www.thebalancecareers.com/types-of-employee-benefits-and-perks-2060433>

Trexima (2019). *V roce 2019 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů*. Dostupné 31. 12. 2020 z <https://www.trexima.cz/aktualita/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-benefitu>

Tureckiová, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada

Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada

Vimvic (2020). *Top 7: Nejoblíbenější zaměstnanecké benefity*. Dostupné 31. 12. 2020 z <https://www.vimvic.cz/clanek/top-7-nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefity>

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

Zákon č. 589/1992. Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku nezaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, v platném znění

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Preferovaný benefit dle vykonávané pracovní pozice .....	37
Tabulka 2: Daňové aspekty vybraných benefitů .....	50
Tabulka 3: Vybrané ekonomické ukazatele v letech 2016-2019 (v tis. Kč) .....	55
Tabulka 4: Počet zaměstnanců dle pohlaví a typu zaměstnance .....	56
Tabulka 5: Počet zaměstnanců dle věkových kategorií .....	56
Tabulka 6: Systém dotování stravného .....	60
Tabulka 7: Odměna za doporučení.....	63
Tabulka 8: Daňové aspekty benefitů společnosti Hutchinson (Rokycany).....	65
Tabulka 9: Roční náklady společnosti na poskytované benefity za rok 2019 a 2020.....	66
Tabulka 10: Počty respondentů dle typu pracovní pozice a pohlaví.....	69
Tabulka 11: Náklady společnosti na mzdu a poskytnuté stravenky zaměstnanci.....	73
Tabulka 12: Zdanění vyplacené částky ve formě stravenkového paušálu a stravenek ...	74
Tabulka 13: Náklady na semestrální výuku ruského jazyka pro skupinu .....	76

## **Seznam obrázků**

Obrázek 1: Poskytované benefity v ČR pro rok 2019 .....	35
Obrázek 2: Obrázek 2: Logo HUTCHINSON s.r.o.....	52
Obrázek 3: Vynaložené náklady na jednotlivé benefity v roce 2019 a 2020 .....	68

## Seznam použitých zkratk

Aj.	A jiné
Atd.	A tak dále
CAD	Computer Aided Design
Č.	Číslo
ČR	Česká republika
DPS	Doplňkové penzijní spoření
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FO	Fyzická osoba
ISO	International Organization for Standardization
JLRQ	Jaguar, Land Rover quality
Kč	Koruna česká
s.	strana
s.r.o.	Společnost s ručením omezeným
THP	Technicko-hospodářský pracovník
Tzv.	Tak zvaně, tak zvaný
VZ	Vyměřovací základ
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zákoník práce

## **Seznam příloh**

**Příloha A:** Návrh vnitřní směrnice pro poskytování zaměstnaneckých benefitů pro společnost Hutchinson Rokycany

**Příloha A:** Návrh vnitřní směrnice pro poskytování zaměstnaneckých benefitů pro společnost Hutchinson Rokycany

Název účetní jednotky: HUTCHINSON s.r.o.

Datum vydání směrnice: 10. 5. 2021

Účinnost: 1. 6. 2021

Vypracovala: Aneta Hirmanová

Schválil/a:

### **Úvodní ustanovení**

Společnost HUTCHINSON s.r.o. stanovuje touto vnitřní směrnicí základní podmínky pro poskytování a čerpání zaměstnaneckých benefitů. Při sestavování směrnice bylo hleděno na platné znění zákoníku práce a zákonů o daních z příjmů, zákona o pojistném na veřejném zdravotním pojištění, zákona o pojistném na sociální zabezpečení.

Společnost HUTCHINSON s.r.o. dle zákoníku práce používá ve všech příslušných vnitropodnikových směrnících a smluvních dokumentech takové formulace, aby nemohli být zaměstnanci různým výkladem poškozeni.

Dle rozhodnutí vedení společnosti HUTCHINSON s.r.o. jsou zaměstnancům poskytovány benefity plošně, zacíleně, jednorázově nebo dlouhodobě.

Poskytované benefity jsou pro společnost daňově uznatelné nebo je poskytuje ze zisku po zdanění. Pro zaměstnance jsou některé benefity zahrnované do zdanitelných příjmů a základu na odvod sociálního a zdravotního pojištění, některé ne.

Tato vnitřní směrnice je závazná pro všechny zaměstnance i samotnou společnost HUTCHINSON s.r.o. V případě změny jakékoli informace z této směrnice je společnost HUTCHINSON s.r.o. povinna s touto změnu obeznámit všechny zaměstnance. Vnitřní směrnice je k dispozici na vchodové nástěnce nebo na vyžádání na Oddělení Personalistiky.

### **Poskytované zaměstnanecké benefity společností HUTCHINSON s.r.o.**

Zaměstnancům společnosti HUTCHINSON s.r.o. jsou poskytovány následující zaměstnanecké benefity.



### **1) Příspěvek na praní oděvů**

Zaměstnanci je příspěvek na praní oděvů poskytnut 2x do roka, v lednu (za měsíce červenec až prosinec předchozího roku) a v červenci (za měsíce leden až červen roku aktuálního). Příspěvek je poskytován formou papírových poukázek neboli Ticket Čistý. Hodnota příspěvku je 200 Kč na měsíc pro každého zaměstnance. Poukázky tohoto typu jsou akceptovány řadou čistíren oděvů a drogerií.

### **2) Cafeterie**

Zaměstnanci jsou 2x ročně, a to v lednu (za měsíce červenec až prosinec předchozího roku) a v červenci (za měsíce leden až červen roku aktuálního) nahrány body do aplikace Cafeterie benefits Café. Zaměstnanec si volí dle svých preferencí z volnočasových aktivit, různorodých poukázek a vstupenek hodnotu směnnou za body. Zaměstnanec má nárok na 400 bodů za měsíc. Benefit je určen pouze pro kmenové zaměstnance.

### **3) Příspěvek k penzijnímu připojištění**

Společností HUTCHINSON s.r.o. je zaměstnancům poskytován příspěvek na penzijní připojištění, a to v částce, kterou si zvolí zaměstnanec vzhledem k výši jeho loajálního ohodnocení. Loajální ohodnocení je ve výši 200-2000 Kč a tvoří základ pro výpočet příspěvku na penzijní připojištění. Částka příspěvku zaměstnavatele je dána zvolenou výší z loajálního ocenění, a poté připočtenými 54 %. Příspěvek je odeslán na účet pojišťovny.

### **4) Dotované stravné**

Každému zaměstnanci je umožněn přístup do závodní kantýny v areálu pracoviště, kde jsou vydávány dovezené pokrmy. Cena oběda je 75 Kč, kdy zaměstnanec platí pouze 25 Kč a zbylých 50 Kč zaměstnanec, v poměru 41,25 Kč jako daňově uznatelné náklady a 8,75 Kč ze zisku.

### **5) Peněžní příspěvky podporující osobní život zaměstnance**

Peněžní příspěvky nabízí společnost svým zaměstnancům při svatbě nebo při narození dítěte. Zaměstnanec je povinen doložit oddací list nebo rodný list dítěte do 30 dní od vydání. Jednorázová odměna je vyplácena ve výši 1 000 Kč a je zdanitelným příjmem.

Pokud se zaměstnanec za účelem nástupu do pracovního poměru přestěhuje ze vzdálenosti 150 km do vzdálenosti kratší než 20 km od výkonu práce, pak jsou mu

placeny po dobu půl roku příspěvky na bydlení. První tři měsíce částka 2 900 Kč a následující tři měsíce částku 1 450 Kč.

#### **6) Dar při odchodu do důchodu**

Zaměstnanci, který dosáhne důchodového věku je při odchodu do penze předán dárkový potravinový koš v hodnotě 2 000 Kč a ženě květina.

#### **7) Dovolena navíc**

Zaměstnancům zákon ukládá nárok na 20 dní dovolené. Společnost Hutchinson s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům týden dovolené navíc. Nevyčerpaná dovolená je převáděna do následujícího kalendářního roku.

#### **8) Služební vůz**

Zaměstnancům vedení společnosti je poskytnut služební automobil, a to k soukromým i služebním jízdám. Tankování paliva je řešena přes CSS kartu. Zaměstnanci je dodávána hodnota pohonných hmot využitých na soukromé účely.

#### **9) Odměna za doporučení**

Pokud zaměstnanec doporučí člověka na nový nástup, který je následně zaměstnán, pak má doporučitel nárok na vyplacení odměny. Výše odměny je závislá na počtu odpracovaných směn a odpracované době doporučeného zaměstnance. Odměna se nevztahuje na vedoucí a administrativní pracovníky.

Časové hledisko	Odpracovaný min. počet směn	Odměna pro doporučitele
5 týdnů	20	2 000 Kč
4 měsíce	60	8 000 Kč
7 měsíců	120	10 000 Kč

#### **10) Odměna nového nástupu**

Po odpracování půl roku od nástupu do společnosti je zaměstnanci vyplacena jednorázová odměna ve výši 30 000 Kč. Výše odměny je zdanitelným příjmem.

#### **11) Vzdělávání**

Pro zaměstnance, kteří využívají komunikaci v cizím jazyce k výkonu své práce, jsou společností nabízeny a hrazeny jazykové kurzy. Společnost zejména využívá kurzů pořádaných externími organizacemi. Dále jsou v oblasti vzdělávání bezplatně poskytována také školení, kurzy a kvalifikační sezení.

## **12) Akciový program**

Zaměstnanci společnosti HUTCHINSON s.r.o. mohou jednou ročně zakoupit akcie vydané společností Total za zvýhodněné ceny. Tento benefit je určen výhradně pro kmenové zaměstnance.

## **13) Odměna za pracovní výročí**

Odpracuje-li zaměstnanec 15 let, náleží mu odměna 1 500 Kč. Odpracuje-li 20 let má nárok na odměnu 2 000 Kč a odpracuje-li 25 let má nárok na výplatu odměny ve výši 2 500 Kč. Odměna je vyplácena formou poukázek, při tomto významném pracovním jubileu zaměstnanci předány na společné večeři či obědu s nadřazeným pracovníkem.

## **14) Nápojové a jídelní automaty**

Zaměstnancům jsou k dispozici v areálu společnosti automaty na kávu, čaj a dále několik automatů s drobným občerstvením (sušenky, bonbóny, brambůrky, tyčinky...). Zboží je nabízeno za zvýhodněné ceny. Dále jsou ve výrobních prostorech a v oblasti kanceláří automaty na pitnou vodu, kterou mohou zaměstnanci nepřetržitě čerpat.

## **15) Akce HURO**

Firemní akce jsou pro všechny zaměstnance a jejich rodiny společností nepravidelně pořádány. Zaměstnancům je k dispozici zábava, jídlo, pití a atrakce na sportovních dnech, otevřených dveřích, výročních dnech nebo rautech.

## **16) Vitamínové balíčky**

Vitamínové balíčky společnost Hutchinson s.r.o. rozdává svým zaměstnancům na podzim, kteří pracují ve venkovním prostoru. Jedná se o zaměstnance na pozici seřizovač, skladník, údržbář, řidič VZV.

V Plzni dne 10. 5. 2021

Podpis:

## **Abstrakt**

Hirmanová, A. (2021). *Zaměstnanecké benefity a jejich daňové aspekty* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

**Klíčová slova:** motivace, zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnanecké benefity, daňové aspekty

Tato bakalářská práce se věnuje tématu zaměstnaneckých benefitů s důrazem na jejich daňové dopady na poskytovatele a příjemce plnění. Daná problematika je propojením teorie a praxe s využitím konkrétního podniku. První část práce teoreticky vymezuje možnosti motivace zaměstnanců, uvádí informace o benefitech, včetně daňového řešení, ale také obsahuje výsledky průzkumů trendů a oblíbenosti. Druhá část práce obsahuje úvodní informace o vybraném podniku a následně demonstuje problematiku benefitů právě v daném podniku. Je proveden průzkum týkající se spokojenosti se zaměstnaneckými benefity a jsou vyhodnoceny daňové aspekty. V závěru práce jsou navrženy změny a uvedena doporučení pro zavedení nových benefitů nebo rozšíření benefitů dosavadních, též je zpracován návrh vnitropodnikové směrnice pro poskytování zaměstnaneckých benefitů.

## **Abstract**

Hirmanová, A. (2019). *Employee benefits and their tax aspects* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

**Key words:** motivation, employee, employer, employee benefits, tax aspects

The topic of this bachelor's thesis are employee benefits which include their tax aspects for providers and recipients of benefits. Emphasis is placed on the practical connection of this topic and specific company. The first part of the thesis is theoretical, which includes definition, employee motivation, information about benefits-including tax solutions. But this part also contains the results of surveys of trends and popularity in benefits. The second part of this thesis contains information about specific company, information about benefit's system. At the end of the thesis is introduction of new benefits or change in existing benefits, due to the results of questionnaire survey in the company. At the end is also proposal of corporate regulation, which contains employee benefits.