



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

**SROVNÁNÍ ÚČETNÍCH A DAŇOVÝCH ASPEKTŮ
ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE
VYBRANÝCH SPOLEČNOSTECH V ČESKÉ A
SLOVENSKÉ REPUBLICE**

ACCOUNTING AND TAX ASPECTS OF EMPLOYEE BENEFITS IN SELECTED COMPANIES IN
THE CZECH AND SLOVAK REPUBLIC - A COMPARISON

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Slavomír Gálik

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

BRNO 2022

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí
Student: Slavomír Gálik
Vedoucí práce: Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.
Akademický rok: 2021/22

Garant studijního programu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Srovnání účetních a daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech v České a Slovenské republice

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Vymezení a popis zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu u zaměstnavatele

Analýza systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti, zhodnocení současné situace, případně dotazníkové šetření pro zjištění spokojenosti zaměstnanců

Formulace návrhů na změny, vyhodnocení nákladů na zavedení změn a předpokládaných přínosů

Závěr

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem práce je na základě provedené analýzy navrhnout vhodné postupy a opatření ke zlepšení stavu v oblasti poskytování benefitů zaměstnancům, u vybraných aspektů také provést jejich ekonomické zhodnocení

Základní literární prameny:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Armstrong's handbook of human resource management practice. 13th ed. Philadelphia: Kogan Page, 2014. 842. ISBN 978-0-7949-6964-1.

Employee Benefits in the Czech Republic | Asinta. Global Employee Benefits Consultants for Mid-Sized Employers [online]. Copyright ©2021 Asinta [cit. 24.02.2021]. Dostupné z: <https://www.asinta.com/countries/czech-republic/>

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5. vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2021/22

V Brně dne 28.2.2022

L. S.

doc. Ing. Mgr. Karel Brychta, Ph.D.
garant

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalárska práca sa zaoberá problematikou zamestnaneckých benefitov a ich účtovnými a daňovými aspektami. Teoretická časť popisuje personalistiku, motiváciu, jednotlivé zamestnanecké benefity a ich využitie v súvislosti s českou legislatívou. Analytická časť je zameraná na spoločnosti z rôznych štátov a analyzuje ich poskytované zamestnanecké benefity. Obsahuje návrh zmien pre zlepšenie situácie a zároveň optimalizáciu nákladov spoločností.

Abstract

The bachelor thesis deals with issue of employee benefits and their accounting and tax aspect. The theoretical part describes human resources, motivation, individual employee benefits and their application in connection with Czech legislation. The analytical part is focused on companies from different countries and analyses their employee benefits. Bachelor thesis also include proposal for changes to improve the situation and at the same time optimize companies' costs.

Kľúčové slova

personalistika, motivácia, zamestnanecké benefity, zamestnanec, zamestnávateľ, odmeňovanie zamestnancov, daňové aspekty, účtovné aspekty

Keywords

human resource management, motivation, employee benefits, employer, employee, rewarding of employees, tax aspects, accounting aspects

Bibliografická citácia

GÁLIK, Slavomír. Srovnání účetních a daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech v České a Slovenské republice. Brno, 2022. Dostupné také z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/143144>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Zuzana Křížová.

Čestné prehlásenie

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je pôvodná a spracoval som ju samostatne.

Prehlasujem, že citácia použitých prameňov je úplná, že som vo svojej práci neporušil autorská práva (v zmysle Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorskom a o právach súvisujúcich s právom autorským).

V Brne dne 09. května 2022

.....

Slavomír Gálik

PodĎakovanie

Veľmi rád by som sa chcel poďakovať vedúcej práce Ing. Zuzane Křížové, Ph.D. za odborný dohľad, pripomienky a cenné rady v priebehu spracovania bakalárskej práce. Ďalej by som sa chcel poďakovať spoločnosti NAD – RESS Senica, a.s. za spoluprácu, komunikáciu, prístup k informáciám a hlavne ochotu. Taktiež by som sa rád poďakoval českej spoločnosti za spoluprácu a poskytnutie informácií. Najväčšie poďakovanie patrí mojej rodine a známym za podporu pri štúdiu.

OBSAH

OBSAH.....	8
ÚVOD	11
CIELE PRÁCE, METÓDY A POSTUPY SPRACOVANIA.....	12
1 PERSONALISTIKA	13
1.1 Personálny útvar a jeho funkcie	13
1.2 Riadenie ľudských zdrojov	14
1.2.1 Hlavné úlohy riadenia ľudských zdrojov.....	14
1.3 Motivácia	15
1.3.1 Typy motivácie	16
1.3.2 Teórie pracovnej motivácie	16
1.4 Hodnotenie pracovníkov	19
1.4.1 Metódy hodnotenia pracovníkov	20
1.5 Odmeňovanie zamestnancov	20
1.5.1 Mzdové formy	21
1.5.2 Dodatočné formy mzdy	21
2 ZAMESTNANECKÉ BENEFITY.....	24
2.1 Členenie zamestnaneckých benefitov	24
2.2 Typy zamestnaneckých benefitov	25
2.3 Poskytovanie zamestnaneckých benefitov	26
2.3.1 Poskytovanie benefitov z hľadiska daňových dopadov	27
2.4 Poskytovanie zamestnaneckých benefitov podľa právnych predpisov	27
2.4.1 Z hľadiska zákona o dani z príjmov	28
2.4.2 Z hľadiska zákonníka práce	28
2.4.3 Z hľadiska poisťných zákonov	29
2.5 Účtovné aspekty zamestnaneckých benefitov	30
2.5.1 Fond kultúrnych a sociálnych potrieb (FKSP)	30
2.5.2 Tvorba fondu	30
2.5.3 Hospodárenie a čerpanie z fondu.....	31
2.5.4 Sociálny fond.....	31
2.5.5 Tvorba a hospodárenie sociálneho fondu	31
2.6 Rozbor jednotlivých zamestnaneckých benefitov	32

2.6.1	Poskytovanie občerstvenia, nealkoholických a ochranných nápojov na pracovisku	33
2.6.2	Príspevky zamestnávateľa poskytnuté zamestnancovi na kultúru, šport a rekreáciu	35
2.6.3	Poskytnutie zľavy z ceny pri predaji zamestnancom	37
2.6.4	Príspevok zamestnávateľa na penzijné pripoistenie, doplnkové penzijné sporenie a súkromné životné poistenie zamestnanca	37
2.6.5	Dary	38
2.6.6	Prémie a odmeny	38
2.6.7	Poskytnutie manažérskeho vozidla pre súkromné účely	39
2.6.8	Poskytovanie stravovania zamestnancom	39
2.6.9	Odborný rozvoj zamestnancov	40
2.6.10	Prehľad benefitov a ich daňový dopad v Českej republike	42
3	ANALYTICKÁ ČASŤ	43
3.1	Základné údaje o spoločnosti SR.....	43
3.2	Analýza jednotlivých benefitov poskytovaných zamestnancom v spoločnosti NAD – RESS Senica, a.s.	45
3.2.1	Starostlivosť o zdravie zamestnanca	46
3.2.2	Stravovanie	46
3.2.3	Príspevok na rekreáciu	46
3.2.4	Spoločenské a športové podujatia	48
3.2.5	Dochádzkový bonus	48
3.2.6	Príspevok pri významných pracovných jubileách	48
3.2.7	Príspevok pri životnom výročí	49
3.2.8	Príspevok na dôchodkové sporenie	49
3.2.9	Cestovné	49
3.2.10	Ubytovanie	50
3.2.11	Vianočný koncoročný príspevok.....	50
3.2.12	Plat a ďalšie výhody	50
3.2.13	Zhodnotenie situácie.....	51
3.3	Základné údaje o spoločnosti ČR.....	52
3.4	Analýza jednotlivých benefitov poskytovaných zamestnancom v spoločnosti ABC, s.r.o.....	52
3.4.1	Stravovanie.....	52
3.4.2	Dovolenka	52

3.4.3	Poskytovanie nealkoholických nápojov na pracovisku	53
3.4.4	Hradenie pracovného oblečenia.....	53
3.4.5	Poskytovanie služobného auta.....	53
3.4.6	Príspevok na pohonné hmoty	53
3.4.7	Firemné akcie	53
3.4.8	Plat.....	54
3.4.9	Zhodnotenie situácie.....	55
4	NÁVRHOVÁ ČASŤ.....	56
4.1	Dotazníkové šetrenie.....	56
4.2	Zhrnutie dotazníkového šetrenia.....	62
4.3	Zavedenie Cafeteria systém.....	63
4.4	13. plat.....	65
4.5	Sick days	65
4.6	Zvýšenie príspevku na dôchodkové sporenie	67
4.7	Zľava na servis súkromných vozidiel.....	67
4.8	Využívanie dohody o vykonaní práce.....	68
4.9	Vzdelávanie zamestnancov	69
4.10	Zvýšenie príplatku za prácu cez víkend.....	70
4.11	Motivačný príspevok	70
4.12	Poskytnutie služobného auta namiesto tankovacej karty.....	71
4.13	Stručný prehľad návrhov.....	73
5	Porovnanie zamestnaneckých benefitov podľa českých a slovenských zákonov.....	74
	ZÁVER.....	77
	ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV	79
	ZOZNAM TABULIEK.....	81
	ZOZNAM GRAFOV.....	82
	ZOZNAM OBRÁZKOV.....	83
	ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK.....	84
	ZOZNAM POUŽITÝCH ÚČTOV	85

ÚVOD

Bakalárska práca sa zaoberá zamestnaneckými benefitmi a ich daňovými a účtovnými aspektami. Pri dnešnej veľkosti trhu a nezamestnanosti je veľmi dôležité pre podnik aby niečím zaujal a prilákal si k sebe pracovitých a kvalifikovaných ľudí. Aj keď je mnoho podnikov takmer rovnakých v podnikateľskej činnosti, líšia sa len prístupom k zamestnancom. Každý zamestnanec preferuje iný zamestnanecký benefit a pre každého je motivácia iná. Treba sa na tento problém pozerat' nielen z pohľadu organizácie, ktorá tieto benefity poskytuje, ale aj z pohľadu zamestnanca. Pre organizáciu je podstatné nastavenie takých benefitov, ktoré budú atraktívne pre zamestnanca a zároveň pre samotnú organizáciu budú efektívne v oblasti daňových výdajov (nákladov).

Z pohľadu podniku je veľmi zložitá uspokojiť aj požiadavky zamestnanca aj svoje vlastné potreby dôležité pre dosiahnutie svojho podnikateľského cieľa. Preto zamestnávateľ hľadá vhodné zamestnanecké výhody, ktoré by boli atraktívne pre zamestnanca a boli by prínosom aj pre podnik. Práve tieto prínosy pre podnik budeme v tejto bakalárskej práci rozoberať.

V dnešnej dobe už nie sú peniaze najväčšou motiváciou ale skôr doplnkom k práci. Samozrejme mzda je podstatná pre zamestnanca ale najdôležitejší je čas a psychická pohoda na pracovisku. Ak sú tieto dva faktory správne premietnuté do zamestnaneckých benefitov, samotný výkon zamestnanca sa môže rapídne zvýšiť aj pri menšej mzde. Preto dnes dominujú benefity, ktoré zlepšujú duševné zdravie ako je flexibilný pracovný čas, rodičovské výhody, kratší pracovný čas a zdravotná starostlivosť. Taktiež benefity, ktoré zlepšujú pracovné prostredie ako technické a dopravné výhody, občerstvenie na pracovisku, možnosť bezplatných kurzov, sú dnes veľmi populárne.

V bakalárskej práci budeme skúmať aký majú tieto benefity účtovný a daňový dopad na subjekty, ktoré sú ich poskytovaním ovplyvnené.

CIELE PRÁCE, METÓDY A POSTUPY SPRACOVANIA

Cieľom tejto bakalárskej práce je detailné spoznanie zamestnaneckých benefitov a to hlavne ich účtovné a daňové dopady, či už pre zamestnávateľa, ktorý ich poskytuje alebo pre zamestnanca, ktorí ich inkasuje. Na základe poznatkov z teoretickej časti a dotazníkového šetrenia sa navrhli zmeny už v poskytovaných benefitoch vybraných subjektov a zároveň aj nové benefity, ktoré by mali viesť k zvýšeniu optimalizácie poskytovania a ku zvýšeniu efektívnosti prilákania a udržania si zamestnancov, ktoré je v dnešnej dobe dôležité.

V prvej časti sú podrobne vysvetlené základné pojmy počínajúc personalistikou, motiváciou až po samotné zamestnanecké benefity. Taktiež sú tam uvedené hlavné pravidlá pri účtovaní zamestnaneckých benefitov a vymedzené daňové zákony, ktoré sa k danej téme vzťahujú. V teoretickej časti sme postupovali podľa českej legislatívy, takže opísané zamestnanecké benefity sú v súlade s českými zákonmi.

V druhej analytickej časti sa postupne rozoberajú dve spoločnosti. Každá spoločnosť je z iného štátu, a to zo Slovenskej republiky a z Českej republiky. V tejto časti sa bližšie pozrieme na to, aké benefity tieto spoločnosti poskytujú a aké majú podmienky čerpania. Každý subjekt používa také zamestnanecké benefity, ktoré im príslušné zákony dovoľia. Pri týchto spoločnostiach budeme pracovať s rozdielnymi zákonmi a legislatívou. Preto bude veľmi dôležité rozdiely, ktoré vzniknú na záver porovnať.

Poslednou časťou je návrhová časť, ktorú tvorí dotazníkové šetrenie, ktoré poukazuje na to, aké benefity sú v dnešnej dobe vyžadované. Následne pomocou výsledkov dotazníkového šetrenia a za pomoci zákonov sú navrhnuté nové zamestnanecké benefity. Záver tvorí prehľad českej a slovenskej legislatívy pri poskytovaní zamestnaneckých benefitov.

1 PERSONALISTIKA

Termíny personálna práca či personalistika sa obvykle používajú ako najobecnejšie označenie. Personalistika tvorí tú časť riadenia organizácie, ktorá sa zaoberá všetkým, čo sa týka riadenia a rozvoja ľudských zdrojov. Úlohou personalistiky je nájdenie, udržanie a motivovanie schopných pracovníkov, vďaka ktorým bude organizácia dosahovať väčších výkonov a taktiež pomôžu k naplneniu cieľov, ktoré si organizácia stanovila (1, s. 13-14). Personálne činnosti predstavujú výkonnú časť personálnej práce. Je dôležité aby uplatňované ciele a zásady pri uskutočňovaní jednotlivých personálnych činností boli vzájomne previazané a podporovali sa (1, s. 22).

Personálne činnosti:

1. Vytváranie a analýza pracovných miest,
2. Personálne plánovanie,
3. Získavanie, výber a následné prijímanie pracovníkov,
4. Hodnotenie pracovníkov,
5. Rozmiestňovanie pracovníkov a ukončovanie pracovného pomeru,
6. Odmeňovanie,
7. Vzdelávanie a rozvoj pracovníkov,
8. Pracovné vzťahy,
9. Starostlivosť o pracovníkov,
10. Personálny informačný systém (2, s. 17-18).

1.1 Personálny útvar a jeho funkcie

Personálny útvar je pracovisko, ktoré sa špecializuje na riadenie ľudských zdrojov. Hlavnou úlohou tohto útvaru je zaistenie kompletnej starostlivosti o zamestnancov organizácie. V dnešnej dobe nie je neobvyklé najímanie externých spoločností, ktoré sa špecializujú na personálnu prácu (1, s. 32-33).

Funkcie personálneho útvaru:

1. Metodologická,
2. Koncepčná,
3. Poradenská,

4. Usmerňovacia,
5. Organizačná,
6. Kontrolná.

Štruktúra personálneho útvaru závisí od cieľov, potrieb a veľkosti podniku. V malých podnikoch personálnu prácu vyplývajúcu z pracovnoprávnej legislatívy vykonáva majiteľ alebo najvyšší vedúci pracovník. Administratívnu personálnu prácu potom vykonáva niektorý z administratívnych pracovníkov. V stredných a veľkých organizáciách vznikajú personálne útvary s jednotlivými personalistami, ktorí sa zameriavajú na konkrétnu personálnu prácu (2, s. 35-36).

Úlohy a činnosti, ktoré sa podieľajú na riadení ľudských zdrojov sa týkajú nielen personálneho útvaru, ale mali by byť neoddeliteľnou súčasťou práce všetkých vedúcich pracovníkov organizácie, bez ohľadu na ich postavenie. Každý, kto riadi len jedného ďalšieho pracovníka musí vykonávať radu personálnych činností (1, s. 29).

1.2 Riadenie ľudských zdrojov

Pod pojmom riadenie ľudských zdrojov sa rozumie strategické a logické riadenie ľudí, ktorí prispievajú k dosiahnutiu cieľov organizácie. Úlohou je teda aby bola organizácia výkonná a aby sa jej výkony neustále zlepšovali. K zabezpečeniu týchto cieľov možno dospieť len neustálym zlepšovaním využitia materiálnych, informačných a finančných zdrojov a hlavne ľudských zdrojov (1, s. 16).

1.2.1 Hlavné úlohy riadenia ľudských zdrojov

1. Vytváranie pracovných miest a úloh tak, aby v maximálnej miere odpovedali pracovnej schopnosti pracovníka a aby umožnili proces rozvoja jeho schopností podľa meniacich sa požiadavkov,
2. Optimálne využitie fondu pracovnej doby a pracovných schopností pracovníkov, teda využívanie pracovných síl v organizácii,
3. Vytváranie zdravých medziľudských vzťahov v organizácii a tímov, teda vytváranie efektívneho štýlu riadenia ľudí,
4. Personálny a sociálny rozvoj pracovníkov,

5. Dodržovanie zákonov, ktoré súvisia s prácou, zamestnávaním ľudí a ľudských práv,
6. Vytváranie dobrého mena spoločnosti v súvislosti k správaniu pracovníkov (1, s. 18-19).

1.3 Motivácia

Motivácia je proces, ktorý iniciuje, vedie a udržiava správanie zamerané na cieľ. Motivácia zahŕňa biologické, emocionálne, sociálne a kognitívne sily, ktoré aktivujú správanie. V každodennom živote sa termín „motivácia“ často používa na opis toho, prečo človek niečo robí. Je hybnou silou ľudských činov. Obecne môžeme motiváciu označiť ako všetky vnútorné podnety, ktoré človeka vedú k určitému jednaniu. Vyjadruje súhrn všetkých skutočností – radosť, zvedavosť, pozitívne pocity, očakávania, ktoré podporujú alebo tlmia jedinca, aby niečo konal či nekonal. Medzi najzákladnejšiu časť motivácie patria potreby (3).



Obrázok 1: Obecná úloha riadenia ľudských zdrojov
(Zdroj: 1, s.17)

V praxi platí, že k určitej úrovni vykonávanej práce vedie aj odpovedajúca motivácia, pričom pri nedostatočnej motivácii môžu byť pracovné výsledky menej uspokojivé, a naopak nadmerná motivácia môže viesť až k prípadnému narušeniu výkonu (4).

Pracovná motivácia je potom motivácia zameraná na podávanie pracovného výkonu, na určité požadované pracovné správanie, na správanie odpovedajúce potrebám pracoviska a cieľom organizácie (5).

1.3.1 Typy motivácie

Rôzne typy motivácie sa často opisujú ako vonkajšie alebo vnútorné.

Vonkajšia motivácia je tá, ktorá pochádza zvonku jednotlivca a často zahŕňa odmeny, ako sú trofeje, peniaze, spoločenské uznanie alebo pochvala. Taktiež môžeme povedať, že je to, čo ovplyvňuje našu činnosť na základe vonkajšieho (cudzieho) impulzu. Všetko, čím je na nás z vonkajšieho prostredia pôsobené, aby sme podávali lepšie výkony (6).

Vnútorná motivácia je tá, ktorá vychádza z vnútra jednotlivca. Vyjadruje to, čo ovplyvňuje našu činnosť na základe vnútorného (vlastného) impulzu. Ako príklad môžeme uviesť osobné zdokonaľovanie sa za účelom dosiahnutia rešpektu u ostatných (6).

1.3.2 Teórie pracovnej motivácie

Teória pracovnej motivácie hľadá princípy, zákonitosti, metódy a nástroje na to, ako účinne motivovať zamestnancov, ako ich nabudiť k žiaducemu pracovnému výkonu a ako ich efektívne viesť na dosahovanie vytýčených organizačných cieľov (5).

Pre prax manažmentu bol zaujímavý prístup F. W. Taylora, ktorý bol postavený na význame finančnej odmeny a z človeka robil skôr nástroj na plnenie úloh a cieľov. V súčasnosti sa najčastejšie spomínajú nasledujúce teórie a prístupy.

Maslowova pyramída potrieb

Táto hierarchia naznačuje, že ľudia sú motivovaní splniť základné potreby, než prejdú na ďalšie, pokročilejšie potreby. Ako humanista Maslow veril, že ľudia majú vrodenu túžbu byť sebarealizovaní, to znamená byť všetkým, čím môžu byť. Na dosiahnutie týchto konečných cieľov je však potrebné splniť niekoľko základných potrieb, ako je potreba jedla, bezpečia, lásky a sebaúcty (7).

Maslowova hierarchia je najčastejšie zobrazovaná ako pyramída, ako môžeme vidieť na obrázku nižšie.



Obrázok 2: Maslowa pyramída potrieb
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Najnižšie úrovne pyramídy sú tvorené najnákladnejšími potrebami, zatiaľ čo najzložitejšie potreby sú na vrchole pyramídy.

Potreby na dne pyramídy sú základnými fyzickými požiadavkami vrátane potreby jedla, vody, spánku a tepla. Keď sú tieto potreby nižšej úrovne splnené, ľudia môžu prejsť na ďalšiu úroveň potrieb, ktorými sú bezpečnosť a zabezpečenie.

Ako ľudia postupujú po pyramíde, potreby sa stávajú stále viac psychologickými a sociálnymi. Ďalej v pyramíde majú prioritu potreba osobnej úcty a pocitov úspechu. Rovnako ako Carl Rogers, aj Maslow zdôraznil dôležitosť seberealizácie, čo je proces rastu a rozvoja ako osoby s cieľom dosiahnuť individuálny potenciál (7).

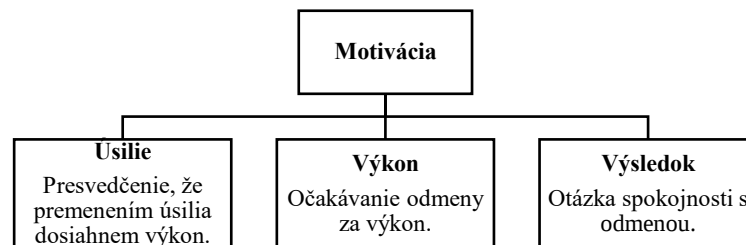
Teória očakávania

Teória očakávania sa v posledných rokoch vyvinula ako základná paradigma na štúdium ľudských postojov a správania sa v práci a organizácii (8).

Motiváciu definuje ako „silu“, ktorá núti osobu vykonať konkrétny čin s očakávaním, že po jeho vykonaní bude nasledovať konkrétny výsledok alebo odmena. Výsledky sú priamym výsledkom správania (napr. výkon na určitej úrovni, vstup do určitej pracovnej pozície). Odmena môže byť konečná ako napríklad plat, uznanie alebo môže byť prostriedkom na dosiahnutie ďalších výsledkov. Predpokladá sa, že hodnotenie ocenení bude pre rôzne skupiny ľudí odlišné a bude závisieť od ďalších faktorov, ako napr.:

- osobné preferencie,

- osobné ambície a aspirácie,
- úroveň sociálno-ekonomického postavenia (8).



Obrázok 3: Teória očakávania
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Herzbergova teória motivačnej hygieny

Herzbergova teória motivačnej hygieny sa často nazýva teória dvoch faktorov a zameriava sa na tie zdroje motivácie, ktoré sú dôležité pre výkon práce. Herzberg dospel k záveru, že spokojnosť s prácou a nespokojnosť sú výsledkom dvoch oddelených faktorov: motivujúcich faktorov (uspokojujúce) a hygienických faktorov (neuspokojujúce) (9).

Tabuľka 1: Herzbergove faktory
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Uspokojujúce faktory	Neuspokojujúce faktory
Úspech	Zásady spoločnosti
Uznanie	Dohľad
Zodpovednosť	Pracovné podmienky
Povýšenie	Medziľudské vzťahy
Kariérny rast	Plat
Samotná práca	

Herzberg použil výraz „hygiena“, ktorý v lekárskom zmysle funguje tak, že odstraňuje nebezpečenstvá z prostredia. Hygienu vždy bolo a pravdepodobne vždy bude jednoduchšie merať, ovládať a manipulovať ako motivátory. Motivátory sú komplexnejšie a subjektívnejšie a často príliš ťažko merateľné (9).

McGregorova teória X a Y

McGregorova teória vytvára dve skupiny pracovníkov. Prvá skupina pracovníkov označovaná ako skupina X sa skladá z pracovníkov, ktorí sa vyhýbajú práci, ich práca musí byť kontrolovaná, vyhýbajú sa zodpovednosti a ich motivácia funguje na princípe donucovania. Druhú skupinu Y tvoria pracovníci, ktorí sú naopak tvoriví, radi preberajú na seba zodpovednosť, dokážu sa riadiť a kontrolovať sami,. Pri tomto type sa odporúča ponechať voľnosť v rozhodovaní (10, s. 201).

1.4 Hodnotenie pracovníkov

Hodnotenie pracovníkov patrí medzi veľmi dôležité personálne činnosti, ktoré sa zaoberajú zisťovaním toho ako pracovník vykonáva svoju prácu, plní úlohy a požiadavky, aké má chovanie a medzil'udské vzťahy na pracovisku a aké sú jeho schopnosti a rozvojový potenciál. Moderné hodnotenie je považované za účinný nástroj usmerňovania, kontroly a motivovania pracovníkov. Hodnotenie je teda chápané ako získavanie informácií o výsledkoch práce pracovníkov, vďaka ktorým je možno následne previesť zmenu úrovne podmienok, motivácie a ďalšie (1, s. 207-208).

Môžeme rozlíšiť dve podoby hodnotenia pracovníkov. **Neformálne hodnotenie** je priebežné hodnotenie pracovníka behom vykonávania práce. Býva ovplyvnené situáciou daného okamžiku, náladou, pocitom a dojmom hodnotiaceho. Ide teda o súčasť každodenného vzťahu medzi nadriadeným a podriadeným a preto nebýva toto hodnotenie zaznamenávané. **Formálne hodnotenie** je systematické a má pravidelný interval. Dokumentácia, ktorá vzniká sa zaznamenáva a slúži ako podklad pre ďalšie personálne činnosti. Zvláštnym prípadom formálneho hodnotenia je príležitostné hodnotenie, ktoré je vykonávané okamžitou potrebou spracovania pracovného posudku pri ukončovaní pracovného pomeru (1, s. 208).

Najkompetentnejšou osobou pre hodnotenie pracovníka je spravidla jeho bezprostredný nadriadený. Ten prevádza záverečné hodnotenie, navrhuje a s pracovníkom prerokúva opatrenia vyplývajúce z hodnotenia.

1.4.1 Metódy hodnotenia pracovníkov

Hodnotenie podľa stanovených cieľov – používajú sa najmä k hodnoteniu manažérov a špecialistov. Pre úspešnosť tejto metódy musia byť jasne stanovené ciele, spracovaný plán a vytvorené podmienky na ich dosiahnutie, meranie a posudzovanie plnenia cieľov. Preto musia byť ciele SMART (špecifické, merateľné, dosiahnuteľné, reálne a sledovateľné) (1, s. 219).

Hodnotenie na základe plnenia noriem – najčastejšie sa používa pre hodnotenie výrobných robotníkov. Pri tejto metóde musia byť stanovené normy a následne hlavnou úlohou je zistenie, či boli tieto normy splnené. Výkon je posudzovaný pomocou objektívnych meradiel, pri ktorých je potreba aby sa na stanovených normách podieľali pracovníci a normy im boli spravodlivé a primerané. Nevýhodou je, že sa nedá porovnávať výkon na rôznych pracovných miestach (1, s. 220).

Hodnotenie pomocou stupnice – hodnotia sa jednotlivé aspekty práce zvlášť pomocou bodového systému od 1-5, kde 1 je nízka kvalita práce a 5 je vysoká kvalita práce. Táto metóda je univerzálna a používa sa často v praxi. Slúži aj pre sebahodnotenie pracovníkov. Nevýhodou býva výber jednotlivých kritérií hodnotenia (1, s. 221-222).

1.5 Odmeňovanie zamestnancov

Odmeňovanie je veľmi významná personálna činnosť pre organizáciu aj pre pracovníka. Vede k uspokojeniu pracovníka, čo má za následok jeho udržanie v organizácii. Správne odmeňovanie ďalej vedie k zvýšeniu produktivity práce, udržaniu konkurencieschopnosti podniku a taktiež k zníženiu mzdových nákladov. Môžeme teda povedať, že je jedným z najefektívnejších nástrojov motivácie pracovníkov, ktorý má organizácia k dispozícii. Základné formy odmeňovania sú peňažné (mzda, plat) a nepeňažné (uznanie, úspech, osobný rozvoj) odmeny, či ďalšie plnenia ako sú zamestnanecké benefity, ktoré môžeme zaradiť do oboch foriem podľa výhody (1, s. 160).

1.5.1 Mzdové formy

Časová – používa sa taktiež termín základná mzda. Jedná sa o hodinovú, týždennú alebo mesačnú čiastku, ktorú zamestnanec obdrží za odvedenie vykonanej práce za určitú dobu. Patrí medzi najpoužívanéjšie mzdové formy.

Stimulovaná – sú to odmeny, ktoré sa ponúkajú ako dodatok k časovej mzde alebo existujú samostatne a sú priamo úmerné pracovnému výkonu (4, s. 163).

a) Za vykonanú prácu:

- **Úlohová mzda** – najjednoduchší a najpoužívanější typ stimulovanej mzdy. Zamestnanec je odmeňovaný za každú jednotku práce, ktorú odvedie. Využíva sa hlavne pri manuálnych prácach, kde sa typ mzdy odvíja od vykonanej práce.
- **Podielová** – odmena pracovníka je závislá na predanom množstve. V tomto prípade sa jedná o priamu podielovú mzdu. V inom prípade má pracovník garantovanú základnú čiastku platu a k nej dostáva provízie za predané množstvo. Táto varianta je tzv. zálohová podielová mzda.

b) Za očakávané výsledky práce:

- **Zmluvná mzda** – príznačný typ mzdy za očakávané výsledky práce.
- **S meraným denným výkonom** – pracovník má stálu mzdu, ale jeho výkon je sledovaný nadriadeným, ktorý ho v prípade potreby motivuje k zlepšeniu.
- **Programová mzda** – tvorí ju pevná a pohyblivá zložka, ktorá sa môže meniť v dôsledku plnenia alebo neplnenia dohodnutého programu.

c) Za znalosti a schopnosti – odmena sa viaže na schopnosti a znalosti pracovníka vykonávať kvalifikovane a efektívne úlohy na rôznych pracovných miestach.

d) Za prínos – odmena je daná kombináciou výsledkov doterajšieho výkonu a ocenenia budúcich úspechov (1, s. 311-314).

1.5.2 Dodatočné formy mzdy

Tieto formy mzdy sa používajú pri odmeňovaní výkonov alebo zásluh, poprípade oboch. Majú charakter jednorazových či periodicky sa opakujúcich platieb, ktoré sa viažu na individuálny alebo kolektívny výkon. Ich výška závisí na priemernom mesačnom zárobku, z ktorého sa stanovuje percento, alebo je daná ako pevná paušálna

čiasťka. Niektoré môžu byť určené pre manažérske kategórie pracovníkov, iné pre robotníkov (1, s. 315).

Do dodatkových foriem mzdy, ktoré závisia na pracovných výkonoch, zaradíme:

Prémie – sú typickými dodatkovými formami, ktoré sa často používajú na motivovanie zamestnancov k podaniu čo najvyššieho výkonu. Poznáme jednorazové prémie (bonus, odmena), kde je odmena poskytovaná za mimoriadny výkon. Môže mať peňažnú aj nepeňažnú formu (dovolenkové pobyty, kultúrne akcie). Ďalej poznáme opakujúce sa prémie, ktoré sa viažu na splnenie určitého ukazovateľa. Kritéria a sadzba sú dané predom a viažu sa k predom stanovenému obdobiu.

Osobný príplatok – slúži na ohodnotenie náročnosti a dlhodobo dosahovaných skvelých výsledkov práce zamestnanca.

Odmeňovanie zlepšovacích návrhov – býva odvodená od prírastku zisku, ktorý preukázateľne súvisí s návrhom zamestnanca.

Podiel na hospodárskom výsledku – medzi pracovníkmi sa rozdeľuje určité percento zisku, ktorého výška zväčša súvisí s postavením zamestnanca v spoločnosti.

Scanlonov systém – ide o odmeňovanie, ktoré je založené na preukázateľnej úspore nákladov práce. Jeho cieľom je podnecovať zamestnancov k navrhovaniu zmien, ktoré môžu prispieť k vyššej produktivite práce (1, s. 183-184).

Hodnotenie výsledkov zamestnanca je pre zamestnávateľa dôležitou úlohou. Odvíja sa od neho postavenie zamestnanca k organizácii, čo súvisí s pracovným výkonom. Zamestnávateľ musí riadne ohodnotiť aj výsledky, ktoré boli dosiahnuté za mimoriadnych okolností, ktoré neboli zmluvne zjednané. Jedná sa napríklad o pracovnú dobu, ktorá nebola dodržaná alebo keď boli nadmieru sťažené pracovné podmienky. Preto sa teraz pozrieme na odmeny, ktoré súvisia s pracovnými okolnosťami.

Príplatky – môžu byť povinné alebo nepovinné. Sú zakotvené v pracovných normách a taktiež v zákonníku práce č. 262/2006 Sb. Medzi povinné príplatky zaradíme hlavne:

- a) Príplatok za prácu nadčas (§ 114) – zamestnanec si môže uplatniť náhradné voľno, ktoré bude súčtom hodín, ktorých strávil v práci navyše pokiaľ bude

odsúhlasené zamestnávateľom. Inak môže dostať minimálne 25% priemerného zárobku. Práca nadčas nemôže presiahnuť 150 hodín za kalendárny rok.

- b) Príplatok za prácu cez sviatok (§ 115) – jedná sa o odmenu, ktorá môže byť vo forme príplatku k mzde alebo vo forme náhradného voľna. Forma odmeny závisí na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Zamestnancovi sa poskytuje ak pracoval počas sviatku.
- c) Príplatok za prácu v noci (§ 116) – nočná práca sa definuje ako práca vykonávaná medzi 22. hodinou večernou a 6. hodinou rannou. Minimálna sadzba je stanovená vo výške 10% priemerného zárobku.
- d) Príplatky za prácu v sťaženom pracovnom prostredí (§ 117) – za sťažené prostredie môžeme podľa nariadeniu vlády považovať nadmerný výskyt prachu, chemických látok, hluk atď. Za prácu v takomto prostredí prislúcha zamestnancovi aspoň 10% čiastky z minimálnej mzdy daného roka.
- e) Príplatok za prácu cez víkend (§ 118) – minimálna sadzba za prácu cez dni voľna je stanovená na 10% priemerného zárobku (11, §114-§118).

Náhrada mzdy – zamestnanec má nárok na náhradu mzdy, pokiaľ zamestnávateľ nedokáže poskytnúť priaznivé podmienky pre výkon pracovných povinností. Taktiež je zo strany zamestnanca možné ospravedlnenie za absenciu v práci v prípade účasti na pohrebe, svadbe, návšteve lekára alebo dočasnej pracovnej neschopnosti, pri ktorej je nutné vystavenie potvrdenia o pracovnej neschopnosti od lekára (11, §191-§210).

2 ZAMESTNANECKÉ BENEFITY

Zamestnanecké benefity sú nemzdové náhrady, ktoré sa poskytujú zamestnancom okrem platu. Niekedy sa im hovorí aj zamestnanecké výhody. Sú to peňažné alebo nepeňažné plnenia poskytovaná zamestnancom nad limit ich mzdy a sú poskytované na základe kolektívnej zmluvy, vnútorného predpisu, alebo pracovných zmlúv.

Cieľom zamestnaneckých benefitov je zatraktívniť a odmeniť prácu, a tým priamo znížiť fluktuáciu teda odliv zamestnancov. Zamestnanecké výhody sa poskytujú individuálne a závisia od výkonu zamestnancov, ich postavenia alebo iných faktorov. Výhody pre zamestnancov niekedy definujú atraktivitu zamestnávateľa. Častokrát sú zamestnanecké benefity pre zamestnancom dôležitejšie ako samotná kompenzácia, pretože pre niekoho môžu predstavovať dôležitejšie komodity ako peniaze, napríklad čas. Taktiež väčšina zamestnancov považuje tieto benefity za lepšie ohodnotenie ich práce ako peniazmi a majú pocit, že si ich zamestnávateľ váži. Niektoré zamestnanecké benefity sa zamestnancom poskytujú bez ohľadu na vykonávanú prácu (napríklad stravné lístky) a niektoré sú používané len pre určité pracovné pozície (napríklad výuka cudzích jazykov).

Nastavenie vhodných zamestnaneckých benefitov, aby fungovali globálne, je preto veľmi obtiažne. Každý zamestnanec preferuje iný zamestnanecký benefit a pre každého je motivácia iná. Preto zamestnávateľ hľadá vhodné zamestnanecké výhody, ktoré by boli atraktívne pre zamestnanca a boli by prínosom aj pre podnik. Na zamestnanecké výhody sa vzťahuje celý rad daňových zákonov. Niektoré sú však z ekonomického hľadiska výhodné pre podnik vďaka úsporám, ktoré vznikajú pri mzdových nákladoch a daňovej optimalizácii.

2.1 Členenie zamestnaneckých benefitov

Zamestnanecké benefity môžeme členiť podľa mnoho kritérií. Či už z pohľadu charakteristických znakov alebo samotného účelu. Treba však brať na povedomie fakt, že každý benefit sa zaraduje do dvoch základných skupín.

- Peňažné
- Nepeňažné (12, s. 17-22)

2.2 Typy zamestnaneckých benefitov

V praxi existuje veľké množstvo zamestnaneckých benefitov, ktoré môžu spoločnosti ponúknuť. Všetky by sa ale dali zhrnúť do štyroch základných skupín:

- Pracovné benefity
- Starostlivosť o zdravie
- Benefity pre finančné zabezpečenie
- Benefity pre životný štýl (13)

Pracovné benefity

Tieto benefity zlepšujú pracovné prostredie a pomáhajú zamestnancovi odvádzať svoju prácu a zvyšovať jeho výkonnosť. Pre firmu sú tieto benefity veľmi podstatné kvôli zamedzeniu negatívneho postoja k práci a k samotnej spoločnosti. Pre každú spoločnosť je dôležité ako ju vnímajú jej zamestnanci zvnútra. Medzi tieto benefity sa zaraďujú výhody ako je flexibilný pracovný čas, homeoffice, možnosť zvýšenia kvalifikácie a rôzne preškolenia. Za základné benefity môžeme označiť poskytnutie občerstvenia a nealkoholických nápojov na pracovisku (13).

Starostlivosť o zdravie

V dnešnej dobe si ľudia čoraz viac potrpia na svoje zdravie. Zamestnávateľ by im v tom preto nemal brániť, ale skôr pomôcť. Zdravotné benefity sú najdôležitejšie z pohľadu zamestnanca. Tieto benefity ale vo veľa spoločnostiach chýbajú z dôvodu vysokých nákladov. Do týchto benefitov patria napríklad wellness programy, členstvá do posilňovne alebo špecifickejšie benefity ako je príspevok na fyzioterapiu, masáže, poskytnutie vyšetrenia u doktora (13).

Benefity pre životný štýl

Tieto benefity sú atraktívne najmä pre mladšie generácie, ktoré prácu neberú už len ako povinnosť ale ako životný štýl a miesto, kde sa stretávajú s ľuďmi mimo svojho súkromia. Väčšina zamestnancov stále viac pripisuje dôležitosť rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, nie je teda prekvapením, že výhody v tejto oblasti sú stále viac obľúbenejšie. Príkladmi sú starostlivosť o deti alebo právne služby (13).

2.3 Poskytovanie zamestnaneckých benefitov

Správne poskytovanie benefitov je dôležité pre obe strany. Obe strany chcú čo najviac ušetriť na nákladoch a daňových odvodoch. Za optimálne riešenie môžeme považovať také benefity, ktoré sú na strane zamestnávateľa daňovo účinným výdajom (nákladom), ktorý súčasne znižuje základ dane z príjmov právnických osôb. Zo strany zamestnanca ide o také benefity, ktoré sú oslobodené od dane z príjmov zo závislej činnosti a zároveň sa nezaraďujú do vymeriavacieho základu zamestnanca pre výpočet zdravotného a sociálneho poistenia (14, s. 3).

Spôsoby poskytovania zamestnaneckých benefitov:

1. **Fixný spôsob** – v kolektívnej zmluve alebo vo vnútorných predpisoch zamestnávateľ stanoví základné benefity, ktoré budú určené pre všetkých zamestnancov. Zamestnanec sa rozhodne, či tieto benefity využije (poukážkový systém). Jedná sa napríklad o príspevky na vzdelávanie, rekreáciu, na dôchodkové alebo životné pripoistenie, stravné lístky, firemné vozidlo či mobilný telefón a taktiež úhrada športových a kultúrnych akcií (14, s.2).
2. **Flexibilný spôsob** – zamestnávateľ určí balíček benefitov a ročný limit bodov pre každého zamestnanca. Tieto body zamestnanec získa pri bodovom hodnotení za splnenie určitých pracovných činností a kritérií dohodnutých so zamestnávateľom. Z tohto balíčku si každý zamestnanec vyberie také benefity, ktoré sú preňho najviac atraktívne (14, s. 2).

Poskytovaný benefit by mal byť v súčasnej dobe produktom, ktorý zamestnancovi ponúkne atraktívny výber služieb ale hlavne slobodnú voľbu výberu. Preto je medzi mladšími zamestnancami obľúbený najmä flexibilný spôsob (napr. Cafeteria systém). Veľmi rozšírené sú dnes tzv. predplatené benefičné karty, ktoré sú nabité zamestnávateľom a následne ju zamestnanec môže využiť na vlastné potreby ako je napríklad nákup zdravotných pomôcok alebo voľnočasové aktivity. Staršie generácie stále preferujú fixný spôsob poskytovania benefitov, kvôli jednoduchosti a hlavne neskúsenosti s flexibilným spôsobom poskytovania.

2.3.1 Poskytovanie benefitov z hľadiska daňových dopadov

U zamestnávateľa

- Poskytované na vrub nedaňovo uznateľných výdajov (nákladov),
- Poskytované na vrub daňovo uznateľných výdajov (nákladov),
- Poskytované z Fondu kultúrnych a sociálnych potrieb (FKSP) alebo z obdobného fondu vytvoreného zo zisku po jeho zdanení (14, s.3).

U zamestnanca

- Zdaňované daňou z príjmu zo závislej činnosti,
- Zahrňované alebo nezahrňované do vymeriavacieho základu pre stanovenie odvodu poistného na zdravotnom a sociálnom poistení,
- Oslobodené od dane z príjmov zo závislej činnosti (14, s. 2).

2.4 Poskytovanie zamestnaneckých benefitov podľa právnych predpisov

Keďže v dnešnej dobe neexistuje žiadna úplná právna legislatíva upravujúca všetky informácie týkajúce sa zamestnaneckých benefitov musíme čerpať z nasledujúcich právnych predpisov, v ktorých nájdeme nariadenia pre správnu manipuláciu so zamestnaneckými benefitmi.

Jedná sa hlavne o tieto právne predpisy:

1. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z príjmu, v platnom znení (ďalej len „ZDP“),
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platnom znení (ďalej len „ZP“),
3. Zákon č. 589/1992 Sb., o poistnom na sociální zabezpečení a príspevku na štátní politiku zamestnanosti, v platnom znení,
4. Zákon č. 563/1991 Sb., o účtovníctví, v platnom znení,
5. Zákon č. 592/1992 Sb., o poistnom na všeobecné zdravotní pojištění, v platnom znení
6. Vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb,
7. Vyhláška č. 500/2002 Sb., o účtovníctví,
8. České účetní standardy.

2.4.1 Z hľadiska zákona o dani z príjmov

Z pohľadu zamestnanca pri posudzovaní daňového riešenia poskytovaných zamestnaneckých benefitov musíme sledovať, aké príjmy sú alebo nie sú u zamestnanca predmetom dane z príjmov zo závislej činnosti podľa § 6 ZDP. Pokiaľ je príjem predmetom dane, musíme ďalej skúmať či ide o príjem podliehajúci dane z príjmov alebo je tento príjem oslobodený podľa § 6 odst. 9 ZDP (14, s. 8). Pri niektorých zamestnaneckých benefitoch ZDP určuje limity do výšky, pri ktorej sú tieto benefity oslobodené. U zamestnávateľa skúmame, ktoré druhy výdajov (nákladov) sú daňovo neuznateľné podľa § 25 ZDP a daňovo uznateľné podľa § 24 ZDP (14, s. 11).

2.4.2 Z hľadiska zákonníka práce

V § 4a Zákonníka práce nájdeme presnú právnu úpravu pracovných vzťahov, od ktorých sa odvíjajú zamestnanecké benefity. Možné odchýlky od legislatívy musia byť prevedené zmluvou alebo vnútorným predpisom, ktorý je upravený a vymedzený v § 305 ZP (14, s. 7).

Ide napríklad o tieto plnenia:

- **Odstupné** – jedná sa o čiastku, vyplácanú zamestnancovi, u ktorého dochádza k rozviazaniu pracovného pomeru z dôvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP. Podľa § 67 a § 68 má takto prepustený zamestnanec nárok na odstupné vo výške najmenej jedennásobku až trojnásobku priemerného zárobku zamestnanca, ktorý je vo väzbe na dobu trvania pracovného pomeru (14, s. 7).
- **Odborný rozvoj zamestnancov** – § 227 až § 235 ZP vymedzuje zvyšovanie a prehlbovanie kvalifikácie, zaučenie a zaškolenie zamestnancov. Taktiež pri zvyšovaní kvalifikácie zamestnanca stanovuje minimálnu výšku pracovného voľna s náhradou mzdy (14, s. 7).
- **Cestovné náhrady** – § 151 až § 189 ZP stanovuje len minimálnu výšku stravného a vreckového pri tuzemskej alebo zahraničnej pracovnej ceste a taktiež minimálnu sadzbu základnej náhrady za 1 km jazdy súkromným vozidlom, ktoré bolo použité ako pracovné na žiadosť zamestnávateľa. V ZP horné hranice nie sú obmedzené (14, s. 7).

Taktiež sa v ZP nachádzajú ďalšie plnenia ako sú napríklad **príplatky**, ktorým sme sa venovali v predchádzajúcich kapitolách.

2.4.3 Z hľadiska poistných zákonov

Z § 5 zákona o poistnom na sociálnom zabezpečení a z § 3 zákona o poistnom na všeobecnej zdravotnej poisťovni musíme rozhodnúť, ktoré zamestnanecké benefity patria do vymeriavacieho základu pre výpočet poistného na sociálnom poistení a všeobecnej zdravotnej poisťovni zamestnanca, a ktoré naopak nie (14, s. 14).

Podľa § 5 odst. 1 zákona o poistnom na sociálnom zabezpečení a § 3 odst. 1 zákona o poistnom na všeobecnej zdravotnej poisťovni sa do vymeriavacieho základu zahrňujú napríklad:

- Nepeňažný príjem zamestnanca vo výške 1 % z obstarávacej ceny služobného vozidla, ktoré bolo použité aj pre súkromné účely zamestnanca,
- Nepeňažný príjem zamestnanca spojený s dopravou zamestnanca do a zo zamestnania,
- Rozdiel medzi cenou obvyklou a cenou, za ktorú sú zamestnancovi poskytnuté vlastné služby a výrobky spoločnosti (14, s. 14).

Nasledujúce príjmy sa podľa § 5 odst. 2 zákona o poistnom na sociálnom zabezpečení a § 3 odst. 1 zákona o poistnom na všeobecnej zdravotnej poisťovni nezahrňujú do vymeriavacieho základu. Patrí sem:

- Náhrada škody podľa ZP,
- Vernostný prídavok horníkom,
- Jednorazová sociálna výpomoc,
- Odstupné,
- Plnenie, ktoré bolo poskytnuté požívateľovi invalidného dôchodku tretieho stupňa alebo starobného dôchodku (14, s. 14-15).

2.5 Účtovné aspekty zamestnaneckých benefitov

Zamestnanecké benefity je dôležité sledovať aj z účtovného hľadiska. Účtovanie benefitov sa riadi zákonom č. 563/1991 o účtovníctví, vyhláškou č. 500/2000 Sb. a Českými účetními standardy (14, s. 10).

Náklady zamestnávateľa súvisiace s poskytovaním zamestnaneckých výhod sa účtujú najmä do 5. účtovnej skupiny. Z tejto skupiny sa vyberajú ďalšie účty, podľa toho či sú poskytované benefity príjmom u zamestnanca, ktorý je predmetom dane z príjmov, nie je predmetom dane z príjmov, alebo je oslobodený od dane z príjmov zo závislej činnosti.

Z hľadiska účtovania môže zamestnávateľ poskytovať zamestnanecké výhody z FKSP, zo sociálneho alebo obdobného fondu tvoreného zo zisku po jeho zdanení.

2.5.1 Fond kultúrnych a sociálnych potrieb (FKSP)

Platná vyhláška č. 114/2002 Sb. určuje a upravuje výšku tvorby pre organizačné zložky štátu, štátne príspevkové organizácie a príspevkové organizácie zriadené územnými samosprávnymi celkami. Táto vyhláška sa nevzťahuje na kraje a obce a ani na ich organizačné zložky. Tieto organizácie podľa § 5 zákona č. 250/2000 Sb. môžu vytvárať vlastné sociálne fondy. Taktiež nemôžeme zabudnúť na vyhlášku č. 310/1995 Sb. ktorá je dodnes určená pre štátne podniky (15, s. 8).

2.5.2 Tvorba fondu

Vytváranie tohto fondu je upravené v § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Fond je tvorený **základným prídélom**, ktorý predstavuje 2 % z ročného objemu nákladov zúčtovaných na platy a náhrady platu, ale taktiež aj na odmeny za pracovné činnosti. Platom sa v tomto prípade rozumie aj refundácia platu, odmeny vyplácané pri pracovných a životných jubileách. Ďalšími zdrojmi fondu sú poistné plnenia a náhrady škôd od poisťovní s viazanosťou k majetku obstarávaného z fondu alebo k majetku, na ktorého prevádzku sa prispieva z fondu. Taktiež tam patria peňažné dary a iné dary poskytnuté do fondu (15, s. 9).

Tabuľka 2: Účtovanie tvorby FKSP
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Účtovná operácia	MD	D
Tvorba FKSP	527	412
Prevod peňažných prostriedkov na účet FKSP	261	241
Príjem peňažných prostriedkov na účet FKSP	243	261

2.5.3 Hospodárenie a čerpanie z fondu

V § 3 vyhlášky pre organizácie, ktoré sa riadia vyhláškou č. 114/2002 Sb. je upravené hospodárenie s fondom. Tieto organizácie zostavujú rozpočet a následne stanovujú spôsob čerpania prostriedkov z fondu v súlade z vyhláškou. Štátny podnik sa riadi podľa § 12 vyhlášky č. 310/1995 Sb. (15, s. 10).

FKSP je vedený sa samostatnom bankovom účte a z § 25 odst. 2 písm. f) vyhlášky č. 410/2009 Sb. vyplýva, že tento **samostatný účet sa bude účtovať na účte 243.**

Používanie fondu je vyhradené výlučne na činnosti, ktoré organizácia organizuje sama alebo je spoluorganizátor. Z toho vyplýva, že plnenie môže opatriť aj od inej právnickej alebo fyzickej osoby (15, s. 10-11).

2.5.4 Sociálny fond

Sociálny fond zamestnávateľ vytvára pre uspokojovanie kultúrnych, sociálnych a ďalších potrieb zamestnancov a ich rodinných príslušníkov. Tento fond môže byť vytvorený všade, kde sa organizácia neriadi vyhláškami č. 310/1995 Sb. a č. 114/2002 Sb. Táto vyhláška sa nevzťahuje ani na obce takže sa jedná o právnické ale aj fyzické osoby (15, s. 26).

2.5.5 Tvorba a hospodárenie sociálneho fondu

Pre jeho tvorbu nie sú stanovené žiadne pravidlá okrem nutnosti vytvoriť zisk, aby mohol byť fond vytvorený. Preto ho nemožno vytvoriť na vrub daňovo uznateľných výdajov (nákladov).

O spôsobe tvorby a hospodárenia sociálneho fondu rozhoduje organizácia (zamestnávateľ) pokiaľ nie je v kolektívnej zmluve alebo v iných interných predpisoch stanovené inak. Preto je nutné aby tvorba fondu bola zakotvená v zakladateľských listinách, napríklad u obchodnej spoločnosti, alebo aby o tvorbe sociálneho fondu rozhodla valná hromada alebo iný orgán spoločnosti.

Poskytnuté plnenia sú limitované zákonom o dani z príjmov, zákonom o poistnom na verejné zdravotné poistenie a zákonom o poistnom na verejné zabezpečenie. Všetko čo je zamestnancovi poskytnuté nad limit sa následne stáva zdaniteľným príjmom zamestnanca (15, s. 26-27).

Najčastejšie používané účty pre účely sociálneho fondu sa používajú účty 423 alebo 424, ktoré sa nachádzajú v 4. účtovej triede. Ďalej platí, že pokiaľ nie je prídelený do tohto fondu upravený v štatutárnych dokumentoch, ide o tzv. podmienený záväzok spoločnosti voči zamestnancom.

Tabuľka 3: Účtovanie o tvorbe sociálneho fondu
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Účtovné operácie	MD	D
Tvorba zo zisku minulých rokov	428	423
Tvorba z disponibilného zisku	431	423
Tvorba z kapitálových fondov	412	423

2.6 Rozbor jednotlivých zamestnaneckých benefitov

V tejto časti podrobne rozoberieme jednotlivé aspekty poskytovania zamestnaneckých benefitov. Pozrieme sa na to, aké dopady majú tieto benefity na strane samotného zamestnanca, ktorému sú tieto benefity poskytované a taktiež, čo znamenajú pre zamestnávateľa, ktorý jednotlivé benefity poskytuje.

2.6.1 Poskytovanie občerstvenia, nealkoholických a ochranných nápojov na pracovisku

Pri poskytovaní občerstvenia na pracovisku je daňové riešenie závislé na tom, či ide o nepeňažné alebo peňažné plnenie zamestnávateľa poskytované jeho zamestnancom.

Nepeňažná forma - občerstvenie

Pri tejto forme zamestnávateľ poskytuje zamestnancom rôzne občerstvenie v nepeňažnom plnení. Poskytované občerstvenie zamestnancom na pracovisku hradí zamestnávateľ zo svojich finančných prostriedkov pri nákupe tovaru alebo poskytovateľovi týchto služieb. Ide napríklad o spoločné raňajky apod.

Zo strany zamestnanca bude občerstvenie poskytované zamestnávateľom v nepeňažnej forme oslobodené od dane z príjmov zo závislej činnosti na základe § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. **Z pohľadu zamestnávateľa** nebude poskytované občerstvenie zamestnancom daňovým výdajom podľa § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Z tohto ustanovenia je zrejmé, že za daňové výdaje (náklady) sa nepovažujú výdaje na reprezentáciu, pod ktorými sa rozumejú hlavne výdaje na občerstvenie, pohostenie a dar. Toto plnenie hradí zamestnávateľ zo sociálneho fondu alebo ho musí zaúčtovať ako nedaňový náklad. Tento postup platí aj keď je toto nepeňažné plnenie obsiahnuté v kolektívnej zmluve, vo vnútornom predpise alebo v inej zmluve uzatvorenej so zamestnancom (14, s. 153).

Peňažná forma - občerstvenie

V tomto prípade poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi finančný príspevok na nákup občerstvenia. Väčšinou je toto peňažné plnenie vyplácané súčasne so mzdou zamestnanca.

Občerstvenie v peňažnej forme bude **u zamestnanca** zdaniteľným peňažným príjmom, ktorý bude zahrnutý do vymeriavacieho základu pre odvod poistného na sociálne a zdravotné poistenie a zároveň pripočítaný k zdaniteľnej mzde zamestnanca.

Pre zamestnávateľa nebude poskytnutý peňažný príspevok zamestnancom na občerstvenie daňovým výdajom, tak ako v minulom prípade, na základe § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Zamestnávateľ postupuje rovnako ako v prípade nepeňažného príspevku na občerstvenie (14, s. 154-155).

Nepeňažná forma – nealkoholické nápoje

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom nealkoholické nápoje vo forme nepeňažného plnenia a úhrady za toto plnenie hradí zo svojich finančných prostriedkov. Ide napríklad o čaj, kávu, limonády apod.

Hodnota nealkoholických nápojov poskytnutá zamestnávateľom v nepeňažnej forme bude **u zamestnanca** oslobodená od dane z príjmov zo závislej činnosti podľa § 6 odst. 9 písm. c) ZDP. Na základe tohto ustanovenia je hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnancovi oslobodená od dane z príjmov zo závislej činnosti pokiaľ sú poskytované:

- ako nepeňažné plnenia,
- zo sociálneho fondu, zo zisku po jeho zdanení alebo na vrub výdajov (nákladov), ktoré sa nepovažujú za výdaje (náklady) na dosiahnutie, zaistenie a udržanie príjmu a
- ku spotrebe na pracovisku.

V prípade zamestnávateľa nebudú výdaje na poskytovanie nealkoholických nápojov zamestnancom daňovým výdajom v súlade § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP. Podľa tohto ustanovenia sa za daňový výdaj (náklad) u zamestnávateľa nepovažuje hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných ako nepeňažné plnenie zamestnancom (14, s. 156).

Peňažná forma – nealkoholické nápoje

Tak ako u občerstvenia, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na nákup nealkoholických nápojov určených k spotrebe na pracovisku.

Peňažný príspevok na zakúpenie nealkoholických nápojov bude **pre zamestnanca** zdaniteľným príjmom, ktorý bude pripočítaný ku zdaniteľnej mzde zamestnanca a zahrnutý do vymeriavacieho základu pre odvod poistného na sociálne a zdravotné poistenie. Pokiaľ bude toto peňažné plnenie zamestnávateľa ukotvené vo vnútornom predpise zamestnávateľa, v kolektívnej zmluve alebo inej zmluve uzatvorenej so zamestnancom, **z pohľadu zamestnávateľa** pôjde o daňovo uznateľný výdaj (náklad) na základe § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (14, s. 156-157).

Ochranné nápoje

Zamestnancom sa poskytujú ochranné nápoje k ochrane ich zdravia pred účinkami tepelnej záťaže alebo záťaže chladom. Toto poskytnuté plnenie bližšie upravuje § 104 odst. 5 a 6 ZP a § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Na strane zamestnanca sa podľa § 6 odst. 7 písm. b) ZDP sa za príjmy zo závislej činnosti a predmetom dane nepovažuje hodnota pracovných odevov a obuvi, osobných ochranných pracovných prostriedkov, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov a ochranných nápojov poskytovaných v rozsahu stanovenom zvláštnym predpisom č. 495/2001 Sb. v súlade s podmienkami nariadením vlády č. 361/2007 Sb. Pokiaľ zamestnávateľ postupuje podľa nariadenia vlády č. 361/2007 Sb., ide **u zamestnávateľa** o daňový výdaj (náklad) podľa § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZP. Pri nesplnení nariadenia vlády sa tieto výdaje (náklady) spojené s poskytovaním ochranných nápojov stávajú pre zamestnávateľa daňovo neuznatel'né (14, s. 158-159).

2.6.2 Príspevky zamestnávateľa poskytnuté zamestnancovi na kultúru, šport a rekreáciu

Tak ako u poskytovania príspevkov na občerstvenie, sa daňové riešenie u zamestnanca a zamestnávateľa líši v závislosti od formy poskytovaných príspevkov, či ide o nepeňažné alebo peňažné plnenie.

Nepeňažná forma

Idie o prípad, kedy zamestnávateľ uhradí náležité výdaje a zamestnancovi dá poukazy, permanentky, vstupenky a pod.

Nepeňažné plnenie poskytované zamestnávateľom na kultúru, šport a rekreáciu zamestnancovi alebo jeho rodinným príslušníkom z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb, zo sociálneho fondu, zo zisku (príjmu) po jeho zdanení alebo na vrub výdajov (nákladov), ktoré sa nepovažujú za výdaje (náklady) na dosiahnutie, zaistenie a udržanie príjmu je **u zamestnanca** oslobodené od dane z príjmov zo závislej činnosti podľa § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

K týmto príjmom môžeme taktiež zahrnúť:

- zaobstaranie tovaru alebo služieb zdravotného, liečebného, hygienického alebo podobného charakteru od zdravotných zariadení,
- použitie zariadenia pre starostlivosť detí v predškolskom veku, športové a telovýchovné zariadenia,
- príspevky na vytlačené knihy a knihy pre deti,
- príspevky na kultúrne a športové akcie.

V ZDP sa neuvádza maximálna výška príspevku zamestnávateľa na kultúrnu a športovú akciu. Limitujúca pre oslobodenie od dane z príjmov zo závislej činnosti je len výška hodnoty nepeňažného plnenia poskytnutá na rekreáciu alebo zájazd a to vo výške 20 000 Kč za zdaňovacie obdobie. Čiastka prevyšujúca 20 000 Kč bude na strane zamestnanca zdaniteľným príjmom a bude vstupovať do vymeriavacieho základu (14, s.121-122).

U zamestnávateľa sa považujú tieto výdaje (náklady) nepeňažného plnenia za daňovo neuznateľné podľa § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Výnimkou sú podľa § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP výdaje (náklady) vynaložené na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, starostlivosť o zdravie, kde môžeme zaradiť lekárske prehliadky a vyšetrenia stanovené zvláštnymi predpismi, a prevádzka vlastných vzdelávacích zariadení alebo výdaje (náklady) vzťahujúce sa na odborný rozvoj a rekvalifikáciu zamestnancov (14, s.123).

Peňažná forma

Poskytnuté peňažné plnenie od zamestnávateľa sa **na strane zamestnanca** považuje za zdaniteľný príjem a zahrňuje sa do vymeriavacieho základu pre výpočet poistného na zdravotnom a sociálnom poistení. Pokiaľ zamestnávateľ splní podmienku v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP pôjde **u zamestnávateľa** o daňový výdaj (náklad). Za tieto výdaje (náklady) sa považujú výdaje (náklady) na starostlivosť o zdravie, pracovné a sociálne podmienky a zvýšený rozsah doby odpočinku (14, s.127-128).

2.6.3 Poskytnutie zľavy z ceny pri predaji zamestnancom

Ide o zamestnaneckú výhodu kedy zamestnávateľ predáva zamestnancom výrobky a služby za nižšie ceny, ako obvyklé, so zľavou. Zamestnávateľ môže predat' takýmto spôsobom vyrobené výrobky podniku, nakúpené či poskytované služby zamestnávateľom a použitý majetok zahrnutý v obchodnom majetku firmy za výhodnejšie ceny.

Zo strany zamestnanca sa vychádza z § 6 odst. 3 ZDP, z ktorého vyplýva, že za zdaniteľný príjem sa považuje výška rozdielu medzi cenou obvyklou a cenou, ktorú platí zamestnanec, čiže zlacnenou. Táto čiastka vstupuje do vymeriavacieho základu pre poistné na sociálnom a zdravotnom poistení. Výnimkou je predaj objektu bývania zamestnancovi pokiaľ v ňom mal zamestnanec bydlisko po dobu dvoch rokov bezprostredne pred jeho kúpou. **Pre zamestnávateľa** budú daňovo uznateľne výdaje (náklady):

- náklady súvisiace s poskytnutím služieb zamestnancom,
- nákupná cena tovaru, ktorý bol predaný so zľavou zamestnancom,
- výrobné náklady výrobkov predaných so zľavou zamestnancom,
- daňová zostatková cena majetku predaného za nižšiu cenu ako za cenu obvyklú (14, s. 161-162).

2.6.4 Príspevok zamestnávateľa na penzijné pripoistenie, doplnkové penzijné sporenie a súkromné životné poistenie zamestnanca

V rámci zamestnaneckých benefitov môže zamestnávateľ prispievať svojim zamestnancom na penzijné poistenie, na penzijné pripoistenie so štátnym príspevkom a taktiež na súkromné poistenie.

U zamestnanca je od dane z príjmov zo závislej činnosti podľa § 6 odst. 9 písm. p) ZDP oslobodená platba zamestnávateľa na:

- príspevok na penzijné poistenie,
- penzijné pripoistenie so štátnym príspevkom,
- doplnkové penzijné sporenie a
- súkromné životné poistenie,

ktorej celkový súhrn je maximálne 50 000 Kč ročne. V poistnej zmluve musí byť zjednaná výplata poistného plnenia až po 60 kalendárnych mesiacoch od uzavretia zmluvy a dosiahnutie 60 rokov poisteného (zamestnanca) (16, s.171).

§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5. ZDP umožňuje **zamestnávateľovi** uplatniť ako daňový výdaj príspevok zamestnancovi na jeho penzijné pripoistenie a súkromné životné poistenie zjednaný v pracovnej alebo inej zmluve so zamestnancom alebo stanovený vo vnútornom predpise či kolektívnej zmluve. Takto zjednaný príspevok nemá žiadny limit pre jeho daňovú účinnosť (16, s. 171).

2.6.5 Dary

Pre poskytovanie daru sa v praxi niekedy používa termín „sponzorský príspevok“. Za dar môžeme považovať majetok, ktorý je poskytovaný bezúplatne, tzn. darca neočakáva žiadnu protihodnotu (16, s. 79).

Hodnota nepenažného bezúplatného plnenia (daru) poskytovaného z FKSP, zo sociálneho fondu alebo zo zisku po jeho zdanení, alebo na vrub výdajov (nákladov), ktoré sa nepovažujú za výdaje (náklady) na dosiahnutie, zaistenie a udržanie príjmu je **u zamestnanca** podľa § 6 odst. 9 písm. g) ZDP od dane z príjmov zo závislej činnosti oslobodená do výšky 2 000 Kč ročne (15, s. 115). V súlade s ustanovením § 25 odst. 1 písm. t) ZDP je dar **pre zamestnávateľa** daňovo neúčinný náklad (16, s. 79).

2.6.6 Prémie a odmeny

Poskytnuté odmeny ako sú napríklad odmeny za odpracované roky, odmeny pri životných jubileách sú podľa § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP **pre zamestnávateľa** daňovo uznateľné výdaje (náklady) pokiaľ tieto peňažné plnenia vyplývajú z kolektívnej zmluvy, vnútorného predpisu zamestnávateľa a pracovnej alebo inej zmluvy. **Na strane zamestnanca** ide o peňažný príjem, ktorý sa zahrňa do základu dane z príjmov zo závislej činnosti a sú z neho platené odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne (17).

2.6.7 Poskytnutie manažérskeho vozidla pre súkromné účely

Daňovým riešením tohto benefitu sa na strane zamestnanca zaoberá § 6 odst. 6 ZDP a na strane zamestnávateľa § 24 odst. 2 ZDP a ďalej GFŘ č. D-22 (14, s. 99).

Pre zamestnanca ide o zdaniteľný príjem vo výške 1 % zo vstupnej ceny, vrátane DPH, automobilu za každý započatý kalendárny mesiac poskytnutia vozidla. Tento nepeňažný príjem sa zahrňuje do vymeriavacieho základu pre výpočet poistného na zdravotné a sociálne poistenie (16, s. 29). **U zamestnávateľa** sú výdaje (náklady) súvisiace s opravou a údržbou vozidla ako cestná daň, havarijné poistenie, odpisy alebo pohonné hmoty daňovo uznateľné podľa bodu 26 pokynov GFŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP. Pohonné hmoty, ktoré sú spotrebované pre súkromné účely sú daňovo neuznateľné (14, s. 101-103).

2.6.8 Poskytovanie stravovania zamestnancom

Jedná sa o najčastejšie poskytovaný zamestnanecký benefit pričom v súčasnej dobe je najviac využívaná forma poskytovania stravných lístkov. Podľa § 236 ZP, ktorý sa zaoberá poskytovaním stravného, je zamestnávateľ povinný dať možnosť stravovania vo všetkých zmenách, avšak túto povinnosť nemá voči zamestnancom, ktorí sú na pracovnej ceste. Z vyše uvedeného vyplýva, že zamestnanec má len povinnosť umožniť stravovanie a nie zaistiť.

Na strane zamestnanca je podľa § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od dane z príjmov zo závislej činnosti oslobodený *nepeňažný príjem*, ktorý je poskytnutý vo forme nepeňažného plnenia od zamestnávateľa k spotrebe na pracovisku alebo v súvislosti so závodným stravovaním zabezpečovaného iným subjektom. Pokiaľ zamestnávateľ poskytuje stravovanie vo forme stravných lístkov, ktorých hodnota je nižšia ako nominálna hodnota stravného lístka alebo úplne zadarmo, je celá nominálna hodnota stravného lístka pre zamestnanca oslobodená od dane z príjmov zo závislej činnosti. V prípade *peňažného plnenia* poskytnutého zamestnávateľom zamestnancovi na úhradu stravovania, ide u zamestnanca o peňažný príjem, ktorý podlieha zdaneniu zo superhrubej mzdy a vstupuje do vymeriavacieho základu pre odvod poistného na zdravotné a sociálne poistenie (14, s.43-44).

U zamestnávateľa daňové riešenie výdajov (nákladov) poskytnutých na stravovanie zamestnancov plyní z § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. ZDP rozlišuje dve formy stravovania, u ktorých platí rozdielny daňový režim:

- Zaistenie stravovania zamestnancov vo vlastnom zariadení – na základe § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP sú výdaje (náklady) vynaložené na prevádzku vlastného stravovacieho zariadenia, ako spotreba energie, odpisy, údržba a oprava zariadenia, daňovo uznateľné výdaje (náklady). Daňovo neuznateľný výdaj (náklad) je hodnota potravín zaistených pre stravovanie (14, s. 45-46).
- Zaistenie stravovania zamestnancov pomocou iných subjektov – bod 18 pokynu GFR č. D-22 § 24 odst. 2 ZDP bližšie vysvetľuje čo sa rozumie pod pojmom stravovania zaistovaného prostredníctvom iných subjektov. Do tejto formy sa zaraďuje aj poskytovanie stravných lístkov. U zamestnávateľa sú daňovo účinné príspevky poskytované do výšky 55 % ceny jedla za jednu zmenu podľa § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Maximálna výška stravného pre zamestnanca na pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín je v súlade so § 6 odst. 7 písm. a) ZDP stanovená na 70 % stravného. Podmienka, pri ktorej si zamestnávateľ môže uplatniť daný príspevok ako daňový výdaj je, že prítomnosť zamestnanca v práci musí byť aspoň 3 hodiny behom smeny (14, s. 46-47).

2.6.9 Odborný rozvoj zamestnancov

Odborný rozvoj zamestnancov zahŕňa § 227 až 235 ZP, kde ide hlavne o:

- Prehlbovanie kvalifikácie – zaoberá sa tým § 230 ZP. Pod týmto pojmom chápeme dopĺňovanie kvalifikácie, ktorým sa nemení podstata, obnovovanie a udržanie tejto kvalifikácie. Všetky náklady spojené s prehlbovaním kvalifikácie je povinný hradiť zamestnávateľ podľa § 230 odst. 4 ZP,
- Zvyšovanie kvalifikácie – ide o zmenu hodnoty, získanie alebo rozšírenie kvalifikácie v súlade s § 231 ZP. Zvyšovanie kvalifikácie je považované za prekážku a zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku,

- Odbornú prax absolventov škôl – na strane zamestnanca je považovaná za výkon práce, za ktorý má zamestnanec nárok na mzdu (plat). Vynaložené náklady hradí zamestnávateľ,
- Zaškolenie a zaučenie – taktiež je považované za výkon práce a vynaložené náklady na zaškolenie a zaučenie zamestnanca hradí zamestnávateľ (14, s. 79-84).

Daňové riešenia odborného rozvoja zo strany zamestnanca a zamestnávateľa sú zhrnuté v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 4: Daňové riešenie odborného rozvoja
(Zdroj: 14)

Situácia	Oslobodenie od dane u zamestnanca	Daňové výdaje (náklady) u zamestnávateľa
Nepeňažné plnenie na rekvalifikáciu súvisiacu s činnosťou zamestnávateľa	ÁNO - § 6 odst. 9 písm. a) ZDP	ÁNO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP
Nepeňažné plnenie na rekvalifikáciu nesúvisiacu s činnosťou zamestnávateľa	ÁNO - § 6 odst. 9 písm. a) ZDP	NIE - § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP
Peňažné plnenie na rekvalifikáciu súvisiacu s činnosťou zamestnávateľa	NIE - § 6 odst. 3 ZDP	ÁNO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP
Peňažné plnenie na rekvalifikáciu nesúvisiacu s činnosťou zamestnávateľa	NIE - § 6 odst. 3 ZDP	ÁNO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP
Nepeňažné plnenie na odborný rozvoj súvisiaci s činnosťou zamestnávateľa	ÁNO - § 6 odst. 9 písm. a) ZDP	ÁNO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP
Nepeňažné plnenie na odborný rozvoj nesúvisiaci s činnosťou zamestnávateľa	ÁNO - § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP	NIE - § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP
Peňažné plnenie na odborný rozvoj súvisiaci s činnosťou zamestnávateľa	NIE - § 6 odst. 3 ZDP	ÁNO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP
Peňažné plnenie na odborný rozvoj nesúvisiaci s činnosťou zamestnávateľa	NIE - § 6 odst. 3 ZDP	ÁNO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP

2.6.10 Prehľad benefitov a ich daňový dopad v Českej republike

Tabuľka 5: Prehľad benefitov v ČR

(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Situácia	Forma	Oslobodenie od dane u zamestnanca ČR	Daňové výdaje u zamestnávateľa ČR
Poskytovanie občerstvenia, nealkoholických a ochranných nápojov	Nepeňažná	ÁNO - § 6 odst. 9 písm. b) ZDP	NIE - § 25 odst. 1 písm. t) ZDP
	Peňažná	NIE	NIE - § 25 odst. 1 písm. t) ZDP
Príspevky na kultúru, šport a rekreáciu	Nepeňažná	ÁNO - § 6 odst. 9 písm. d) ZDP	NIE - § 25 odst. 1 písm. h) ZDP
	Peňažná	NIE	ÁNO - podmienky § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP
Poskytnutie zľavy z ceny pri predaji zamestnancom	Nepeňažná	ÁNO - § 6 odst. 3 ZDP	ÁNO
	Peňažná		
Príspevok na penzijné pripoistenie, doplnkové penzijné sporenie a súkromné životné poistenie zamestnanca	Nepeňažná	ÁNO - § 6 odst. 9 písm. p) ZDP	ÁNO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. ZDP
	Peňažná		
Dary	Nepeňažná	ÁNO - § 6 odst. 9 písm. g) ZDP (2000 Kč ročne)	NIE - § 25 odst. 1 písm. t) ZDP
	Peňažná		
Poskytnutie manažérskeho vozidla	Nepeňažná	NIE	ÁNO - bod 26 pokynu GFR č. D-22 k § 24 odst.2 ZDP
	Peňažná		
Stravovanie	Nepeňažná	ÁNO - § 6 odst. 9 písm. b) ZDP	Zaistenie stravovania vo vlastnom - ÁNO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP
	Peňažná	NIE	Pomocou iných subjektov - ÁNO 55% § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP
Nápoje	Nepeňažná	ÁNO - § 6 odst. 9 písm. c) ZDP	NIE - § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP
	Peňažná	NIE	ÁNO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP
Ochranné nápoje	Nepeňažná	ÁNO - § 6 odst. 7 písm. b) ZDP	ÁNO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZP
	Peňažná		

3 ANALYTICKÁ ČASŤ

V analytickej časti tejto bakalárskej práce sa postupne rozberajú dve spoločnosti, každá z iného štátu. Najskôr ich predstavím pomocou základných informácií a potom spravím analýzu aktuálnych zamestnaneckých benefitov, ktoré ponúkajú. Záver tejto časti je zložený z dotazníkového šetrenia, návrhov nových optimálnych benefitov, ktoré by mohli dané spoločnosti poskytovať a úplný záver tvorí prehľad porovnania slovenskej a českej legislatívy práve v daných zamestnaneckých benefitoch.

Prvá zmienená spoločnosť je zo Slovenskej republiky (SR), takže poskytované benefity budú v súlade so slovenskou legislatívou. Ďalšia spoločnosť je z Českej republiky (ČR), v ktorej opíšem poskytované benefity v súlade s českými zákonmi. Spoločnosť z Českej republiky nechcela aby sa v celej práci uvádzal jej obchodný názov, takže budem rešpektovať ich prianie. Ďalej ju budem označovať pod vymysleným názvom ABC, s.r.o.

3.1 Základné údaje o spoločnosti SR

Akciová spoločnosť: NAD – RESS Senica, a.s.

Sídlo: Železničná 329/21, 905 01 Senica

Dátum zápisu do obchodného registra: 3.9.1997

Základný kapitál: 2 698 805 €



Obrázok 4: Logo NAD – RESS Senica, a.s.
(Zdroj: NAD – RESS Senica, a.s.)

Klasifikácia ekonomických činností:

- Nákladná cestná doprava
- Expedičná činnosť
- Skladovacia činnosť
- Špedičná činnosť
- Činnosť colného deklaranta

Charakteristika organizácie

NAD – RESS Senica, a.s. sa za vyše 20 ročnú históriu vypracovala na jedného z hlavných poskytovateľov dopravných služieb. So svojím špičkovým vozovým parkom s 205-timi vozidlami, hlavne značiek Mercedes a Volvo, je garanciou kvality v dopravných službách. Svoje vozidlá inovujú o najnovšie technológie, ktoré zabezpečujú prehľad o vozidlách nielen cez mobilné aplikácie, ale aj cez satelitné monitorovacie systémy vo vozidlách. Vďaka týmto technológiám ponúka táto spoločnosť okamžitú a pružnú reakciu a následné efektívne riešenie problémov. Vozidlá sú flexibilné na dopravenie rôzneho druhu tovaru od 1 tony až do 26 ton. Vďaka svojej kvalite patria medzi ich zákazníkov výrobné a obchodné spoločnosti ako BILLA, GRAFOBAL ale aj nadnárodné logistické spoločnosti ako je napríklad GEFECO. Dopravné služby poskytuje NAD – RESS do krajín ako sú Španielsko, Anglicko, Francúzsko a Taliansko.

V roku 2021 sa opäť táto firma zaradila medzi najväčšie a najúspešnejšie dopravné spoločnosti pričom dosiahla zisky vo výške viac ako 450 tis. EUR. Vo vnútroštátnej doprave zamestnáva 109 vodičov, v medzinárodnej doprave 54 vodičov a v regionálnej doprave jazdí na ich vozidlách 28 vodičov. Celkový počet zamestnancov, ktorý táto spoločnosť zamestnáva je vyše 250. V tomto roku taktiež zavádza zelenú alternatívu pohonu pri svojich vozidlách, čo je znak toho, že táto spoločnosť vníma ekológiu a udržateľnosť ako prioritu. Investícia do tohto projektu sa odhaduje na 25 mil. EUR.

Tabuľka 6: Výsledok hospodárenia v jednotlivých rokoch
(Zdroj: NAD-RESS Senica, a.s.)

V EUR	2019	2020	2021
Výsledok hospodárenia	448 718	339 969	455 994

3.2 Analýza jednotlivých benefitov poskytovaných zamestnancom v spoločnosti NAD – RESS Senica, a.s.

Spoločnosť ponúka veľmi pestrý balíček zamestnaneckých benefitov, ktorý je ukotvený v internom predpise. Svojimi poskytovanými benefitmi patrí medzi špičku v obore a aj preto je vyhľadávanou dopravnou spoločnosťou.

Sociálny program akciovej spoločnosti je tvorený za účelom zlepšovania pracovných a životných podmienok zamestnancov. Jeho cieľom je posilniť stabilizáciu zamestnancov a oceniť ich kvalitnú prácu ako aj ich vzťah k samotnej spoločnosti NAD - RESS Senica, a. s.

Z dôvodu zachovania sociálnej spravodlivosti, rovnoprávnosti a z dôvodu rôzneho územného vykonávania pracovných činností zamestnancami zamestnávateľ rozdeľuje svojich zamestnancov na 2 kategórie- vodič a ostatný zamestnanec.

Sociálny program zamestnávateľa pozostáva z 3 úrovní:

1. program vyplývajúci z právnych predpisov,
2. nadstavbový sociálny program,
3. nadštandardný sociálny program (18).

Každá z uvedených úrovní sa vyznačuje inými službami pričom každá vyššia úroveň je viazaná na výkonnosť zamestnancov zamestnávateľa. Úroveň č.1 je stanovená pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa, zatiaľ čo ostatné dve úrovne len pre zamestnancov, ktorí nie sú v skúšobnej dobe (18).

Sociálna politika spoločnosti predstavuje významnú oblasť pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Je právne upravená najmä v zákone č. 311/ 2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 152/ 1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a v zákone č. 650/ 2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a doplnení niektorých zákonov (18).

3.2.1 Starostlivosť o zdravie zamestnanca

Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom komplexný pitný režim. Presné podmienky poskytovania nápojov na pracovisku sa riadia samostatne vydanou smernicou „PITNÝ REŽIM“ (18).

Tabuľka 7: Výdavky na pitný režim v jednotlivých rokoch
(Zdroj: NAD-RESS Senica, a.s.)

Rok	2020	2021
Výdavky na pitný režim	111 178 €	123 828 €

3.2.2 Stravovanie

Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie upravuje §152 Zákonníka práce. Zamestnávateľ zabezpečuje stravu pre svojich zamestnancov, s ktorými má uzatvorený pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy, formou **elektronickej stravovacej karty** (18).

Podľa ods. 3 zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. V tomto prípade príspevok zamestnávateľa nesmie prekročiť sumu 2,81 € (18).

Zamestnávateľ okrem toho poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie aj podľa zákona č. 152/ 1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Sociálny fond je tvorený vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (18).

3.2.3 Príspevok na rekreáciu

Príspevok na rekreáciu patrí taktiež do základných poskytovaných výhod, ktoré táto spoločnosť ponúka.

Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá permanentne najmenej 24 mesiacov, poskytne zamestnávateľ príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, maximálne však v sume 275 eur za kalendárny rok (18).

Najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie je zamestnanec povinný preukázať zamestnávateľovi oprávnené výdavky predložením účtovných dokladov, v ktorých musí byť označenie zamestnanca (18).

Oprávnenými výdavkami sa rozumejú preukázané výdavky zamestnanca na:

- pobytový balík, ktorý obsahuje ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR
- ubytovanie minimálne na dve prenocovania na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby
- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR
- organizované zotavovacie akcie a viacdenné aktivity počas školských prázdnin na území SR pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom (18).

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca na vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, na manžela a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii (18).

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa nedohodnú inak (18).

Tabuľka 8: Výdavky na rekreáciu v jednotlivých rokoch

(Zdroj: NAD-RESS Senica, a.s.)

Rok	2020	2021
Výdavky na rekreácia	8 654,47 €	6 764,12 €

3.2.4 Spoločenské a športové podujatia

Tieto benefity patria už do nadstavbového sociálneho programu, ktorý je poskytovaný len zamestnancom, ktorí nie sú v skúšobnej dobe.

Spoločnosť každoročne organizuje spoločenské a športové podujatia, ktoré sú u zamestnancov veľmi obľúbené. Slúžia najmä na upevňovanie vzťahov v kolektíve, ktoré sú v každej spoločnosti dôležité a taktiež k relaxácii.

Sekretariát generálneho riaditeľa vydáva pre každý kalendárny rok plán akcií financovaných zo sociálneho fondu. Organizáciu podujatí zabezpečuje sekretariát generálneho riaditeľa. Tiež je jeho úlohou informovať zamestnancov telefonicky, mailom alebo prostredníctvom jednotlivých odborných riaditeľov o mieste konania, spôsobe prihlásenia ako aj o ďalších podrobnostiach podujatia (18).

3.2.5 Dochádzkový bonus

Dochádzkový bonus sa vypláca zamestnancovi do sumy 1000 € na konci kalendárneho roka, ak splní 3 podmienky:

1. pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite minimálne celý kalendárny rok pred nárokom na príspevok,
2. počas obdobia 12 mesiacov pred nárokom na vyplatenie bonusu využil fond pracovného času bez PN, OČR, PV, resp. neboli mu znížené osobné odmeny pre zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny ani nespôsobil svojim konaním žiadnu škodu zamestnávateľovi.
3. zamestnanec nie je vo výpovednej lehote (18).

3.2.6 Príspevok pri významných pracovných jubileách

Príspevok sa určuje podľa počtu odpracovaných rokov bez prerušenia pracovného pomeru u zamestnávateľa nasledovne:

- 5- ročné pracovné jubileum- 300 €,
- 10- ročné pracovné jubileum- 1000 €,
- 15- ročné pracovné jubileum- 1500 €,

- v prípade odpracovania viac ako 20 rokov má zamestnanec nárok na príspevok vo výške 100 € za každý celý odpracovaný rok (18).

Tabuľka 9: Výdavky na odmeny pri jubileách v jednotlivých rokoch
(Zdroj: NAD-RESS Senica, a.s.)

Rok	2020	2021
Výdavky na odmeny pri pracovných jubileách	36 300 €	57 500 €

3.2.7 Príspevok pri životnom výročí

Výška príspevku je 500 €. Zamestnanec má nárok na tento druh príspevku, ak dovŕši 50. alebo 60. rok veku. Nárok vzniká, ak:

- pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá minimálne 5 rokov
- zamestnanec nie je vo výpovednej lehote (18).

Tabuľka 10: Výdavky na odmeny pri životnom výročí
(Zdroj: NAD-RESS Senica, a.s.)

Rok	2020	2021
Výdavky na odmeny pri životnom výročí	7 500 €	7 500 €

3.2.8 Príspevok na dôchodkové sporenie

Tento benefit patrí už do nadštandardného sociálneho programu. Spoločnosť mesačne prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi (vodičovi) v rovnakej výške ako si ho bude hradiť zamestnanec, maximálne však do sumy 50 EUR mesačne (18).

3.2.9 Cestovné

Spoločnosť ponúka zamestnancom, ktorí musia do práce dochádzať do 50 km denne a do 250 km jednosmerne za týždeň možnosť využiť príspevok na cestovné. Zamestnanec musí predložiť žiadosť s výpočtom jeho nákladov na cestovanie, ktorú následne schvaľuje predstavenstvo (18).

3.2.10 Ubytovanie

Pre zamestnancov, ktorí pochádzajú z veľkej vzdialenosti od výkonu práce je možnosť prenocovania v depe. Tam je k dispozícii oddychová miestnosť, sprcha, občerstvenie či možnosť opratia (18).

3.2.11 Vianočný koncoročný príspevok

Výška tohto príspevku je stanovená až do 1 000 €, kde o konečnej výške rozhoduje predstavenstvo. Podmienky, ktoré musí zamestnanec splniť sú

- pracovný pomer vo firme minimálne 12 mesiacov,
- zamestnanec počas roka využil fond pracovného času na 100 % (18).

3.2.12 Plat a ďalšie výhody

Priemerný plat v medzinárodnej kamiónovej doprave dosiaha spoločnosť za rok 2021 vo výške 1 900 Eur. Medziročne priemerný plat stúpol o 5 %. Vodiči majú taktiež možnosť dostať odmeny vo výške 2 000 Eur za odjazdenie určitého počtu kilometrov za mesiac. Ďalšími výhodami je poskytnutie extra prémie za techniku jazdy (nízka spotreba) a víkendové jazdy až do výšky 250 Eur. Firma garantuje vyplatenie výplaty na účet zamestnanca 14. deň mesiaca bez omeškania (18).

Tabuľka 11: Celkové výdaje na sociálny program v jednotlivých rokoch
(Zdroj: NAD-RESS Senica, a.s.)

Rok	2020	2021
Celkové výdaje na sociálny program	163 634,47 €	296 637,12 €

Tabuľka č. 13 ukazuje účtovanie mzdy na Slovensku. Oproti českej legislatívy sa líši v sadzbách zdravotného a sociálneho poistenia, a taktiež v celkovej sadzbe dani z príjmov u fyzických osobách, ktorá na Slovensku činí 19 % z hrubej mzdy zamestnanca. Celkovo sú sadzby na Slovensku vyššie ako v Českej republike. Ďalším rozdielom je výpočet preddavku na daň, ktorý sa počíta zo základu dane zníženého o nezdaniteľnú časť základu dane a odvodov do sociálnej a zdravotnej poisťovne. Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka, ktorého hrubá mzda je 1 900 Eur,

predstavuje pre rok 2021 čiastku 4 511,43 Eur ročne. Jedná sa teda o 375,92 Eur mesačne.

Tabuľka 12: Účtovanie hrubej mzdy SR
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Číslo účtovného prípadu	Popis	EUR	MD	D
1.	Hrubá mzda zamestnanca	1 900	521	331
2.	Sociálne poistenie platené zamestnávateľom 25,2 %	478,8	524	336/1
3.	Zdravotné poistenie platené zamestnávateľom 10 %	190	524	336/2
4.	Sociálne poistenie platené zamestnancom 9,4%	178,6	331	336/1
5.	Zdravotné poistenie platené zamestnancom 4 %	76	331	336/2
6.	Nezdaniteľná časť základu dane	375,92	342	331
7.	Preddavok na daň z príjmov 19 %	241,2	331	342
8.	Čistá mzda zamestnanca	1 404,2	331	221
9.	Úhrada zdravotného poistenia	266	336/2	221
10.	Úhrada sociálneho poistenia	657,4	336/1	221

3.2.13 Zhodnotenie situácie

Túto spoločnosť pandemická situácia COVID-19 veľmi nezasiahla. Dovolím si tvrdiť, že práve naopak posilnila vďaka upraveniu zmlúv so svojimi obchodnými partnermi. Firma dokázala vyprodukovať o 34 % viac zisku ako v minulom roku, čo svedčí o kvalitnom hospodárení spoločnosti a neustále sa zlepšujúcej optimalizácii nákladov. Jednou z vecí, ktoré spoločnosť NAD – RESS Senica, a.s. môže ponúknuť je rozsiahla možnosť zamestnaneckých benefitov. Týmto reaguje aj na celkovú situáciu na trhu práce, kde je nedostatok zamestnancov hlavne v sfére dopravných služieb (vodiči). Svojimi benefitmi chcú taktiež poskytnúť svojim zamestnancom zázemie, aby ich odliv do iných spoločností bol čo najmenší.

3.3 Základné údaje o spoločnosti ČR

Firma ABC, s.r.o. vznikla v roku 1993 ako obchodná firma, špecializujúca sa na predaj vodoinštaláčného a vykurovacieho materiálu. V roku 1998 bola postavená predajňa na súčasnóm mieste v Studenci. S postupným rozširovaním kúpeľňového vybavenia narastajú aj skladovacie priestory a zväčšuje sa kúpeľňové štúdio, kde prebieha návrh kúpeľní. V roku 2008 došlo k celkovej rekonštrukcii, vznikla nová vzorkovňa a bol zahájený predaj obkladu a dlažieb, ktorý do tej doby chýbal ku kompletnému vybaveniu kúpeľní a WC.

3.4 Analýza jednotlivých benefitov poskytovaných zamestnancom v spoločnosti ABC, s.r.o.

Hlavnou prioritou spoločnosti je motivácia a spokojnosť všetkých zamestnancov. Tak ako každá spoločnosť v dnešnej dobe a pri dnešnom trhu práce, sa aj ona snaží prilákať k sebe čo najviac ľudí. Preto je veľmi dôležité aby týchto potenciálnych uchádzačov oslovila. K tomuto cieľu slúžia práve zamestnanecké benefity, ktorých má firma pestrú škálu.

3.4.1 Stravovanie

Stravovanie prebieha pomocou tretieho subjektu, ktorý zabezpečuje dodávku obedov priamo do firmy. Zamestnanci si môžu vybrať z niekoľkých jedál podľa vlastnej voľby. Spravidla sa jedlá vyberajú týždeň dopredu. U zamestnancov je táto forma veľmi obľúbená, keďže majú na výber z rôznych možností jedál. Hodnota jedného obeda činí v priemere 100 Kč (19) .

3.4.2 Dovolenka

Celozávodná dovolenka je určená na týždeň pred vianočnými sviatkami. Čerpanie dovolenky je na zamestnancovi, funguje tu však systém vzájomnej dohody medzi zamestnancami. To znamená, že zamestnanci sa pri čerpaní dovolenky dohodnú kto, kedy a koľko dovolenky si bude čerpať, aby sa predchádzalo neefektívnemu čerpaniu, ktoré by nastalo v prípade malej účasti vo firme z dôvodu čerpania (19).

3.4.3 Poskytovanie nealkoholických nápojov na pracovisku

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom občerstvenie vo forme nealkoholických nápojov. Jedná sa hlavne o minerálne a sladené nápoje. Zamestnanci môžu tieto nealkoholické nápoje čerpať bez obmedzenia (19).

3.4.4 Hradenie pracovného oblečenia

Spoločnosť prepláca zamestnancom pracovnú obuv do výšky 2 000 Kč ročne. Tričká, mikiny a bundy pre zamestnancov sa väčšinou riešia ako dar a ide hlavne o oblečenie, ktoré nebolo minuté pri marketingu spoločnosti (19).

3.4.5 Poskytovanie služobného auta

Služobné auto je zamestnancom poskytované podľa potreby, kedykoľvek počas pracovnej doby (19).

Nejedná sa teda o priamy benefit, ktorý by zamestnancovi vstupoval do základu dane, ale ide skôr o zamestnávateľovu “dobrú vôľu“. Zamestnávateľ hradí všetky výdaje spojené s údržbou vozidla vrátane pohonných látok.

3.4.6 Príspevok na pohonné hmoty

Príspevok na pohonné hmoty je poskytovaný vo forme tankovacej karty, ktorú spoločnosť dáva svojim zamestnancom dvakrát do roka. Hodnota tankovacej karty je 5 000 Kč (19).

3.4.7 Firemné akcie

Hlavným nástrojom spoločnosti pre dosiahnutie firemných úspechov je fungujúci kolektív. Firma preto uskutočňuje firemné akcie pri príležitosti jubileí, či už pracovných alebo životných. Týmto chce hlavne utužiť vzťahy vo firme a zabezpečiť tak priateľskú atmosféru na pracovisku (19).

Taktiež sa spoločnosť zúčastňuje na verejných akciách, kde chce zviditeľniť svoju značku. Zamestnanci, ktorí sa podieľajú na týchto akciách majú čas strávený na tejto akcie riadne zaplatený podľa Zákonníka práce.

3.4.8 Plat

V spoločnosti ABC, s.r.o. sa priemerná mzda za rok 2021 vyšplhala na 35 856 Kč. Oproti minulému roku došlo k poklesu skoro o 5 %, čo bolo spôsobené hlavne situáciou ohľadom COVID-19. Firma prišla o niektoré zákazky a taktiež bola nútená prejsť na úspornejší režim svojej podnikateľskej činnosti v dôsledku zdraženia energií a pohonných hmôt.

V **Tabuľke č. 13** môžeme vidieť účtovanie mzdy zamestnanca v Českej republike, ktorého hrubá mzda je 35 856. Ako bolo spomínane vyššie, účtovanie sa oproti slovenskej legislatíve líši v sadzbách a výpočte preddavku, ktorý sa v Českej republike nazýva záloha na daň. Oproti SR sú v ČR menšie odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne. Taktiež na Slovensku je sadzba pre daň z príjmov zo závislej činnosti až 19 %. Celkovo môžeme povedať, že slovenským zamestnancom sa odvádza z hrubej mzdy viac vďaka vyšším odvodom. Daňovú povinnosť si však na Slovensku môže daňovník znížiť nezdaniteľnou čiastkou dane na daňovníka (v ČR ide o zľavu na poplatníka), ktorá je vyššia v porovnaní s českým ekvivalentom.

Tabuľka 13: Účtovanie hrubej mzdy ČR
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Číslo účtovného prípadu	Popis	Kč	MD	D
1.	Hrubá mzda zamestnanca	35 856	521	331
2.	Sociálne poistenie platené zamestnávateľom 24,8 %	8 893	524	336/1
3.	Zdravotné poistenie platené zamestnávateľom 9 %	3 228	524	336/2
4.	Sociálne poistenie platené zamestnancom 6,5 %	2 331	331	336/1
5.	Zdravotné poistenie platené zamestnancom 4,5 %	1 614	331	336/2
6.	Preddavok (záloha) na daň z príjmov 15 %	5 385	331	342
7.	Zľava na poplatníka	2 320	342	331
8.	Odvod zálohy na daň	3 065	342	221
8.	Čistá mzda zamestnanca	28 846	331	221

9.	Úhrada zdravotného poistenia	4 842	336/2	221
11.	Úhrada sociálneho poistenia	11 224	336/1	221

3.4.9 Zhodnotenie situácie

Pandemická situáciu ovplyvnila túto spoločnosť najmä z dôvodu opatrení, ktoré boli zavedené. Spoločnosť musela na niekoľko dní obmedziť svoju prevádzku v dôsledku karantény. Táto skutočnosť viedla k úvahám vedenia o zavedení flexibilného pracovného času a pre niektorých zamestnancov možnosť homeoffice. Pre zlepšenie pandemickej situácie tieto benefity nezaviedla.

Spoločnosť ABC, s.r.o. sa taktiež snaží udržať si svojich zamestnancov pomocou zázemia a benefitov, ktoré im poskytuje. Je si vedomá zastaralého systému zamestnaneckých benefitov, ale pracuje na nových návrhoch. Aj preto by návrhy tejto bakalárskej práce mohli byť pre túto spoločnosť inšpiratívne. Väčšina zamestnancov pracuje vo firme už cez 10 rokov, preto je vekový priemer v tejto firme vysoký. Je si vedomá odlivu mladých zamestnancov, ktorí odchádzajú za lepšími podmienkami. Aj preto sa snaží pre zlepšenie podmienok, ktoré by prilákali nových a hlavne mladých zamestnancov, ktorí by boli pre firmu budúcnosťou.

4 NÁVRHOVÁ ČASŤ

Návrhy na optimalizáciu budú u každej spoločnosti rozdielne vzhľadom na zákony v krajine, v ktorej sa nachádzajú (SR/ČR). Pre lepšiu orientáciu som pri každom zákone uviedol, či sa jedná o slovenský (SR) alebo český (ČR) zákon. Pri návrhoch som sa snažil využívať čo najviac zákony, aby zamestnanecké benefity poskytované zamestnávateľom zamestnancom boli v súlade s legislatívou a neboli predmetom sporov. Navrhované benefity som vytváral tak aby boli výhodné pre obe strany. Najlepšie riešenie je, ak daný poskytovaný benefit nespadá do základu dane z príjmov zo závislej činnosti u zamestnanca a zároveň je pre zamestnávateľa účinným daňovým výdajom (nákladom).

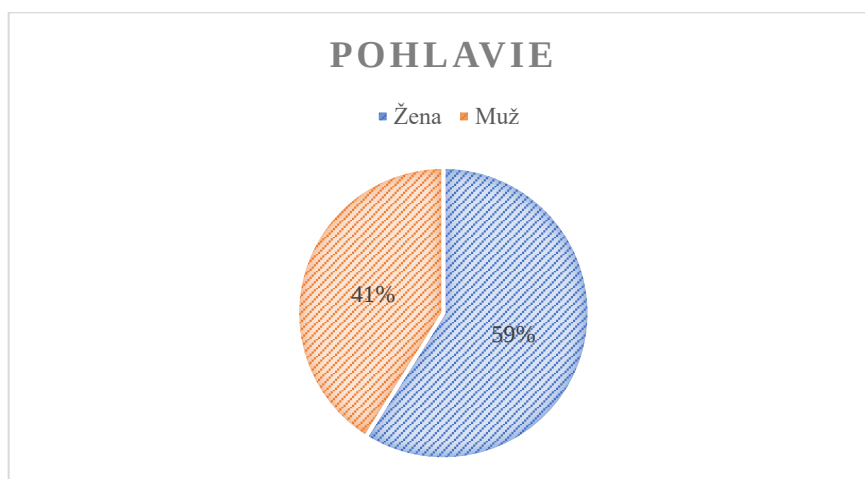
Vychádzal som najmä zo zákonov, z vlastného dotazníkového šetrenia a z verejného prieskumu, ktorý ukázal najobľúbenejšie a najžiadanejšie benefity roku 2021, ktoré zamestnanci najviac obľubujú.

Vyčíslené náklady sú len odhadované. Pre ich odhadovaný výpočet sme používali hlavne priemerné mzdové náklady a náklady, ktoré spoločnosti investujú do zamestnancov.

4.1 Dotazníkové šetrenie

Pred celou návrhovou časťou, ktorá je hlavne o nájdení nových a optimálnych zamestnaneckých benefitov, ktoré by boli výhodné pre spoločnosť, zamestnancov a zároveň by prilákali nových potenciálnych zamestnancov, som použil metódu dotazníkového šetrenia. Cieľom tohto dotazníkového šetrenia bolo nájdenie benefitov, ktoré sú u skupiny opýtaných ľudí preferované a žiadané, preto som dotazník nesmeroval na žiadnu spoločnosť ani na žiadnu konkrétnu skupinu ľudí. Na dotazník odpovedalo 129 ľudí. V dotazníkovom šetrení som sa pýtal hlavne na to, aké benefity sú opýtaným aktuálne poskytované v zamestnaní a aké by naopak chceli mať. Následne som podľa výsledkov zistil, čo pre nich benefity znamenajú a aká forma ich poskytovania je pre nich najatraktívnejšia. Vďaka výsledkom dotazníkového šetrenia som sa inšpiroval pri návrhoch niektorých nových benefitov.

Otázka č. 1: Ste muž/žena ?



Graf 1: Pohlavie
(Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: (20))

Z grafu vyplýva, že 59 % respondentov je ženského pohlavia a zvyšných 41 % mužského pohlavia.

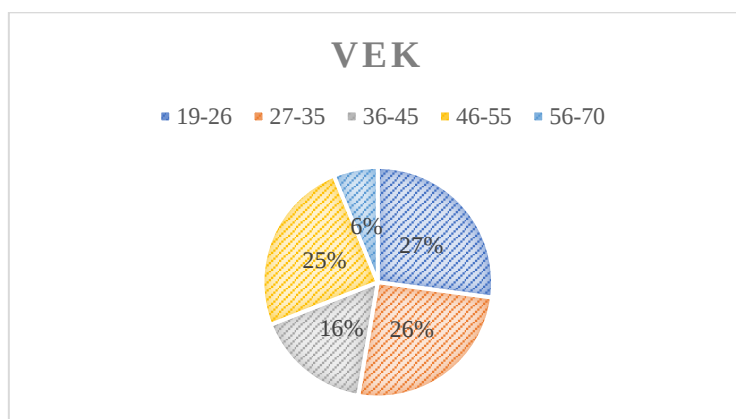
Otázka č. 2: Akej ste národnosti ?



Graf 2: Národnosť
(Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: (20))

Dotazník som sa snažil nastaviť tak, aby respondenti pochádzali aj zo Slovenskej republiky aj z Českej republiky. Tento postup som zvolil preto, aby sa ukázali názory na zamestnanecké benefity z oboch štátov. Pri analýze výsledkov som zistil, že skoro 60 % ľudí zo Slovenska bolo ženského pohlavia. Naopak v Českej republike odpovedalo na dotazník 80 % mužov.

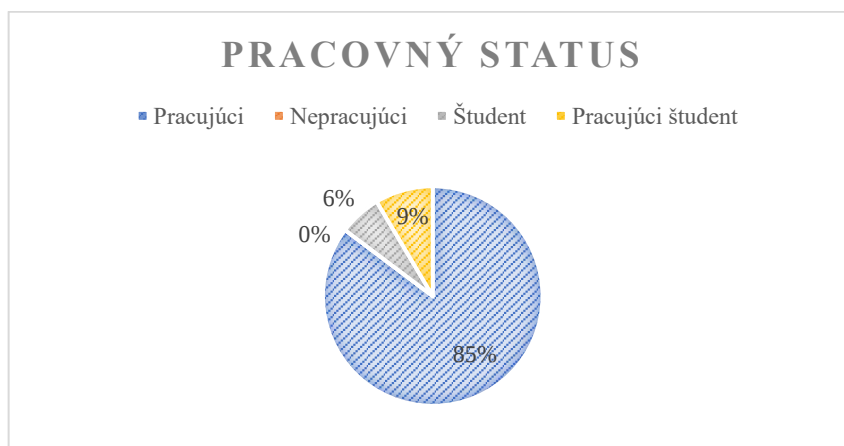
Otázka č. 3: Aká je Vaša veková kategória ?



Graf 3: Vek
(Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: (20))

Na základe grafu môžeme vidieť, že 27 % tvoria osoby s vekovým rozmedzím od 19 do 26 rokov, čo značí, že tieto osoby sú na trhu práce krátku dobu. Druhou najväčšou skupinou s podielom 26 % boli osoby, ktorých vekový interval je od 27 do 35 rokov. Respondenti s vekom od 46 do 55 rokov predstavujú 25% z celkového počtu. Pre posúdenie výsledkov je toto rozmedzie veľmi dobré, pretože môžeme zistiť, aké benefity preferujú mladšie generácie, ktoré by mohli byť potenciálnymi novými zamestnancami a taktiež, aké benefity chýbajú osobám starších generácií, ktoré si spoločnosti potrebujú udržať.

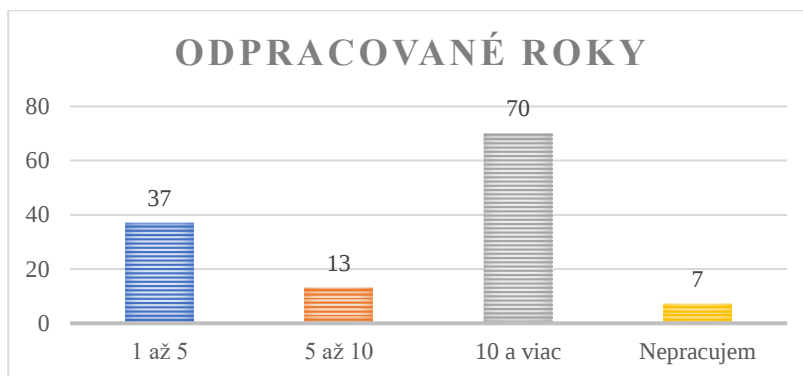
Otázka č. 4: Ste pracujúci/nepracujúci/študent/pracujúci študent ?



Graf 4: Pracovný status
(Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: (20))

Z grafu môžeme vyčítať, že 85 % osôb bolo pracujúcich. Cieľ dotazníkového šetrenia bol v tejto otázke splnený, keďže som chcel aby odpovedali hlavne ľudia, ktorí sa nachádzajú v zamestnaní. Vďaka tomu som mohol lepšie interpretovať výsledky, ktorých hlavným cieľom bolo ukázať, ktoré benefity ľuďom v zamestnaní chýbajú.

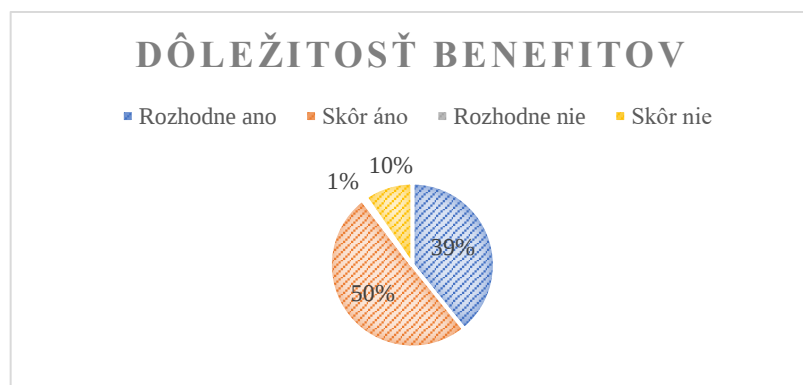
Otázka č. 5: Koľko rokov pracujete ?



Graf 5: Odpracované roky
(Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: (20))

Medzi skupinu ľudí, ktorí pracujú 10 a viac rokov patrí 54,3 % respondentov. Ďalšou najpočetnejšou skupinou sú ľudia pracujúci 1 až 5 rokov, ktorí tvoria 28,6 % z celkového počtu. Môžeme teda povedať, že odpovede budú hlavne od ľudí, ktorí sa nachádzajú v zamestnaní už dlhšiu dobu a taktiež naopak od ľudí, ktorí svoju pracovnú kariéru ešte len začínajú. Preto budú výsledky odzrkadľovať, po akých benefitoch ľudia pri výbere zamestnania túžia, a ktoré im už teraz v zamestnaní chýbajú.

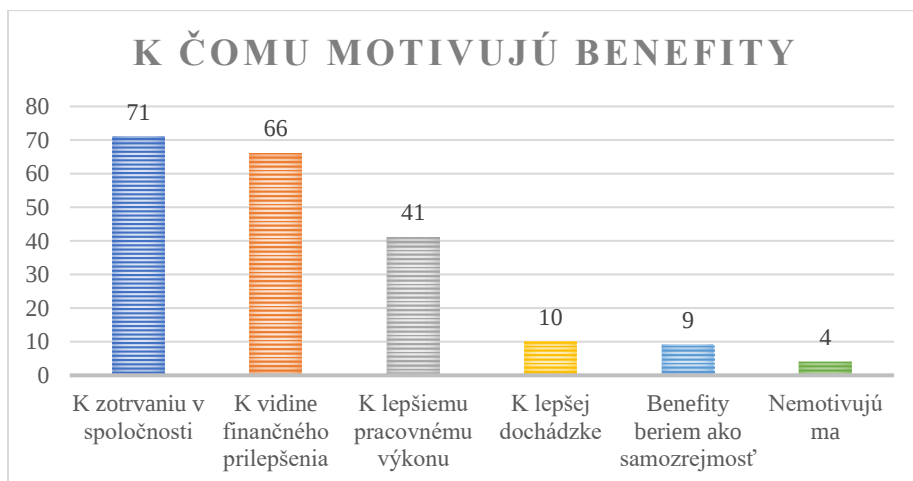
Otázka č. 6: Sú pre Vás dôležité zamestnanecké benefity pri výbere zamestnania ?



Graf 6: Dôležitosť benefitov
(Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: (20))

Ako sa dalo predpokladať, vyše 50 % ľudí pri výbere zamestnania zohľadňuje aktuálnu ponuku zamestnaneckých benefitov, ktoré spoločnosti poskytujú. Tento fakt ukazuje na to, že spoločnosti musia venovať väčšiu pozornosť svojim benefitom, ktoré poskytujú lebo to môže mať vysoký vplyv na príliv nových zamestnancov.

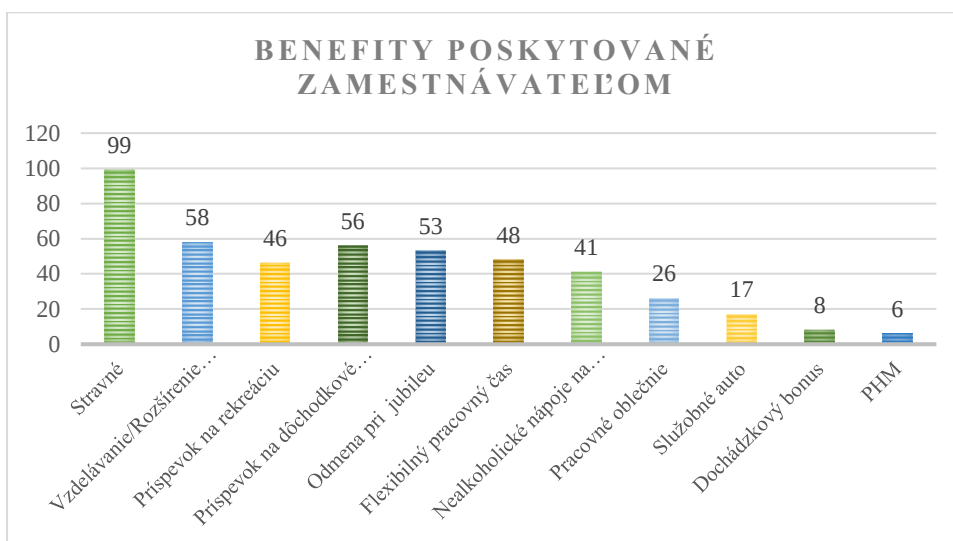
Otázka č. 7: K čomu Vás zamestnanecké výhody motivujú ?



Graf 7: K čomu motivujú benefity
(Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: (20))

Z grafu môžeme vidieť, že väčšia polovica ľudí berie benefity ako motiváciu ku zotrvaníu v spoločnosti a samozrejme k vidine finančného prílepkšenia. Táto informácia je veľmi podstatná lebo ukazuje na skutočnosť, že aj zamestnanecké benefity stoja za odlivom zamestnancov zo spoločností. Preto je dôležitosť benefitov nespochybniteľná.

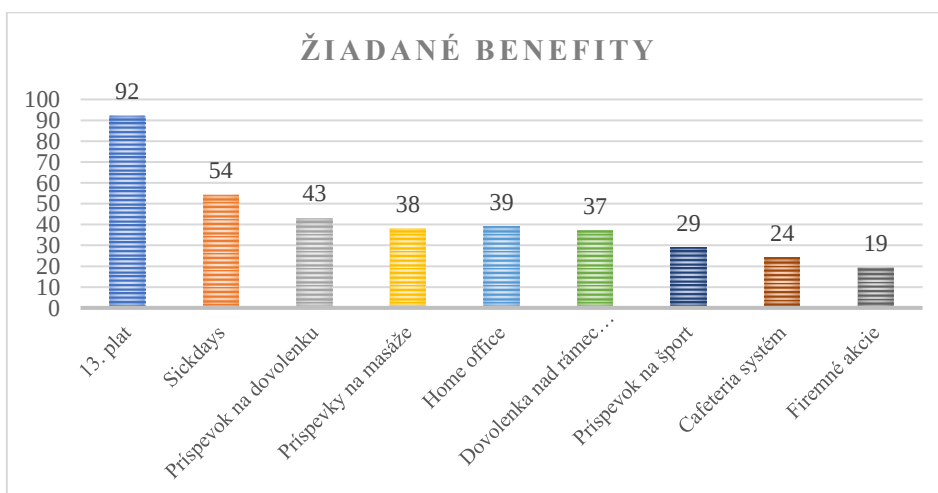
Otázka č. 8: Ktoré z týchto benefitov Vám poskytuje zamestnávateľ ?



Graf 8: Benefity poskytované zamestnávateľom
(Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: (20))

99 respondentov, čo predstavuje 77 % z celkového počtu osôb zaradených do dotazníkového šetrenia, uviedlo ako najčastejší poskytovaný benefit práve príspevok na stravu, ktorý patrí medzi základné zamestnanecké benefity. Ďalšími najviac poskytovanými benefitmi od zamestnávateľov sú príspevky na dôchodkové sporenie, odmena pri pracovnom alebo životnom jubileu a možnosť rozšírenia kvalifikácie, ktoré sú poskytované zhruba 42 % respondentom.

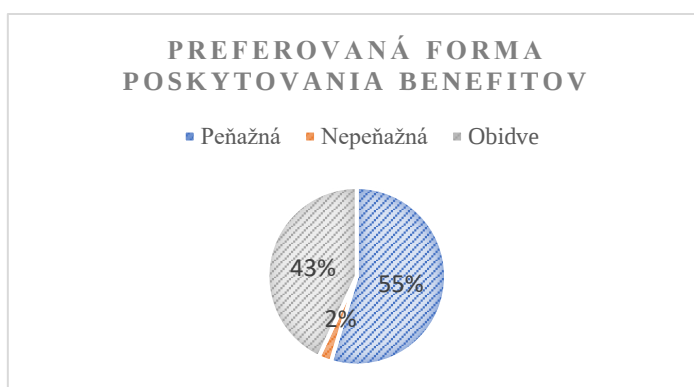
Otázka č. 9: Ktoré výhody by ste chceli mať ?



Graf 9: Žiadané benefity
(Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: (20))

Najdôležitejšia časť dotazníkového šetrenia bola práve **Otázka č. 9**. Tá ukázala, ktoré zamestnanecké benefity sú pre ľudí dôležité a žiadané, čím splnila celkový cieľ dotazníkového šetrenia. Z výsledkov môžeme vidieť, že jednoznačne najžiadanejším benefitom je 13. plat, ktorý je žiadaný u 71 % respondentov z celkového počtu opýtaných osôb. Druhým preferovaným benefitom je sick days, ktorý by chceli mať vo svojom zamestnaneckom balíčku 42 % ľudí. Ostatné zamestnanecké benefity by chcelo približne 30 % ľudí. Podľa výsledkov tieto benefity nepokladajú za tak dôležité a atraktívne.

Otázka č. 10: Aká forma poskytovania benefitov je pre Vás atraktívnejšia ?



Graf 10: Preferovaná forma poskytovania benefitov
(Zdroj: Vlastné spracovanie podľa: (20))

Podľa tejto otázky vieme, že pre ľudí sú dôležité aj nepenažné benefity, ale najviac ľudí sa aj tak prikláňa hlavne k peňažnej forme poskytovania.

4.2 Zhrnutie dotazníkového šetrenia

Dotazník obsahoval 10 otázok, na ktorých sa zúčastnilo 129 anonymných osôb, tvorených z 50 % osôb slovenskej národnosti a 50 % českej. Z toho bolo 59 % žien a 41 % mužov. Prevažujúcu skupinu tvorili respondenti z vekovej skupiny od 19 do 26 rokov a ďalšími početnými skupinami boli osoby s vekovým intervalom od 27 do 35 rokov a od 46 do 55 rokov.

Pracovný status bol u 85 % ľudí ukázaný ako "pracujúci", kde 54,3 % respondentov pracuje vyše 10 rokov a 28,6 % pracuje v rozmedzí od 1 do 5 rokov. Tento výsledok mi pomohol lepšie interpretovať ďalšie výsledky vďaka vysokému vekovému rozmedziu, kde prvá skupina respondentov už pracuje dlhšiu dobu a druhá skupina začína pracovať.

Výsledky dotazníkové šetrenia ukázali, že až 89 % respondentov sa pri výbere zamestnania rozhodujú aj na základe, toho aké benefity spoločnosť poskytuje. Týmto výsledkom bola ukázaná dôležitosť zamestnaneckých benefitov pre spoločnosť.

Ďalším podstatným výsledkom bolo zistenie, že u 55 % zodpovedajúcich, sú zamestnanecké benefity jedným z prostriedkov pre zotrvanie v spoločnosti. Vyrovnaným výsledkom bolo aj to, že pre respondentov sú zamestnanecké benefity nástrojom motivácie kvôli vidine finančného prílepenia. Najčastejšie poskytovanými benefitmi od zamestnávateľov sú príspevky na stravovanie, rekreáciu a možnosť rozšírenia kvalifikácie. Tento fakt ukázal na skutočnosť, že zamestnanecké benefity nie sú v spoločnostiach ešte tak prepracované, keďže spomínané benefity patria do základných.

Najdôležitejším výsledkom celého dotazníkového šetrenia malo byť zistenie, aké benefity sú v dnešnej dobe žiaduce a pre ľudí atraktívne. Na výber bolo 9 benefitov, ktoré som považoval za atraktívne a zároveň podľa môjho názoru v moderných spoločnostiach bežné. Najviac chceným benefitom je na základe výsledkov 13. plat, ktorý by chcelo mať až 71 % respondentov. Tento benefit má za následok finančné prílepenie, ktoré je podľa predchádzajúcich výsledkov pre respondentov motivujúce. Sick days je považovaný u 42 % respondentov za druhý najatraktívnejší zamestnanecký benefit. Ďalšie benefity neboli pre zainteresovaných ľudí buď príťažlivé alebo im nepokladajú takú veľkú dôležitosť.

Nakoniec som podľa vyzbieraných dát zistil, že ľudia preferujú peňažné poskytovanie benefitov, ale na základe výsledkov a objektívneho posúdenia môžem povedať, že najlepšou formou je poskytovanie obidvoch foriem zamestnaneckých benefitov.

4.3 Zavedenie Cafeteria systém

Za moderný návrh považujem zavedenie Cafeterie systému, aj keď podľa dotazníkového šetrenia nie je tento benefit najžiaducejší. Domnievam sa však, že na Slovensku nie je tento benefit ešte zaužívaný a preto nemajú ľudia s týmto benefitom skúsenosti.

Firma NAD-RESS Senica, a.s. disponuje podobným systémom elektronickej karty, no len pri poskytovaní stravovania, ktorý si zamestnanci veľmi chvália. Spoločnosť ABC,

s.r.o. nemá ešte skúsenosti s takouto formou poskytovania príspevkov vo forme elektronickej karty, preto zavádzanie tohto benefitu bude u tejto spoločnosti zložitejšie.

Jedná sa o zamestnanecký benefit/systém, pri ktorom má každý zamestnanec svoj vlastný bodový systém a sám si slobodne vyberie zo širokej škály benefitov. Zamestnávateľovi takto odpadnú starosti s vymýšľaním rôznych benefitov, ktoré musí prispôsobovať každému zamestnancovi. Taktiež zo strany zamestnancov sa nikto nebude cítiť znevýhodnení, kvôli slobodnej voľbe a spôsobu čerpania z Cafeteria systému. Podľa odborníkov predstavuje tento systém vynikajúci nástroj k vlastnej stimulácii zamestnancov, pretože zamestnanci motivujú sami seba práve svojím výberom benefitov.

Mojim návrhom by bolo aby spoločnosť NAD- RESS Senica, a.s. poskytovala každý mesiac zamestnancovi, ktorý nie je v skúšobnej dobe alebo nepracuje na dohodu, príspevok odpovedajúci 2 % z hrubej mzdy do Cafeteria systému. Pri výpočte sme vychádzali z priemernej mzdy spoločnosti, ktorá činí 1 900 €.

Tabuľka 14: Náklady na zavedenie Cafeteria systému SR
(Zdroj: Vlastní zpracování)

SR	Mesačné náklady na jedného zamestnanca v €	Ročné náklady na jedného zamestnanca v €
Príspevok do Cafeteria systému	38	456

Pre spoločnosť ABC, s.r.o. by som navrhol zavedenie príspevku zamestnancovi do Cafeteria systému vo výške 1% z hrubej mzdy. Začal by som s menším príspevkom a sledoval spokojnosť zamestnancov pri takejto forme poskytovania benefitov.

Tabuľka 15: Náklady na zavedenie Cafeteria systému ČR
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

ČR	Mesačné náklady na jedného zamestnanca v Kč	Ročné náklady na jedného zamestnanca v Kč
Príspevok do Cafeteria systému	359	4 303

4.4 13. plat

Na základe dotazníku vyšlo najavo, že 71 % ľudí by chceli mať ako zamestnanecký benefit 13. plat. Jedná sa o jednorazový finančný bonus, ktorý spoločnosť vypláca zamestnancovi spravidla raz ročne a to v polovici alebo na konci roka. Čiastka sa vypočítava buď z výsledku hospodárenia spoločnosti alebo je zamestnancovi vyplatená predom dohodnutá čiastka.

U spoločnosti síce príde k zvýšeniu mzdových nákladov, ale ide o najviac žiaduci benefit, ktorý by mohol taktiež zvýšiť lojalitu k spoločnosti. Zároveň by som navrhol aby poskytnutie tohto benefitu bolo spojené s podmienkou, ktorá by zabezpečila vysokú efektivitu v pracovnej činnosti (splnenie určitých noriem, dochádzka,...).

SR

Podľa § 5 ods.7 písm. n) ZDP (SR) bola suma vyplateného tzv. 13. platu oslobodená do výšky 500 € od jedného zamestnávateľa ak pracovnoprávny vzťah zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite 24 mesiacov. Toto ustanovenie bolo však s účinnosťou od 1.1.2021 zrušené, čo znamená, že 13. plat nie je oslobodený od dane z príjmov a sociálnych a zdravotných odvodov.

ČR

Česká legislatíva neuvádza 13. plat v žiadnom právnom predpise. Ide však o peňažné plnenie, ktoré je zamestnancovi prirátané ku základu dane z príjmov zo závislej činnosti. Ide teda o akúsi dodatočnú mzdu. Pre zamestnávateľa pôjde o daňový výdaj v prípade, že je tento peňažný príspevok zakotvený v osobitnom predpise podľa § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

4.5 Sick days

Podľa dotazníkové šetrenia vyšlo najavo, že druhým najžiadanejším zamestnaneckým benefitom je sick days. Jedná sa o benefit, ktorý umožňuje zamestnancovi vybrať si ročne niekoľko dní voľna (väčšinou 3-5 dní), pokiaľ sa zamestnanec cíti chorý. Nejedná sa o klasickú pracovnú neschopnosť, pri ktorej je potrebné potvrdenie o neschopnosti výkonu práce od lekára. Pri sick days nie je potvrdenie od lekára nutné, preto sa tento benefit stáva čoraz viac obľúbený, vďaka svojej praktickosti. Zamestnanec nemusí

absolvovať návštevu lekára kvôli, väčšinou jednému dnu, pracovnej neschopnosti alebo zdravotnej indispozície. Pre zamestnávateľa je sick days taktiež výhodný kvôli tomu, že sa zamedzí čerpaniu dlhej nemocenskej, ktorá býva spravidla dlhšia ako “samoliečenie” a zmenší sa šanca prípadného nakazenia ďalších zamestnancov. Rozdiel od nemocenskej dávky je v tom, že zamestnávateľ vypláca náhradu mzdy. Tá náleží zamestnancovi od prvého dňa pracovnej neschopnosti. U zamestnávateľa ide síce o náklad, ale ak berieme v úvahu náklady spojené s dlhou pracovnou neschopnosťou vyvolanou dlhou nemocenskou, ide určite o relevantne nižšie náklady.

ČR

Pojem sick days sa nevyskytuje v Zákonníku práce ani v súvisiacich predpisoch. Podľa § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (ČR) však môže ísť o daňový výdaj pre zamestnávateľa, pokiaľ je tento benefit ukotvený v internom predpise zamestnávateľa, kolektívnej zmluve, pracovnej alebo inej zmluve. Z pohľadu zamestnanca sa posudzuje rovnako ako dodatočná dovolenka, to znamená, že ide o náhradu mzdy, ktorá je zdaniteľným príjmom a sú z nej platené odvody do sociálneho a zdravotného poistenia.

SR

Na Slovensku nie je pojem sick days v žiadnom právnom predpise definovaný, takže ho nijako ani nemôže upravovať. U zamestnanca ide o náhradu mzdy, ktorá vstupuje do dane z príjmov a vymeriavacieho základu pre výpočet sociálneho a zdravotného poistenia, pokiaľ je tak stanovené v osobitných predpisoch. Pre zamestnávateľa pôjde o daňovo uznateľný výdaj, ak bude tento benefit stanovený v osobitných predpisoch podľa § 19 ods. 2 písm. c) bod 2 ZDP (SR).

Návrh by doporučoval práve spomínaných 3 až 5 dní sick days pre zamestnancov, ktoré by boli poskytované zamestnancom, ktorí nie sú v skúšobnej dobe alebo nepracujú na dohodu u zamestnávateľa a to len za určitých podmienok zakotvených, či už v spoločenskej zmluve alebo v internej smernici. Išlo by hlavne o podmienky ako je pravidelná dochádzka alebo počet odpracovaných rokov. Tieto podmienky by som určil pre zamedzenie prípadného zneužitia tohto benefitu.

4.6 Zvýšenie príspevku na dôchodkové sporenie

Príspevok na dôchodkové sporenie sa pohybuje okolo 2,78 % z priemernej hrubej mzdy, čo činí cca 50 € mesačne, čiže 600 € ročne na jedného zamestnanca. Zvýšením príspevku na dôchodkové sporenie zamestnancovi do maximálnej výšky 6 % z priemernej hrubej mzdy zamestnanca podľa § 19 ods. 3 písm. l) ZDP (SR) by došlo ku zvýšeniu daňovej úspory o 43 %.

V **Tabuľke č. 16** sú vypočítané odhadované ročné priemerné náklady tak ako aj ročná daňová úspora, ktorá by vznikla.

Tabuľka 16: Náklady na zvýšenie príspevku na dôchodkové sporenie
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Výška príspevku zamestnávateľa	Náklady zamestnávateľa na jedného zamestnanca v €	Ročná daňová úspora v €
2,63 %	600	126
6%	1 368	287,28

4.7 Zľava na servis súkromných vozidiel

Spoločnosť NAD – RESS Senica, a.s. disponuje aj vlastným servisným centrom, ktorým znížili náklady, ktoré sa tvorili pri servise ich vozidiel v externých servisoch. Disponujú vlastnými technológiami na diagnózu vozidla a taktiež kompletným vybavením na prezúvanie pneumatík.

Do balíčku zamestnaneckých benefitov by som navrhol zahrnúť aj poskytnutie zľavy na servis súkromných vozidiel zamestnancov. Do tejto zľavy by som zahrnul aj zľavu na vykonanie povinnej kontroly STK, ktorú taktiež v areáli firmy vykonávajú. Veľa zamestnancov do zamestnania dochádza práve autom, ktoré by hneď mohli nechať v servise priamo v areáli firmy. Navrhol by som 20 % zľavu pre zamestnancov, ktorí pracujú na plný úväzok a ich pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom, ktorý túto zľavu poskytuje, trvá viac ako 12 mesiacov po sebe idúcich.

Pokiaľ zamestnávateľ tento benefit ukotví v kolektívnej alebo inej zmluve, tieto výdaje sa môžu stať daňovo uznateľnými avšak len v čiastke rozdielu medzi cenou obvyklou a cenou po zľave. Pre zamestnanca ide o zdaniteľný príjem podľa §5 ods. 2 Zákona o

dani z príjmov (SR), ktorý vstupuje do základu dane v čiastke rozdielu medzi zlacnenou cenou a obvyklou cenou, ktorú zamestnávateľ poskytol.

4.8 Využívanie dohody o vykonaní práce

Spoločnosti NAD-RESS Senica, a.s. by som navrhoval aby využívala viac pracovníkov na dohodu, či už na dohodu o vykonaní práce alebo dohodu o pracovnej činnosti. Každá z týchto dohôd disponuje určitými výhodami, ktoré by mohli spoločnosti ušetriť peniaze. V dnešnej dobe je čoraz viac obľúbený tento záväzok kvôli plateniu menších odvodov do sociálnej a zdravotnej poisťovne. Firma by tak mohla získať viac zamestnancov, ktorí by pracovali na dohodu a boli by využívaní na „zvláštne“ práce. Ušetrila by tak prácu svojim zamestnancom, ktorí by sa mohli venovať inej pracovnej činnosti a zároveň by ušetrila finančné prostriedky na zamestnancov, ktorí nemajú dostačujú náplň práce.

V nasledujúcej **Tabuľke č. 17** sú odhady hrubej mzdy pracovníkov, ktorí by pracovali na dohodu v porovnaní so zamestnancom, ktorý pracuje na plný pracovný úväzok. Vychádzal som z priemernej hodinovej mzdy spoločnosti a z priemernej hodinovej mzdy na Slovensku za rok 2021. Ďalej som jednal v súlade s § 226 a § 228a Zákonníka práce (SR), kde sú vymedzené limity odpracovaného času v jednotlivých pracovnoprávných vzťahoch. Výšku odvodov som určil na základe § 128 až § 137 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (SR), ak ide o odvody do Sociálnej poisťovne a § 12 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov (SR), ak ide o odvody do zdravotnej poisťovne.

Po následných prepočtoch by som odporučil využívať najmä dohodu o vykonaní práce, vďaka väčšiemu časovému fondu oproti dohode o pracovnej činnosti a menších mzdových nákladoch ako pri plnom pracovnom úväzku, kde rozdiel činí skoro 800 €.

Tabuľka 17: Porovnanie rôznych pracovnoprávných vzťahov
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Hodnoty v €	Zamestnanec na plný úväzok	Zamestnanec na dohodu o vykonaní práce	Zamestnanec na dohodu o pracovnej činnosti
Počet odpracovaných hodín	160	160	Max. 40
Priemerná hodinová mzda	11,87 €	7,32 €	7,32 €
Sociálne poistenie	25,20 % = 478,8 €	7 % = 81,98 €	9,4 % = 27,52 €
Zdravotné poistenie	10 % = 190 €	4 % = 46,85 €	4 % = 11,71 €
Priemerná hrubá mzda	1 900 €	1 171,2 €	292,8 €

4.9 Vzdelávanie zamestnancov

Tento benefit nie je u spoločností až tak zaužívaný aj keď by sa dal veľmi efektívne využiť. Konkrétne spoločnosť NAD – RESS Senica, a.s. by mohla tento benefit poskytovať hlavne vo svoj prospech. Je všeobecne známe, že na trhu práce je nedostatok vodičov kamiónovej dopravy, kde hlavný problém tvoria aj vysoké náklady na dosiahnutie vodičského oprávnenia skupiny C. Výdaje spojené s dosiahnutím tohto oprávnenia by mohla spoločnosť hradiť svojim budúcim vodičom a tak ich získať viac.

Firma disponuje voľnými kapacitami, ktoré nie sú pokryté – voľné nákladné vozidlá. Domnievam sa, že pri zvýšení zamestnancov by síce došlo k nárastu mzdových nákladov, ale taktiež k zvýšeniu zisku v dôsledku využitia voľných kapacít.

Náklady súvisiace so vzdelávaním a rekvalifikáciu zamestnancov, ktoré súvisia s podnikaním zamestnávateľa sú pre zamestnávateľa daňovým výdajom podľa § 19 ods. 2 písm. c) bod 3 ZDP (SR). Na strane zamestnanca ide o príjem oslobodený od dane z príjmov na základe § 5 ods. 7 písm. a) ZDP (SR).

4.10 Zvýšenie príplatku za prácu cez víkend

Jedná sa o daňovo uznateľný výdaj pre spoločnosť a zároveň je tento príplatok pripočítaný ku mzde zamestnanca, ktorá podlieha dani z príjmov zo závislej činnosti. Momentálne vypláca zamestnávateľ zamestnancom víkendové prémie priemerne do výšky 250 €. Riadi sa § 122a a § 122b Zákonníka práce, ktorí hovorí, že zamestnancovi patrí za každú hodinu práce minimálne mzdové zvýhodnenie, ktoré v sobotu činí 1,79 € a v nedeľu 3,58 €. Návrh by obsahoval zvýšenie príplatku za prácu cez víkend aspoň o 50 % oproti pôvodnej výške, čo by firme prilákalo viac zamestnancov a zároveň by zvýšil daňovú úsporu o 14 %.

Tabuľka 18: Daňová úspora pri zvýšení príplatku za víkend

(Zdroj: Vlastné spracovanie)

€	Sobota	Nedeľa	Celkovo priemerne	Daňová úspora
Pôvodná výška príplatku	3,08	6,16	250	100 %
Zvýšená o 50%	4,62	9,24	286,88	114 %

4.11 Motivačný príspevok

Skvelým zamestnaneckým benefitom pre spoločnosť ABC, s.r.o., hlavne pre budúcich zamestnancov, je motivačný príspevok. Ide o príspevok študentovi alebo žiakovi na základe dohody so študentom, že po ukončení štúdia bude u poskytovateľa tohto príspevku vykonávať pracovnú činnosť. Motivačný príspevok je limitovaný čiastkami do výšky:

- 5 000 Kč mesačne
- 10 000 Kč mesačne v prípade študenta vysokej školy.

Pod týmto príspevkom sa rozumie štipendium, príspevok na ubytovanie a stravovanie, na obstaranie učebných pomôcok, ale aj cestovné v hromadnej doprave do miesta vzdelávania.

Pokiaľ si študent uplatní zľavu študenta tak by zdanenie motivačného príspevku malo byť nulové. Odvody do zdravotnej a sociálnej poisťovne sa z tohto príspevku nehradia.

4.12 Poskytnutie služobného auta namiesto tankovacej karty

Daňová optimalizácia by mohla nastať pri poskytovaní služobného auta. Spoločnosť už firemné auto poskytuje, ale nedá sa hovoriť o úplnom zamestnaneckom benefite. Zamestnávateľ poskytuje služobné auto len ako “prejav dobrej vôle” zamestnancovi. Náklady spojené s údržbou vozidla sú síce pre zamestnávateľa daňovo uznateľný výdaj (náklad) a zamestnancovi sa to neprejavuje na základe dane, avšak ide o neefektívne zaobchádzanie s výdajmi.

Firma dvakrát do roka dáva zamestnancom tankovacie karty v hodnote 5 000 Kč, ktoré spadajú pod poskytnuté dary. Tie sú podľa § 6 odst. 9 písm. g) ZDP (ČR) od dane z príjmov zo závislej činnosti oslobodené do výšky 2 000 Kč ročne u zamestnávateľa, čiže zvyšný rozdiel sa pripočítava zamestnancovi do základu dane. Pre zamestnávateľa je celá výška poskytnutého daru daňovo neuznateľný náklad podľa § 25 odst. 1 písm. t) ZDP (ČR).

Na základe týchto informácií firme navrhujem poskytnúť miesto tankovacej karty služobné auto pre vybraných zamestnancov. Poskytnutie služobného auta by pre zamestnanca znamenalo zdaniteľný príjem vo výške 1% zo vstupnej ceny vozidla, vrátane DPH. U zamestnávateľa by všetky výdaje súvisiace s údržbou vozidla boli daňovo uznateľné. Firma by síce musela vynaložiť jednorazovú investíciu do kúpy auta, ale aj pri tejto kúpe by sa jednalo o daňovo uznateľný náklad, pri ktorej by vznikla daňová úspora.

Nasledujúca **Tabuľka č. 19** ukazuje daňový dopad na zamestnávateľa pri poskytnutí tankovacej karty a následne pri poskytnutí služobného vozidla. Pre lepšie znázornenie sme výdaje spojené s nákupom a údržbou vozidla, ktoré sú daňovo uznateľný výdaj označili ako X.

Tabuľka 19: Daňová úspora zavedenia služobného auta
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Kč	Tankovacie karty	Služobné vozidlo
Daňovo uznateľný výdaj	0	X
Daňovo neuznateľný výdaj	10 000	0
Daňová úspora	-10 000	X

V tabuľke nižšie sú uvedené výšky oslobodeného príjmu podľa § 6 odst. 9 písm. g) ZDP (ČR) a časť, ktorá sa pripočítava ku zdaniteľnému príjmu. Následne je vypočítaná daň, ktorá plynie z tohto príjmu.

Tabuľka 20: Prehľad príjmov a dane – tankovacia karta
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Kč	Oslobodený príjem	Zdaniteľný príjem	Daň (15%)
Zamestnanec	2 000	8 000	1 200

Tabuľka č. 21 ukazuje situáciu, kedy by miesto tankovacej karty bolo poskytnuté zamestnancovi služobné vozidlo. Pre odhadované výpočty sme použili priemernú cenu vozidla značky Škoda Octavia 2020, ktorá je 674 500 Kč.

Tabuľka 21: Prehľad príjmov a dane – služobné auto
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Kč	Oslobodený príjem	Zdaniteľný príjem	Daň (15%)
Zamestnanec	674 500	1 % zo vstupnej ceny vozidla = 6 745	1 011

Z výpočtov môžeme vidieť, že poskytnutie služobného auta je výhodné pre obe strany. Zamestnávateľovi vzniknú daňovo uznateľné náklady spojené s primárnou investíciou do nákupu vozidla a všetky výdaje súvisiace s údržbou vozidla. Na strane zamestnanca príde k daňovej úspore približne 200 Kč. Dovolím si však tvrdiť, že zamestnancovi vznikne obrovský benefit v podobe výhod služobného auta.

4.13 Stručný prehľad návrhov

Tabuľka č. 22 obsahuje stručný prehľad návrhov pre jednotlivé spoločnosti, ktoré boli v tejto bakalárskej práci spomenuté a navrhnuté.

Tabuľka 22: Stručný prehľad návrhov
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Návrh	NAD – RESS Senica, a.s.	ABC, s.r.o.
	Cafeteria systém	Cafeteria systém
	13. plat	13. plat
	Sick days	Sick days
	Zvýšenie príspevku na dôchodkové sporenie	Motivačný príspevok
	Zľava na servis súkromných vozidiel	Poskytnutie služobného auta
	Vzdelávanie zamestnancov	
	Využívanie dohody o vykonaní práce	
	Zvýšenie príplatku za prácu cez víkend	

5 Porovnanie zamestnaneckých benefitov podľa českých a slovenských zákonov

Ako už bolo povedané, záver tejto bakalárskej práce tvorí stručný prehľad rozdielov medzi slovenskou a českou legislatívou pri poskytovaní zamestnaneckých benefitov. Použité zákony pri porovnaní boli na strane Českej republiky Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z príjmov, ve znění pozdějších předpisů a u Slovenskej republiky Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov.

Pri práci so zákonmi som zistil, že niektoré benefity sú v jednom štáte lepšie zvýhodnené ako v druhom. Najväčší rozdiel som zbadal vo vysvetlení a riadnom vymedzení niektorých benefitov. Ide hlavne o nové moderné benefity, ako je napríklad sick days, ktoré zákony ešte jasne nedefinujú. Preto sa tieto benefity môžu stať predmetom sporov s príslušnými úradmi.

Pri následnom porovnávaní môžem povedať, že české zákony sú oveľa podrobnejšie ako slovenské. Jasne a zrozumiteľne vysvetľujú daný problém na rozdiel od slovenských, ktoré sa často odvolávajú na iné predpisy, v ktorých to nie je priamo vysvetlené. Pri používaní slovenských zákonov som musel často používať internetové stránky Finančnej správy Slovenskej republiky, kde sú vysvetlené znenia zákonov. Taktiež som sa stretol s pojmi, ktoré jedna legislatíva obsahuje a druhá naopak nie.

Na základe porovnania som dospel k názoru, že česká legislatíva ponúka oveľa lepšie možnosti pri poskytovaní zamestnaneckých benefitov ako slovenská. Jedná sa najmä o prepracovanosť a zrozumiteľnosť systému poskytovania benefitov. Taktiež môžem povedať, že s českými zákonmi sa mi pracovalo omnoho jednoduchšie a pojmy mi boli viac zrozumiteľnejšie.

V **Tabuľke č. 23** sú uvedené zamestnanecké benefity, ktoré mali vybrané subjekty spoločné alebo ich aspoň jeden subjekt poskytoval. Pri každom benefite je opísaný daňový dopad na strane zamestnávateľa a zamestnanca.

Tabuľka 23: Porovnanie legislatívy ČR a SR pri jednotlivých benefitoch
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Zamestnanecký benefit	Slovenská republika	Česká republika
Pitný režim	Poskytovanie občerstvenia je podľa § 5 ods. 5 písm. b) ZDP oslobodené od dane z príjmov zo závislej činnosti u zamestnanca. U zamestnávateľa výdaje poskytnuté pri zaobstaraní občerstvenia nebudú daňovými výdajmi podľa § 21 ods. 1 písm. h) ZDP.	Hodnota občerstvenia v nepeňažnej forme poskytnutá zamestnávateľom bude u zamestnanca na základe § 6 odst. 9 písm. c) ZDP oslobodená od dane z príjmov zo závislej činnosti. Výdaje na poskytovanie občerstvenia pre zamestnancov sú pre zamestnávateľa daňovo neuznatel'né v zhode s § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP.
Stravovanie	Hodnota stravy alebo finančný príspevok na stravovanie poskytnutá zamestnávateľom zamestnancovi je u zamestnanca oslobodená od dane z príjmov zo závislej činnosti na základe § 5 ods. 7 písm. b) ZDP. Pre zamestnávateľa je daňovým výdavkom minimálne 55% z ceny jedla a maximálne 55% stravného pri pracovnej ceste v dobe trvania 5 až 12 hodín podľa § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 ZDP.	§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP oslobodzuje od dani z príjmov zo závislej činnosti nepeňažný príjem zamestnanca poskytnutý zamestnávateľom na stravovanie. U zamestnávateľa sa rozlišujú dve formy stravovania a s nimi súvisiace daňové riešenia podľa § 24 odst. 2 písm j) ZDP.
Príspevok na rekreáciu	Hodnota príspevku na rekreáciu poskytnutá zamestnancovi od zamestnávateľa je pre zamestnanca podľa § 5 ods. 7 písm. b) ZDP oslobodená od dane z príjmov zo závislej činnosti. Z pohľadu zamestnávateľa na základe § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 ZDP ide o daňový výdaj, avšak najviac v sume 275 Eur za kalendárny rok.	Príspevok na rekreáciu je do výšky 20 000 Kč za zdaňovacie obdobie u zamestnanca oslobodený od dane z príjmov zo závislej činnosti v zmysle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Z pohľadu zamestnávateľa ide o daňovo neuznatel'né výdaje podľa § 25 odst. 1 písm. h) ZDP s výnimkami uvedenými v § 24 odst. 1 písm. j) ZDP.

Príspevok pri pracovnom výročí, jubileu a dochádzkový bonus	Niektoré zamestnanecké benefity môžeme považovať ako prijaté/poskytnuté peňažné dary. Podľa § 3 ods. 2 písm. a) ZDP prijatý dar nie je predmetom dane fyzickej osoby. U zamestnávateľa ide o nedaňový výdaj. V prípade odmien celá čiastka vstupuje zamestnancovi do základu dane z príjmov zo závislej činnosti. Pre zamestnávateľa môže ísť o daňovo uznateľné výdaje ak odmeny spĺňajú podmienky v § 19 ods. 2 písm. c) bod 6 ZDP.	Ak ide o nepenažné plnenie pre zamestnanca sú prijaté dary oslobodené od dane z príjmov zo závislej činnosti do výšky 2 000 Kč ročne v súlade s § 6 odst. 9 písm. g) ZDP. Poskytnutí dar je u zamestnávateľa daňovo neúčinný náklad podľa § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Naopak ak ide o peňažný príspevok považuje sa to za príjem, ktorý zamestnancovi vstupuje do základu dane zo závislej činnosti. Pre zamestnávateľa ide o daňovo uznateľný náklad ak splní podmienky § 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie	Tento príspevok spadá do nezdaniteľnej časti základu dane podľa § 11 ods. 8 ZDP u zamestnanca. Na strane zamestnávateľa ide o daňový výdaj podľa § 19 ods. 3 písm. l).	Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca je na strane zamestnanca oslobodené od dane z príjmov zo závislej činnosti podľa § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Zamestnávateľovi ide tento príspevok do daňových výdajov na základe § 24 odst. 5 písm. j) ZDP.
Poskytnutie služobného auta	U zamestnanca ide o zdaniteľný príjem vo výške 1 % zo vstupnej ceny vozidla podľa § 5 ods. 3 ZDP. Zamestnávateľ si môže uplatniť podľa § 19 ods. 2 písm. t) ZDP výdaje súvisiace s údržbou vozidla a to buď paušálne výdaje vo výške 80 % alebo výdaje v preukázateľnej výške v závislosti od pomeru používania.	Pre zamestnanca ide o zdaniteľný príjem vo výške 1 % zo vstupnej ceny, vrátane DPH, automobilu za každý i započatý kalendárny mesiac poskytnutia vozidla podľa § 6 odst. 6 ZDP. Všetky výdaje spojené s údržbou tohto vozidla sú pre zamestnávateľa daňovo uznateľný výdaj na základe bodu 26 pokynov GFR č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP.

ZÁVER

Táto bakalárska práca sa zaoberá problematikou zamestnaneckých benefitov a ich účtovnými a daňovými aspektami. Potvrdzuje dôležitosť zamestnaneckých benefitov v dnešnej dobe, ktoré prispievajú ku spokojnosti zamestnancov a tým pádom aj ku spokojnosti spoločnosti. Benefity patria medzi najväčšie zdroje pracovnej motivácie, ktorá sa následne odráža v produktivite práce, ktorá je pre spoločnosť dôležitá. Preto je nesmierne podstatné správne hodnotenie a odmeňovanie zamestnancov pre spoločnosť. Taktiež sú faktorom rozhodovania pri výbere zamestnania a zároveň faktorom pre zotrvanie v spoločnosti.

Ďalej sa bakalárska práca zaoberá jednotlivými zamestnaneckými benefitmi. Opisuje ich členenie, spôsob poskytovania, čerpania, skúma ich z pohľadu zamestnanca a zamestnávateľa, vymedzuje ich na základe právnych predpisov a v neposlednom rade opisuje ich účtovné a daňové aspekty.

V analytickej časti sú opisované dve rôzne spoločnosti, ktoré pochádzajú každá z iných štátov. Prvá rozoberaná spoločnosť NAD – RESS Senica, a.s. je zo Slovenskej republiky, u ktorej som vymedzil základné informácie a stručnú charakteristiku spoločnosti. Následne som popísal a zanalyzoval jednotlivé benefity, ktoré táto spoločnosť poskytuje zamestnancom, a to ich podmienky, spôsob a výšku čerpania, právne predpisy, podľa ktorých sa riadia. Druhou analyzovanou bola česká spoločnosť ABC, s.r.o., pri ktorej som tiež uviedol základné informácie a spravil analýzu jednotlivých benefitov, ktoré poskytujú zamestnancom.

Návrhovú časť som začal metódou dotazníkového šetrenia, pomocou ktorej som chcel zistiť k čomu benefity motivujú respondentov, aké benefity sú respondentom momentálne poskytované, aké sú najviac žiadané a v akej forme ich preferujú. Táto metóda nebola aplikovaná na konkrétnu skupinu ľudí aby výsledky boli všeobecné. Dotazníkového šetrenia sa zúčastnilo 129 anonymných osôb s 50 % podielom slovenskej národnosti a 50 % českej národnosti. Respondenti boli tvorení z 59 % žien a 41 % mužov. Vo vekovom intervale od 19 do 26 rokov bolo 27 % respondentov, od 27 do 35 a od 46 do 55 rokov bolo približne 25 % respondentov z celkového počtu. Väčšina ľudí uviedla, že pracuje a to 10 a viac rokov. Dôležitou informáciou bolo ako zamestnanci vnímajú benefity, kde som na základe výsledkov zistil, že benefity sú pre

nich jeden z rozhodujúcich faktorov pri výbere zamestnania tak ako aj motiváciou pre zotrvanie spoločnosti. Cieľovým výsledkom bola informácia o tom, aké benefity sú najviac žiadané. Z výsledkov vyšlo najavo, že jednoznačne žiadaným benefitom je 13. plat. Na základe výsledkov som teda navrhol zavedenie 13. platu a sick days, ktorý sa umiestnil na druhom mieste žiadaných benefitov, obom spoločnostiam. Obidvom spoločnostiam som taktiež navrhol zaviesť Cafeteria systém, ktorý sa síce v dotazníkovom šetrení umiestnil na nižších pozíciách, ale ide o moderný zamestnanecký benefit, ktorý je už v moderných spoločnostiach zaužívaný.

Ďalšie návrhy boli navrhnuté buď slovenskej alebo českej spoločnosti. Doporučené návrhy spočívali v zavedení úplne nových zamestnaneckých benefitov alebo v zlepšení už poskytovaných benefitov, aby došlo k čo najväčšej daňovej optimalizácii. Spoločnosti NAD – RESS Senica, a.s. som navrhol zvýšenie dôchodkového sporenia na maximálnu daňovo uznateľnú čiastku, tak ako aj zvýšenie príplatku za prácu cez víkend o 50 %. Rovnako som navrhol možnosť poskytnutia príspevku na vodičský preukaz skupiny C novým zamestnancom. Ďalším návrhom je zavedenie zliav na servis súkromných vozidiel pre zamestnancov prostredníctvom vlastného servisu spoločnosti. Posledným odporúčením bolo väčšie využívanie dohody o vykonaní práce. Českej spoločnosti ABC, s.r.o. som navrhol poskytnutie služobného auta namiesto tankovacích kariet, ktoré momentálne poskytujú. Tankovacie karty sú pre spoločnosť daňovo neuznateľný náklad na rozdiel služobného auta, pri ktorom sú výdaje na opravu a údržbu daňovo uznateľné. Posledným návrhom bolo zavedenie motivačného príspevku, vďaka ktorému by mohli do spoločnosti prilákať nových mladých zamestnancov.

Pri návrhoch som pracoval s legislatívou príslušného štátu. Pri práci s rôznymi legislatívami som zbadal rozdiely vo vymedzení jednotlivých benefitov, ktoré som na záver bakalárskej práce popísal pomocou **Tabuľky č. 23.**

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

- (1) KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- (2) KOUBEK, Josef. Personální práce v malých a středních firmách. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007, 261 s. : il., formuláře. ISBN 978-80-247-2202-3
- (3) NEVID, Jeffrey S. Psychology: Concepts and Applications [online]. Belmont: CA: Wadsworth Cengage Learning, 2013 [cit. 2021-11-06].
- (4) KOCIANOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada Publishing, 2010, 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
- (5) http://fsi.uniza.sk/kkm/files/publikacie/ma/ma_11.pdf
- (6) TRANQUILLO, Joseph a Mona STECKER. Using intrinsic and extrinsic motivation in continuing professional education. Surgical neurology international [online]. India: Wolters Kluwer - Medknow Publications, 2016, 7(8), 197-199 [cit. 2021-10-08]. ISSN 2152-7806. Dostupné z: doi:10.4103/2152-7806.179231
- (7) <https://www.verywellmind.com/what-is-maslows-hierarchy-of-needs-4136760> [online]. [cit. 2021-11-10].
- (8) LAWLER, Edward E a J.Lloyd SUTTLE. Expectancy theory and job behavior. Organizational behavior and human performance [online]. Elsevier B.V, 1973, 9(3), 482-503 [cit. 2021-11-20]. ISSN 0030-5073. Dostupné z: doi:10.1016/0030 5073(73)90066-4
- (9) PARDEE, Ronald L. Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation [online]. 1990 [cit. 2021-11-15].
- (10) ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE [online]. 13th ed. Philadelphia: Kogan Page, 2014 [cit. 2021-12-05]. ISBN 978-0-7494-6964-1. Dostupné z: <https://dl.icdst.org/pdfs/files/8483f557c9bb0435e935b4e9554f5a55.pdf>

- (11) ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- (12) PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0
- (13) <https://www.aihr.com/blog/types-of-employee-benefits/>
- (14) MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361
- (15) KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 191 stran. ISBN 978-80-7554-136-9.
- (16) HNÁTEK, Miloslav. Daňové a nedaňové náklady. 4. rozšířené vydání. Praha: Esap, s.r.o, 2021, 291 stran. ISBN 978-80-907398-4-0.
- (17) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- (18) Ústna konzultácia s majiteľom spoločnosti NAD – RESS Senica, a.s.
- (19) Ústna konzultácia s majiteľom spoločnosti ABC, s.r.o.
- (20) Výsledky dotazníkové šetrenia cez portál Survio.com

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1: Herzbergove faktory	18
Tabuľka 2: Účtovanie tvorby FKSP	31
Tabuľka 3: Účtovanie o tvorbe sociálneho fondu.....	32
Tabuľka 4: Daňové riešenie odborného rozvoja.....	41
Tabuľka 5: Prehľad benefitov v ČR.....	42
Tabuľka 6: Výsledok hospodárenia v jednotlivých rokoch	44
Tabuľka 7: Výdavky na pitný režim v jednotlivých rokoch.....	46
Tabuľka 8: Výdavky na rekreáciu v jednotlivých rokoch	47
Tabuľka 9: Výdavky na odmeny pri jubileách v jednotlivých rokoch	49
Tabuľka 10: Výdavky na odmeny pri životnom výročí.....	49
Tabuľka 11: Celkové výdaje na sociálny program v jednotlivých rokoch.....	50
Tabuľka 12: Účtovanie hrubej mzdy SR	51
Tabuľka 13: Účtovanie hrubej mzdy ČR.....	54
Tabuľka 14: Náklady na zavedenie Cafeteria systému SR.....	64
Tabuľka 15: Náklady na zavedenie Cafeteria systému ČR	64
Tabuľka 16: Náklady na zvýšenie príspevku na dôchodkové sporenie.....	67
Tabuľka 17: Porovnanie rôznych pracovnoprávných vzťahov.....	69
Tabuľka 18: Daňová úspora pri zvýšení príplatku za víkend	70
Tabuľka 19: Daňová úspora zavedenia služobného auta.....	71
Tabuľka 20: Prehľad príjmov a dane – tankovacia karta.....	72
Tabuľka 21: Prehľad príjmov a dane – služobné auto	72
Tabuľka 22: Stručný prehľad návrhov	73
Tabuľka 23: Porovnanie legislatívy ČR a SR pri jednotlivých benefitoch	75

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1: Pohlavie	57
Graf 2: Národnosť	57
Graf 3: Vek.....	58
Graf 4: Pracovný status	58
Graf 5: Odpracované roky.....	59
Graf 6: Dôležitosť benefitov	59
Graf 7: K čomu motivujú benefity	60
Graf 8: Benefity poskytované zamestnávateľom	61
Graf 9: Žiadané benefity	61
Graf 10: Preferovaná forma poskytovania benefitov	62

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok 1: Obecná úloha riadenia ľudských zdrojov	15
Obrázok 2: Maslowa pyramída potrieb	17
Obrázok 3: Teória očakávania	18
Obrázok 4: Logo NAD – RESS Senica, a.s.	43

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK

§	paragraf
D	strana účtu dal
MD	strana účtu má dáti
DPH	daň z pridanej hodnoty
Kč	koruna česká
€	Euro
Odst./Ods.	odstavec
Napr.	napríklad
Písm.	písmeno
č.	číslo
s.	strana
a.s.	akciová spoločnosť
s.r.o.	spoločnosť s ručením obmedzeným
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
GFŘ	Generální finanční ředitelství
Sb.	Sbírka
Z. z.	Zbierka zákonov
ZDP (ČR)	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZDP (SR)	Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z príjmov
ZP (ČR)	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP (SR)	Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

ZOZNAM POUŽITÝCH ÚČTOV

Česká republika – podnikateľské subjekty

221 – Peňažné prostriedky na účtoch

331 – Zamestnanci

336 – Zúčtovanie s inštitútom sociálneho zabezpečenia a zdravotného poistenia

342 – Ostatné priame dane

423 – Štatutárne fondy

428 – Nerozdelený zisk

431 – Výsledok hospodárenia v schvaľovacom procese

521 – Mzdové náklady

524 – Zákonné sociálne a zdravotné poistenie

Česká republika - Nepodnikateľské subjekty

241 – Bežný účet

243 – Bežný účet FKSP

261 – Peniaze na ceste

412 – Fond kultúrnych a sociálnych služieb

527 – Zákonné sociálne náklady

Slovenská republika - podnikateľské subjekty

221 – Bankové účty

331 – Zamestnanci

336 – Zúčtovanie s orgánmi sociálneho poistenia a zdravotného poistenia

342 – Ostatné priame dane

521 – Mzdové náklady

524 – Zákonné sociálne poistenie