

Nastavení zaměstnaneckých benefitů z pohledu účetnictví a daní z příjmů

Dagmar Frantíková

Bakalářská práce
2018

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví
akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Dagmar Frantíková**
Osobní číslo: **M14515**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Nastavení zaměstnaneckých benefitů z pohledu účetnictví a daní z příjmů**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Provedte průzkum literárních pramenů a zpracujte teoretické poznatky týkající se klasifikace zaměstnaneckých benefitů.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a praktickými výpočty zjistěte daňový dopad ve společnosti Daltek Group a.s. a Stavby Salaj s.r.o.
- Na základě analýzy výpočtu daňového dopadu jednotlivých zaměstnaneckých benefitů navrhnete vhodné benefity.

Závěr

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

Seznam odborné literatury:

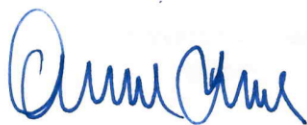
- BORKOWSKI, Stanislaw a Zuzana TUČKOVÁ.** Human potential management in a company – motivation, workers' motivating. Zlín: Tomas Bata University in Zlín, 2011, 129 s. ISBN 978-80-7454-086-8.
- MACHÁČEK, Ivan.** Zaměstnanecké benefity a daně. 3. aktual. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
- PELC, Vladimír.** Daňový průvodce pro mzdové účetní. Praha: C.H.Beck, 2010, 280 s. ISBN 978-80-7400-300-4.
- 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.
- ŠTEKER, Karel a Milana OTRUSINOVÁ.** Jak číst účetní výkazy: základy českého účetnictví a výkaznictví. Praha: Grada, 2013, 264 s. ISBN 978-80-247-4702-6.
- ŠUBRT, Bořivoj.** Obsluha mzdy a platu. 2. aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, 583 s. ISBN 978-80-7554-008-9.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Eva Kramná, Ph.D.
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: 15. prosince 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: 14. května 2018

Ve Zlíně dne 15. prosince 2017



doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan



prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 11.5.2018

Jméno a příjmení: DAGMAR FRANKOVÁ

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou, jak optimálně nastavit v malých firmách zaměstnanecké benefity. Práce se zaměřuje jen na nejčastěji poskytované výhody poskytované v podnikatelském prostředí, protože tato oblast je velice rozsáhlá. Tyto benefity jsou v práci popsány a vyhodnoceny z hlediska odvodů na daň z příjmu a sociální a zdravotní pojištění a uvedeny některé způsoby zaúčtování. Praktická část je zaměřena na průzkum poskytování benefitů u dvou konkrétních firem. V závěru je navrženo optimální doporučené řešení pro firmy, které nemají specialisty na problematiku lidských zdrojů. Výsledky mé práce by jim mohly pomoci v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů. Možností je více, bude záležet, jak je firma bude aplikovat do svých současných systémů. Získala by tím vhodný motivační prostředek k lepším pracovním výkonům.

Klíčová slova: Zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel, zaměstnanec, daň z příjmu, benefity.

ABSTRACT

The thesis deals with problems concerning optimal provision of employee benefits in small firms. The focus is only on the most frequent advantages provided in business sphere because of its intensiveness. These benefits are defined and evaluated with regard paid to income tax as well as to social and health insurance and some ways of accounting are also mentioned. The practical part of the work focuses on research of providing benefits in two particular firms. Finally, optimal proposal of solution is recommended to the firms that do not have anyone who would specialize in problems of human resources. The results of my work could help them in the field of providing the employee benefits. There are more possibilities and it will depend on how the firms will apply them to their present systems. They could get suitable means of motivation for improvement of working results.

Keywords: Employee benefits, employer, employee, income tax, benefits.

Ráda bych poděkovala za ochotu a pomoc při zpracování mé bakalářské práce
Ing. Evě Kramné, Ph.D. Věnovala mi cenné rady a čas po celou dobu zpracovávání této práce.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	11
I. TEORETICKÁ ČÁST	12
1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	13
1.1 Historie zaměstnaneckých benefitů v ČR	13
1.2 Význam benefitů	13
1.3 Problémy v poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	14
2 PRACOVNÍ SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ A MOTIVACE	15
2.1 Proces motivace v pracovním procesu	15
2.2 Pracovní spokojenost zaměstnanců	15
2.3 Motivace a spokojenost s prací a výkon.....	16
3 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	17
3.1 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákoníku práce.....	17
3.2 Zaměstnanecké benefity z hlediska odvodů na sociální a zdravotní pojištění	18
3.3 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona o daních z příjmů	19
3.3.1 Zdanění benefitů u zaměstnance	19
3.3.2 Zdanění benefitů u zaměstnavatele	20
3.3.3 Daňové výhody zaměstnaneckých benefitů	21
3.4 Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví.....	24
3.4.1 Mimořádně zvýhodněný benefit z pohledu účetnictví	24
3.4.2 Částečně zvýhodněný benefit z pohledu účetnictví	24
4 NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V ČR	26
4.1 Příspěvek na stravování	26
4.2 Příspěvek na penzijní či životní pojištění	27
4.3 Týden dovolené navíc	28
4.4 Používání služebního vozidla pro soukromé účely	28
4.5 Mobilní telefon	28
4.6 Občerstvení na pracovišti	29
4.7 Průzkum zaměstnaneckých výhod v ČR.....	29
5 ZÁVĚR POZNATKŮ TEORETICKÉ ČÁSTI A STANOVENÍ PŘEDPOKLADŮ PRO PRAKTICKOU ČÁST	32
II. PRAKTICKÁ ČÁST	34
6 NASTAVENÍ FIREMNÍCH BENEFITŮ VE FIRMĚ X	35
6.1 Představení firmy X.....	35
6.2 Současný systém zaměstnaneckých benefitů	35
6.3 Zaměstnanecké benefity z daňového hlediska a odvodů na sociální a zdravotní pojištění.....	36
6.4 Představa vedení společnosti X o budoucím nastavení benefitů.....	37
6.5 Postoj zaměstnanců k systému firemních benefitů ve firmě X podle vyhodnocení dotazníků.....	39

6.6	Vyhodnocení z hlediska daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění ve firmě X	39
6.6.1	Příspěvek firmy X na penzijní pojištění zaměstnance	39
6.6.2	Odměna tzv. 13. plat ve firmě X	41
6.6.3	Příspěvek na dovolenou zaměstnance ve firmě X	42
6.6.4	Příspěvek na stravování ve firmě X	43
6.6.5	Pružné rozvržení pracovní doby ve firmě X	44
6.6.6	Poskytování cestovních náhrad ve firmě X	44
6.6.7	Návrh nového systému zaměstnaneckých benefitů firmy X	46
7	NASTAVENÍ FIREMNÍCH BENEFITŮ VE FIRMĚ Y	50
7.1	Představení firmy Y	50
7.2	Současný systém zaměstnaneckých benefitů firmy Y	50
7.3	Zaměstnanecké benefity z daňového hlediska a odvodů na sociální a zdravotní pojištění	51
7.4	Představa vedení společnosti Y o budoucím nastavení benefitů	53
7.5	Postoj zaměstnanců k systému firemních benefitů ve firmě Y podle vyhodnocení dotazníků	54
7.6	Vyhodnocení z hlediska daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění ve firmě Y	54
7.6.1	Příspěvek firmy Y na penzijní pojištění zaměstnance	54
7.6.2	Dovolená nad rámec zákonné výměry ve firmě Y	55
7.6.3	Odměna tzv. 13. plat ve firmě Y	55
7.6.4	Teambuilding a příspěvek na sportovní aktivity ve firmě Y	55
7.6.5	Mobilní telefon ve firmě Y	56
7.6.6	Bezplatné poskytnutí služebního auta i k soukromým účelům ve firmě Y	56
7.6.7	Přechodné ubytování zaměstnanců ve firmě Y	58
7.6.8	Návrh nového systému zaměstnaneckých benefitů firmy Y	61
8	SHRNUTÍ A ZHODNOCENÍ OPATŘENÍ	66
	ZÁVĚR	68
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	69
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	71
	SEZNAM OBRÁZKŮ	72
	SEZNAM TABULEK	73
	SEZNAM PŘÍLOH	74

ÚVOD

Konkurence na našem pracovním trhu roste a zaměstnavatelé se snaží vylepšovat své nabídky. Peníze už nejsou jedinou možností, jak motivovat zaměstnance. Firmy musí přicházet na pracovní trh s nabídkami, aby své stávající kvalitní zaměstnance udržely a motivovaly k lepším pracovním výsledkům. Zaměstnanecké benefity jsou také důležitým prvkem při získávání nových pracovníků do firmy.

Důvodem tématu mé bakalářské práce je zjistit konkrétní podmínky při poskytování firemních benefitů ve dvou malých firmách. Popisuji současný systém a zabývám se novými možnostmi, které by bylo vhodné do stávajícího modelu zapracovat. Malé firmy často nemají takové možnosti jako velké či zahraniční firmy a tím jsou na trhu práce v nevýhodě. Cílem je vybrat pro firmy takové benefity, které jsou výhodné z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance a vylepšit tím jejich obraz společnosti při zaměstnávání pracovníků.

Při výběru vhodných benefitů se především zaměřuji na platnou legislativu, která je s jejich poskytováním spojená. Zaměřuji se především na zákoník práce, zákon o daních z příjmů a pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Zákoník práce dovoluje firmám, aby poskytoval zaměstnancům nadlimitní plnění a různá plnění ve formě zaměstnaneckých výhod. Jejich rozsah uvádí zaměstnavatel ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě nebo přímo v pracovní smlouvě či jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. Zákon o dani z příjmu stanoví, které benefity jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a které podléhají zdanění, pro zaměstnavatele určuje, které benefity může zaměstnavatel uplatnit jako daňové výdaje a které musí hradit ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, popřípadě je uplatnit jako nedaňové výdaje. Poskytování benefitů dále ovlivňují zákon o pojistném na sociální zabezpečení a zákon o pojistném na všeobecné zdravotní zabezpečení. Z pohledu daňového zvýhodnění je pak poskytování některých benefitů výhodnější než samotné zvýšení mzdy. Záměrem mé práce je i snaha o daňovou optimalizaci.

V práci reaguji na aktuální stav problematiky firemních benefitů na pracovním trhu. Ve většině českých firem je již běžnou záležitostí, že poskytují některé výhody. Zaměstnanecké benefity nejsou právně vymahatelné a každá společnost má nastavený jiný systém dle svých specifických potřeb. Správná skladba benefitů motivuje zaměstnance

a v pozitivním smyslu slova může odlišit pracovní nabídku zaměstnavatele od jiných nabídek na trhu práce. Právě tohoto bych chtěla i s menšími možnostmi docílit. Mzda je stále nejdůležitější složkou odměňování, ale zaměstnanec často vnímá svého zaměstnavatele lépe právě z toho důvodu, když mu nabízí mnoho výhod. Vždy záleží na konkrétní společnosti, na jejich zaměstnancích, konkrétních podmínkách, jaké benefity jsou pro ně vhodné, aby je zaměstnanci vnímali jako opravdovou výhodu a ne jako automatickou složku jejich mzdy.

Ve své práci se zaměřuji i na potřeby a zájmy zaměstnanců a dotazníkovou metodou zjišťuji, které benefity by ve firmě uvítali. Zaměstnavatelé by tak mohli reagovat na momentální zájem zaměstnanců o zaměstnanecké benefity, neboť jejich nevhodným výběrem mohou naopak zaměstnance demotivovat. Proto by zaměstnavatelé měli oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů věnovat větší pozornost, sledovat nové trendy a reagovat na momentální poptávku po benefitech u zaměstnanců, aby na dnešním trhu práce mohli konkurovat ostatním zaměstnavatelům a spolehlivé zaměstnance získat, udržet a motivovat k lepším pracovním výkonům.

Výsledek bakalářské práce je kompromisem mezi požadavky zaměstnanců a ekonomických možností firem. Přesto se našel prostor pro zavedení benefitů nových nebo rozšíření stávajících. Práce ukazuje, že má smysl se problematikou zaměstnaneckých benefitů zabývat i v malých podnikatelských subjektech.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem mé bakalářské práce je zhodnotit současné poskytování firemních benefitů ve dvou malých firmách a navrhnout optimální řešení pro rozšíření jejich systému, včetně dopadu na náklady, daňové zatížení a odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Návrh rozšíření systému bude mít pro společnosti informativní charakter. K jeho naplnění bude záležet již na vedení obou firem.

Téma bakalářské práce má význam v podpoře malých firem motivovat své zaměstnance, být zajímavějším na pracovním trhu a pomáhat jim udržet pracovníky stávající. V současné době jsou právě zaměstnanecké benefity, mimo výši mzdy, hlavním kritériem při výběru práce. Budu se seznamovat se současnými trendy a rovněž získám informace z průzkumu některé z firem, která sbírá informace o poskytování benefitů v ČR.

Teoretická část je zpracována pomocí literární rešerše s použitím českých a zahraničních literárních zdrojů. V teoretické části stručně popíši historii poskytování zaměstnaneckých benefitů v České republice a také budu zjišťovat, zda benefity ovlivňují motivaci a pracovní výkon zaměstnanců. Analyzuji benefity v členění z pohledu ZP, ZDP, odvodů na sociální a zdravotní pojištění a účetnictví. Nejčastěji poskytované benefity popíšu a budu zjišťovat, jak jsou využívány a uplatňovány v podnikatelském prostředí České republiky na základě analýzy průzkumu společnosti Trexima z roku 2016. Analyzuji nejčastěji současné poskytované benefity a jejich výhodnost z pohledu využití a dopadu na odvody daní a pojištění.

V praktické části vyhodnotím současný systém poskytování benefitů obou společností na základě rozhovorů s vedením firem. Dotazníkovou metodou získám informace o názorech a představách pracovníků o zaměstnaneckých výhodách. Pomocí rozhovorů s řediteli obou firem získám informace o jejich ekonomických možnostech v této oblasti. Získané informace jsou důležité pro nastavení mantinelů rozšíření systému zaměstnaneckých benefitů. Na základě analýzy vyhodnotím všechny sebrané informace. Navrhované benefity analyzuji podle dopadu na ZDP a odvody pojištění. Na základě všech získaných poznatků provedu syntézu, která bude východiskem návrhu optimálních systémů firemních benefitů pro dané firmy. V bakalářské práci využiju vědeckých metod zkoumání, zejména deskripce, analýzy, syntézy, klasifikace, komparace, matematicko–statistické metody a metody dotazníkové.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

V první kapitole teoretické části se zaměřuji nejdříve na historii zaměstnaneckých benefitů v naší republice. Dále se zajímám významem zaměstnaneckých výhod a jejich cílem. Oblast přináší i určité problémy, které popisuji v závěru kapitoly.

1.1 Historie zaměstnaneckých benefitů v ČR

Zaměstnanecké benefity mají dlouhou historii. Například již v dobách Rakousko - Uherska bylo zaměstnancům státních drah poskytováno uhlí. Největší rozvoj systému zaměstnaneckých benefitů v naší republice byl zaznamenán počátkem 20. století.

Prvním průkopníkem nadstandardní péče o své zaměstnance byl Tomáš Baťa. Výhody zavedl do své podnikatelské strategie. Chtěl pomocí různých výhod kompenzovat snížené příjmy pracovníků. Nechal pro ně vystavět tzv. Baťovské domky z červených pálených cihel, aby je udržel ve Zlíně. Dělníci si mohli zvyšovat kvalifikaci v Baťově škole práce a tím se jim mohla mzda zvýšit. Zavedl závodní stravování a preventivní lékařské prohlídky. Zaměstnanci měli také možnost kulturního a sportovního vyžití. Tímto zvyšoval kvalitu života svých zaměstnanců a jejich loajalitu k zaměstnavateli. Tomáš Baťa pochopil, že péče o sociální podmínky zaměstnanců je výhodná pro obě strany.

1.2 Význam benefitů

Poskytování benefitů je součástí personální politiky firmy. Zaměstnavatel poskytující benefity zaměstnancům nad rámec jejich mzdy, podporuje motivaci zaměstnanců, zlepšuje jejich kladný vztah k zaměstnavateli a benefity rovněž mají zaměstnance motivovat k lepším pracovním výsledkům. Benefity mají význam i z ekonomického hlediska. Zaměstnavatel má možnost snížit mzdové náklady a to v souladu s platnou legislativou. Podle Macháčka (2013, s. 16) za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem, který snižuje základ daně z příjmů.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů má význam pro udržení a získávání kvalifikovaných a kvalitních zaměstnanců a tím zlepšovat konkurenceschopnost podniku na trhu práce. Rovněž budují reputaci, zvýšení hodnoty značky a image zaměstnavatele.

1.3 Problémy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity nejsou povinnou součástí mzdy a jsou ze strany zaměstnavatele dobrovolným plněním, na které není právní nárok. Pokud se zaměstnavatel některé benefity rozhodne poskytovat, vymezí je ve svém vnitřním předpisu nebo mohou být obsahem dohody v individuální pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, popřípadě v kolektivní smlouvě po dohodě s odborovou organizací.

Podle Pelce (2011, s. 12) zaměstnavatel při poskytování benefitů musí dodržovat jejich nediskriminační podstatu. Zejména benefity nemohou nahrazovat nástroje hmotné zainteresovanosti, nemohou nahrazovat odměny za pracovní výkon, výsledky práce. Podstatou benefičního plnění je, že nerozčleňuje beneficiáty podle pracovního výkonu, nýbrž pouze a jen na základě skutečnosti, že jde o zaměstnance daného zaměstnavatele. Benefity jsou tak nediskriminační, pokud jsou obdobně určeny pro všechny zaměstnance se srovnatelným pracovním zařazením, charakterem práce. Diskriminační mohou být benefity například vázané na nemoc (benefit dostane zaměstnanec tehdy, pokud nebyl v daném roce nemocen), nebo v provozech se zvýšeným zdravotním rizikem lze poskytovat četnější a širší benefity než v provozech ostatních.

Zaměstnanecké benefity mohou mít i svá úskalí. Poskytování benefitů přináší další náklady, ale přesto nemají přímý vliv na pracovní výkony pracovníků. Ti je často považují za obvyklou součást pracovního vztahu a velmi často je podceňují. Firmy často zavádějí benefity po vzoru jiných podniků, ale ty nemusí být správným nástrojem odměňování pro danou organizaci. V případě plošného zavedení benefitů nemusí všem zaměstnancům tyto výhody vyhovovat stejně a mohou naopak vyvolávat pocit nespravedlnosti a vést k nespokojenosti. Poskytování benefitů je pak nepružné a je málo efektivní. Pokud jsou benefity v podniku zavedeny, je velice obtížné je zrušit. Dalším rizikem při uplatňování zaměstnaneckých benefitů jsou chyby v uplatňování zákona o daních příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění, ať již úmyslné, nebo vyplývající z chybného uplatnění.

2 PRACOVNÍ SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ A MOTIVACE

V druhé kapitole se stručně vyjadřuji k problematice motivace v pracovním procesu, protože je to oblast velice obsáhlá. Důležitá je i pracovní spokojenost zaměstnanců vzhledem k podání pracovního výkonu. Zjistím, jak motivace, pracovní výkon a spokojenost s prací vzájemně souvisí.

2.1 Proces motivace v pracovním procesu

Podle Krninské (2012, s. 57) v průběhu vývoje lidské společnosti se práce stala přirozenou činností člověka. Její výsledky zajišťují úroveň i perspektivy rozvoje společnosti, přímo nebo zprostředkovaně uspokojují mnohá lidská přání, tužby a potřeby. Pro daný výklad je významné následující konstatování: člověk při vykonávání určité práce cílevědomě usiluje o zvládnutí stanoveného úkolu tehdy, když je k tomu přiměřeně motivován. Motivace pracovního jednání vyjadřuje celkový přístup pracovníka k pracovním úkolům, jeho pracovní ochotu. Představuje tedy zaměřování jeho aktivity ve směru ke stanovenému úkolu.

Účelem motivace v manažerském pojetí je vzbudit v ostatních touhu udělat něco, co je v souladu se zájmy organizace. Podobný účel jako motivování zaměstnanců má i přesvědčování a donucování, u těchto metod má ale pracovník jiný vnitřní pocit. Výsledek činnosti může být stejný, ale v případě motivace se jedná o dobrý pocit, v případě přesvědčování o neutrální pocit a při donucení se jedná o pocit negativní.

2.2 Pracovní spokojenost zaměstnanců

Pracovní spokojenost patří k určujícím faktorům pozitivního postoje k práci, ale i k celému podniku, kde zaměstnanec pracuje. Může znamenat spokojenost s pracovními podmínkami a konkrétní prací.

Podle Krninské (2012, s. 93) z pohledu pracovníka může být pracovní spokojenost spojena se seberealizací, radosti z práce, ale na druhé straně i s určitým sebeuspokojením a následnou pasivitou. Svůj subjektivní vztah k práci pracovníci obvykle vyjadřují specifickým hodnocením jejího obsahu a charakteru podmínek, za nichž je vykonávána. Navenek se projevuje v jejich konkrétních postojích, které mohou být ve vztahu k působícím skutečnostem spíše pozitivní, či naopak negativní.

Pracovní spokojenost ovlivňuje kvalitu odvedené práce, výkon zaměstnance a jeho loajalitu. Často souvisí se způsobem řízení organizace, systémem odměňování, výběrem zaměstnanců, vztahy na pracovišti, vymezením pracovních míst a udělováním pravomocí. Příčiny pracovní nespokojenosti mohou být chybné hodnocení a odměňování, projevy nedůvěry, konflikty na pracovišti, chybějící informace, nadměrně soutěživé prostředí a chybějící pochvala za dobře odvedenou práci. Dlouhodobá pracovní nespokojenost vede ke ztrátě zájmu o práci, snížení pracovní motivace a pracovního výkonu, ale i snahou zaměstnanců informovat o firmě v negativním světle.

Summarizing the overall satisfaction with the work, it includes a compilation of different levels of satisfaction, both emotional and cognitive. It should take this into account especially when estimating the potential consequences of professional satisfaction. (Borkowski a Tučková, 2011, s. 23).

2.3 Motivace a spokojenost s prací a výkon

Výkon zaměstnanců a jejich pracovní spokojenost spolu úzce souvisejí. Je-li pro výkon pracovníků a jeho růst nezbytná žádoucí motivace, pak předpokladem účinné motivace je velmi často pracovní spokojenost. Nespokojené zaměstnance lze totiž jen velmi obtížně motivovat k vyššímu výkonu. Na dobrý výkon mají vliv dobré pracovní podmínky a také druh práce. Ty vyvolávají u pracovníka pocit spokojenosti a důležitosti. Zaměstnavatel pak může mít vysoké nároky na pracovní výkon zaměstnance a tím zvyšovat jeho motivaci.

Podle Nakonečného (1992, s. 111) pracovní výkon jedince závisí na souhře subjektivních (motivace, schopnosti) a objektivních (pracovní podmínky) činitelů výkonu. V podstatě mohou být všechny tyto činitele organizací v žádoucí – motivace a schopnosti nepochybně nikoliv absolutní – míře kontrolovány. Z hlediska motivování pak platí, že žádoucí úroveň výkonu je podmíněna optimální úrovní motivace, což znamená, že příliš nízká, ale i příliš vysoká úroveň motivace výkon snižuje.

3 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Na zaměstnanecké benefity se dívám ze čtyř různých hledisek. Z pohledu zákoníku práce, z odvodů na sociální a zdravotní pojištění, z hlediska zákona o dani z příjmu z pohledu účetnictví. Uvádím také některé případy, které se v praxi podnikatelských subjektů vyskytují.

3.1 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákoníku práce

Na problematiku jsem se podívala z pohledu Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále jen ZP, který nebrání zaměstnavateli poskytovat zaměstnancům různé druhy zaměstnaneckých benefitů a nadlimitní plnění. V § 4a odst. 1 ZP je uvedeno, že odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Odchylná úprava může být upravena jen smlouvou – kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo manažerskou smlouvou.

Ukazuji to na následujícím plnění zaměstnavatele. Podmínky pro poskytování náhrad zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce jsou obsaženy v § 151 až 189 ZP. U podnikatelské sféry je stanoveno stravné při tuzemské pracovní cestě a stravné a kapesné při zahraniční pracovní cestě pouze v minimální výši, ale horní hranice těchto cestovních náhrad není omezena. Rovněž pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na použití soukromého motorového vozidla při pracovní cestě, přísluší mu za každý 1 km jízdy sazba základní náhrady a náhrada za spotřebované pohonné hmoty. Sazba základní náhrady za 1 km jízdy je stanovena pouze v minimální výši (od 1. 1. 2018 činí u osobních silničních motorových vozidel 4,00 Kč). Benefitem zaměstnavatele může být proplácení vyšších náhrad zaměstnancům při pracovních cestách. Zákoník práce umožňuje dohodnout vyšší nebo další práva zaměstnance v této oblasti.

Ve mzdové oblasti se může jednat o následující zaměstnanecké výhody. Například vyšší příplatek ke mzdě za práci přesčas než je 25 % průměrného výdělku dle § 114 ZP, vyšší odměna za pracovní pohotovost než 10 % průměrného výdělku dle § 140 ZP nebo vyšší příplatek ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí vyšší než je 10 % základní sazby minimální mzdy dle § 117 ZP.

3.2 Zaměstnanecké benefity z hlediska odvodů na sociální a zdravotní pojištění

Z hlediska zaměstnaneckých benefitů nás zajímá, které výhody se zahrnují do vyměřovacího základu a podléhají odvodům pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Platnou legislativu najdeme v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákoně č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění se například zahrnuje 1 % z pořizovací ceny automobilu, které bezplatně poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci pro služební i soukromé účely a také v případě, kdy zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům výrobky a služby za nižší cenu, do vyměřovacího základu pak patří částka představující rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou zaměstnanci prodány.

Do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění se nezahrnují příjmy jednoznačně ustanovené v obou zákonech. Jedná se o odstupné, věrnostní přídavek horníků, jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překonání jeho mimořádně tíživých problémů v důsledku živelních pohrom nebo náhrada škody dle ZP.

Pokud budou benefity zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, na straně zaměstnance to bude znamenat nejen vyšší odvody na sociální a zdravotní pojištění, ale rovněž základ daně pro výpočet daně z příjmu za závislé činnosti bude navýšen nejen o nepeněžní příjem, ale o i částku sociálního a zdravotního pojištění hrazené zaměstnavatelem ve výši 34 %, protože výpočet daně se provádí z tzv. superhrubé mzdy. Podle Štekra a Otrusínové (2013, s. 166) od roku 2008 platí v ČR ustanovení tzv. superhrubé mzdy. Tímto termínem označujeme základní hrubou mzdu zaměstnance zvýšenou o sociální (25 %) a zdravotní (9 %) pojištění, které platí zaměstnavatel za zaměstnance (často označované jako mzdové odvody).

3.3 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona o daních z příjmů

U zaměstnaneckých benefitů z pohledu daní z příjmů rozlišujeme různé způsoby zdanění ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele. Pravidla pro oba způsoby nalezneme v Zákoně 586/1992 Sb., o daních z příjmů, dále jen ZDP.

3.3.1 Zdanění benefitů u zaměstnance

Z pohledu zaměstnance je pro zdanění zaměstnaneckých benefitů důležitý § 6 ZDP.

Podle Macháčka (2013, s. 23) při posuzování daňového řešení poskytovaných zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance je nutno vždy zkoumat, zda se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, a pokud si odpovíme na tuto otázku kladně, pak je nutné zkoumat, zda se jedná o příjem podléhající dani z příjmu ze závislé činnosti anebo je od této daně osvobozen podle §6 odst. 9 ZDP. 4.)

Mezi zaměstnanecké benefity, které spadají mezi příjmy, které jsou předmětem daně ze závislé činnosti podle §6 odst. 6 ZDP, patří bezplatné poskytnutí motorového vozidla k používání pro služební i soukromé účely. Za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Pokud je tato částka nižší jak 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka 1000 Kč. Pokud v průběhu kalendářního měsíce je poskytnuto více motorových vozidel současně, je příjmem zaměstnance částka ve výši 1 % ze vstupních cen všech motorových vozidel.

Do skupiny zaměstnaneckých benefitů osvobozených od daně z příjmu ze závislé činnosti §6 odst. 9 ZDP, patří například hodnota stravování v podobě nepeněžního plnění zaměstnancům poskytované zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování poskytovaného jinými subjekty, příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění zaměstnance, nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě používat zdravotnická, vzdělávací a rekreační zařízení, příspěvky na rekreaci nebo zájezd, příspěvky na kulturní a sportovní akce, příjem v podobě majetkového prospěchu při bezúročné půjčce poskytnuté zaměstnavatelem nebo příjmy poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci na překonání mimořádně tíživé situace většinou v důsledku živelních katastrof. V některých případech má poskytování benefitu zaměstnavatelem podmínku pro osvobození od daně z příjmu, že dávání těchto benefitů

je možné z fondu kulturních a sociálních potřeb a u zaměstnavatelů, kteří nemají tento fond, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo jsou tyto benefity u zaměstnavatele nedaňovými náklady. Jedná se například o příspěvky na rekreaci či zájezd nebo sociální výpomoc zaměstnanci v tíživé sociální situaci v důsledku živelných pohrom.

Některé zaměstnanecké benefity jsou pro osvobození od daně z příjmu u zaměstnance limitovány určitou částkou. Například nepeněžní plnění zaměstnavatele ve formě poskytnutí příspěvku na tuzemskou a zahraniční rekreaci a zájezd je možné pouze do částky 20 000 Kč za rok, příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění v úhrnu 50 000 Kč za rok, nebo majetkový prospěch z bezúročné zápůjčky až do úhrnné výše jistin 300 000 Kč z těchto zápůjček.

Příjmy, které nejsou u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti nalezneme § 6 odst. 7 ZDP. Patří zde například hodnota poskytnutých ochranných prostředků, náhrady za opotřebení vlastního náradí, ale i cestovní náhrady při pracovních cestách do výše limitů.

3.3.2 Zdanění benefitů u zaměstnavatele

Z pohledu zaměstnavatele je pro zdanění zaměstnaneckých benefitů důležitý § 24 a § 25 ZDP. V § 24 zákon vyjmenovává výdaje, které mohou být považovány jako daňově uznatelný náklad, zatímco § 25 obsahuje položky, které nelze uznat jako náklady vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely.

Podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP jsou daňově uznatelnými náklady výdaje zaměstnavatele na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců za podmínky, že vyplývají z uzavřených kolektivních smluv, pracovních smluv nebo vnitřních předpisů zaměstnavatele. Můžeme zde zařadit například příspěvky na penzijní a životní pojištění, výdaje spojené s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání nebo poskytnutí příspěvku na přechodné ubytování zaměstnance, které jsou daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši.

Podle Šubrt (2016, s. 93) vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele, který jej vydal, a pro všechny jeho zaměstnance. To však zaměstnavateli nebrání, aby vnitřní předpis změnil či zrušil. Jestliže ale zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo (nárok), nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva. Nelze tedy zpětně tyto nároky rušit nebo snižovat.

Existují případy, kdy ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP nelze využít. Tyto případy jsou obsaženy v samostatných ustanoveních ZDP. Například častý zaměstnanecký benefit ve formě poskytování příspěvku na stravování zaměstnance vymezuje § 24 odst. 2 písm. 1) bod 4 ZDP. V případě zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů, kam patří i poskytování stravenek, jsou příspěvky zaměstnavatele do výše 55 % ceny jednoho jídla nebo poskytnuté stravenky daňově uznatelné náklady. Maximálně však musí jít o hodnotu 70 % stravného vymezeného v § 6 odst. 7 písm. a) při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Dále také není možné zahrnout do daňových nákladů zaměstnavatele podle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP poskytování nealkoholických nápojů zaměstnancům na pracovišti nebo podle § 25 odst. 1 písm. t) poskytování pohoštění a občerstvení na pracovišti.

3.3.3 Daňové výhody zaměstnaneckých benefitů

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů se setkáváme s různou výhodností těchto benefitů pro zaměstnance i zaměstnavatele podle toho, zda jsou pro zaměstnavatele daňovým či nedaňovým výdajem a pro zaměstnance, zda jsou zdaňovány daní z příjmu ze závislé činnosti nebo jsou od daně osvobozeny. S tím úzce souvisí i odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Za mimořádně zvýhodněný benefit je považován ten, který je u zaměstnavatele daňovým nákladem, u zaměstnance nezvyšuje základ daně ze závislé činnosti a zároveň u obou není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Při souběhu jednotlivých zvýhodnění se jedná o částečně zvýhodněný benefit.

Podle Pelce (2011, s. 31) efektivita benefitů spočívá v jejich daňovém a pojistném zatížení, zvýhodnění. Nominální hodnoty nejsou nikdy hodnoty reálné – alespoň v daních ne.

Jako příklad uvádím zaměstnance A s měsíční mzdou 20 000 Kč, kterému zaměstnavatel měsíčně přispívá částkou 2 000 Kč na soukromé životní pojištění. Pro srovnání uvádím druhého zaměstnance se stejnou výší mzdy, kterému je místo příspěvku na soukromé životní pojištění poskytována měsíční prémie ve výši 2 000 Kč. Oba zaměstnanci uplatňují z vypočtené daně základní slevu na poplatníka. V tabulce č. 1 jsem vypočítala čistý příjem obou zaměstnanců.

Tab. 1 Čistý příjem zaměstnanců u mimořádně zvýhodněného benefitu v Kč (vlastní zpracování)

	Zaměstnanec A	Zaměstnanec B
Hrubá mzda	20000	20000
Prémie		2000
Hrubá mzda	20000	22000
Pojistné hrazené zaměstnavatelem ve výši 34 %	6800	7480
Základ daně zaokrouhlený na stovky nahoru	26800	29500
Záloha na daň 15 %	4020	4 425
Sleva na poplatníka	2070	2070
Záloha na daň po slevě	1950	2355
Sociální pojistné zaměstnanec 6,5 %	1300	1430
Zdravotní pojistné zaměstnanec 4,5 %	900	990
Čistá mzda	15850	17225
Příspěvek na soukromé životní pojištění	2 000	
Čistý příjem zaměstnanec	17850	17225

Čistý příjem zaměstnanec včetně odeslaného příspěvku do pojišťovny u zaměstnanec A je vyšší a než u zaměstnanec B s prémie, rozdíl je 625 Kč měsíčně.

V tabulce č. 2 jsou vypočítány náklady zaměstnavatele na jednotlivé zaměstnanec A a B a porovnána jsem jejich výši.

Tab. 2 Náklady zaměstnavatele u životního pojištění a premií v Kč (vlastní zpracování)

	Zaměstnanec A	Zaměstnanec B
Hrubá mzda	20000	22000
Sociální pojištění 25 %	5000	5500
Zdravotní pojištění 9 %	1800	1980
Příspěvek na životní pojištění	2000	
Celkem náklady	28800	29480

Náklady zaměstnavatele na zaměstnance A s příspěvkem na životní pojištění jsou o 680 Kč měsíčně nižší než na B s premiemi. Příklad představuje ukázkou mimořádně zvýhodněného benefitu, který je pro obě strany nejvýhodnější. Pokud je poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění zaměstnance v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, jakákoliv výše příspěvku je daňovým nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, ZDP. U zaměstnance se jedná o osvobozené plnění podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP do výše 50 000 Kč pro souhrn příspěvků na penzijní a soukromé životní pojištění.

Jako příklad částečně zvýhodněného benefitu uvádím poskytování stravenek zaměstnancům v nominální hodnotě 100 Kč, kdy celou hodnotu stravenky hradí zaměstnavatel a zaměstnanec nic nepřispívá.

Z pohledu zaměstnance se jedná o výhodu v celé výši, protože patří do skupiny benefitů osvobozených od daně z příjmu ze závislé činnosti §6 odst. 9 ZDP jako poskytování stravování zaměstnavatelem jinými subjekty.

Z pohledu zaměstnavatele jsou daňové náklady příspěvky poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, které činí 93 Kč, 70 % z 93 Kč = 65,10 Kč. V tomto případě je u zaměstnavatele částka 55 % ze stravenky v hodnotě 100 Kč, tedy 55 Kč, daňově uznatelným nákladem a rozdíl ve výši 45 Kč nákladem nedaňovým.

3.4 Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví

Účtování zaměstnaneckých benefitů u podnikatelů se řídí zákonem č. 563/1991 Sb. o účetnictví, Vyhláškou č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví a Českými účetními standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky č. 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Pro názornost uvedu příklad zaúčtování mimořádně zvýhodněného firemního benefitu a příklad částečně zvýhodněného firemního benefitu. Pro zaúčtování jsem použila účty směrné účtové osnovy, jejíž obsah je uveden ve Vyhlášce č. 500/2002 Sb.

3.4.1 Mimořádně zvýhodněný benefit z pohledu účetnictví

Jako příklad uvedu příspěvek zaměstnavatele na penzijní pojištění zaměstnance ve výši 1 000 Kč měsíčně (12 000 Kč ročně), který je poskytnut za kalendářní měsíc leden. Příspěvek v uvedené výši dle ZPD může zaměstnavatel zahrnout do daňových nákladů a rovněž u zaměstnance nejsou zdaněny daní z příjmu ze závislé činnosti.

a) Účetní předpis příspěvku penzijního pojištění zaměstnance leden

MD 527 1 000 Kč D 333 1 000 Kč

b) Úhrada příspěvku pojistného zaměstnavatelem na účet pojišťovny únor

MD 333 1 000 Kč D 221 1000 Kč

Účet 527 – Zákonné sociální náklady

Účet 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům

Účet 221 – Bankovní účty

V uvedeném příkladu zaměstnanci byl v lednu poskytnut příspěvek na penzijní pojištění, který byl zaslán z bankovního účtu zaměstnavatele v únoru. Na konci ledna evidovala firma v účetnictví závazek vůči zaměstnanci ve výši 1 000 Kč, který byl zaslán až ve vyúčtování mzdy za leden v únoru. Zákonné sociální náklady jsou daňově uznatelné.

3.4.2 Částečně zvýhodněný benefit z pohledu účetnictví

Příkladem může být poskytování stravenek zaměstnancům v nominální hodnotě 100 Kč, celou hodnotu stravenky hradí zaměstnavatel a zaměstnanec nic nepřispívá. Daňové náklady jsou příspěvky zaměstnavatele poskytované až do výše 55 % ceny

jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, které činí 93 Kč, 70 % z 93 Kč = 65,10 Kč. V tomto případě je u zaměstnavatele částka 55 % ze 100 Kč, tj. 55 Kč, daňově uznatelným nákladem a rozdíl ve výši 45 Kč nákladem nedaňovým. U zaměstnance nejsou zdaněny daní z příjmu ze závislé činnosti.

Pro jednodušší znázornění výpočtu uvedu poskytnutí 10 ks stravenek zaměstnanci.

- a) Nákup v hotovosti 10 ks stravenek zaměstnavatelem

MD 213 1000 Kč D 211 1000 Kč

- b) Výdej 10 ks stravenek zaměstnanci

MD 527 550 Kč D 213 550 Kč

MD 528 450 Kč D 213 450 Kč

Účet 527 – Zákonné sociální náklady

Účet 528 – Ostatní sociální náklady

Účet 213 – Ceniny

Účet 211 – Pokladna

Pro zaúčtování nedaňových nákladů z příspěvku na stravenky je určen účet 528 – Ostatní sociální náklady.

Podle Macháčka (2013, s. 44) v případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky, a to buď za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, pak celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti.

4 NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V ČR

V kapitole se zabývám jen nejčastěji poskytovanými zaměstnaneckými benefity. Patří mezi ně příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní a životní pojištění, týden dovolené navíc, používání služebního vozidla a mobilního telefonu pro soukromé účely a občerstvení na pracovišti. V poslední části představuji průzkum společnosti TREXIMA z roku 2016.

4.1 Příspěvek na stravování

K nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým benefitům patří příspěvky na stravování zaměstnanců. ZP v § 236 uvádí, že je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, mimo zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu. Přestože zaměstnavatel je povinný jen umožnit stravování, většina zaměstnavatelů poskytuje příspěvek na stravování a na stravenky. Poskytování stravování zaměstnancům lze dohodnout ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v kolektivní smlouvě, kde mohou být dále uvedeny další podmínky pro vznik práva na stravování, vymezení okruhu zaměstnanců, výše příspěvku zaměstnavatele, způsob organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem. Stravování zaměstnanců může být zajišťováno ve vlastním zařízení zaměstnavatele nebo prostřednictvím jiných subjektů.

V případě poskytování stravování ve vlastním zařízení jsou daňově uznatelnými náklady zaměstnavatele výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, například spotřeba energií, opravy zařízení, odpisy, mzdové náklady zaměstnanců zabezpečujících stravování. Hodnota potravin, které jsou spotřebované při zajišťování stravování, nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů u zaměstnavatele.

V případě stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů se může jednat o případy, kdy je například strava dovážena jiným provozovatelem stravování nebo je zabezpečeno stravování v restauračním zařízení. Do této kategorie patří i poskytování stravenek zaměstnancům. Jedná se o zaměstnanecký benefit, který je v současné době nejvíce využíván. Podle Macháčka (2013, s. 46) jsou daňově účinné příspěvky zaměstnavatele poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu,

maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v §6 odst.7 písm.

a) ZDP při trvání pracovní cesty pět až dvanáct hodin.

4.2 Příspěvek na penzijní či životní pojištění

Mezi velice časté benefity, které jsou v podnikatelském prostředí České republiky poskytovány zaměstnancům, patří příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na penzijní pojištění a dále na soukromé životní pojištění zaměstnanců. Dále v práci budu uvádět zkrácené názvy příspěvky na penzijní a životní pojištění. Pro zaměstnance je penzijní připojištění dobrovolné, je to forma spoření na stáří. Nemá žádný vliv na budoucí výši státního důchodu. Pro zaměstnance je výhodné zejména proto, že ke svému měsíčnímu příspěvku obdrží státní podporu a od určité výše ročního příspěvku může zaměstnanec dosáhnout i na daňovou úlevu. Na daňovou úlevu dosáhne zaměstnanec i za své zaplacené životní pojištění dle zákonných podmínek. Pokud zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům na penzijní a životní pojištění, jedná se o daňově uznatelný náklad. Poskytování příspěvků vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy.

Příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění jsou v úhrnu 50 000 Kč za rok osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Daňová úleva je u životního pojištění možná v případě pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití a na důchodové pojištění. U příspěvku na životní pojištění ještě musí být splněny tyto podmínky. Pojistné plnění může být vyplaceno až po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v roce, ve kterém pojištěnec dosáhne věku 60 let. Mimo pojistné plnění nelze vyplácet z pojištění jiné příjmy, které nezakládají zánik pojistné smlouvy.

Podle Macháčka (2017, s. 61) příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a nesoukromé životní pojištění budou u zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši a bez ohledu na skutečnost, zda tento příspěvek je anebo není u zaměstnance dle §6 odst. 9 písm. p) ZDP osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti, pokud jejich poskytování zaměstnavatelem vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

4.3 Týden dovolené navíc

ZP v § 102 uvádí, že základní výměra dovolené činí čtyři týdny. Zaměstnavatelé, kteří provozují podnikatelskou činnost, mohou svým zaměstnancům prodloužit dovolenou o další týdny, tuto skutečnost uvedou v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. V nepodnikatelské sféře je základní výměra dovolené 5 týdnů. Nabízet zaměstnancům týden dovolené navíc nebo i více je výhodné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé chtějí zaměstnance plné energie, kteří jsou výkonní, vytváří lepší pracovní postupy a přináší zajímavé nápady. K tomu je potřeba dostatečný odpočinek. Pro zaměstnavatele je uvedený benefit také přínosem. Zaměstnanci však musí mít upraven rozsah pracovních činností a zastupitelnost, aby během nepřítomnosti nedošlo k výraznějším provozním problémům.

4.4 Používání služebního vozidla pro soukromé účely

Bezplatné využívání služebních automobilů pro soukromé účely zaměstnance je v současné době rozšířený benefit a u některých pracovních pozic se stává standardem. Zaměstnanci mívají jednání mimo pracoviště a musí se podle těchto potřeb přesouvat, často musí vyjízdit v časných ranních hodinách a mohou se vracet pozdě. Služební auto jim slouží operativně řešit pracovní úkoly. Možnost využívání služebního auta i pro soukromé účely slouží i k reprezentaci společnosti a zvýšení pocitu významnosti zaměstnance. Při používání služebního auta pro soukromé účely je považována za příjem ze závislé činnosti zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý měsíc. Výhodou je pro něj, že se nepodílí na nákladech za auto, opravy a servis, ale hradí pouze náklady na pohonné hmoty za soukromě ujeté kilometry vyčíslené z knihy jízd.

4.5 Mobilní telefon

Mobilní telefon patří k nejčastějším firemním benefitům. Zaměstnanec je oprávněn prostřednictvím mobilního telefonu využívat volání nejen pro služební účely, ale i pro své soukromé hovory. Jedná se o využití majetku zaměstnavatele pro soukromé účely. V současné době, kdy ceny chytrých mobilních telefonů jsou přijatelné pro většinu zaměstnanců, se mobilní telefon nejeví již tak významným benefitem jak dříve. Spíše se častěji jedná o výhodu zaměstnavatele, který někdy kontaktuje zaměstnance i v jeho osobním volnu. Zaměstnanci vítají spíše výhodu, když soukromé volání ze služebního telefonu platí zaměstnavatel. Tyto náklady pak nejsou u zaměstnavatele položkou snižující

daňový základ a musí rozlišit služební a soukromé volání. Samotné vyčíslení soukromých a služebních hovorů je někdy administrativně náročné. Proto zaměstnavatelé často poskytují mobilní telefon s možností vložení dvou karet s různými telefonními čísly, kdy zaměstnanec jedno používá pro pracovní účely a druhé pro soukromé.

Podle Pelce (2010, s. 37) pro zaměstnance platí, že pokud soukromé hovory platí za zaměstnance zaměstnavatel, je jejich hodnota součástí daňového základu zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou na straně zaměstnavatele daňově účinné či nikoliv.

4.6 Občerstvení na pracovišti

Zaměstnavatelé často poskytují na pracovišti občerstvení, buď ve formě nealkoholických nápojů nebo i ve formě firemních svačin, drobného občerstvení ke kávě a podobně. Zaměstnavatel toto občerstvení poskytuje v nepeněžní formě a hradí je ze svých finančních prostředků. Pro zaměstnance je přínosem, že se během plnění pracovních povinností mohou kdykoliv občerstvit. U zaměstnance bude poskytnuté občerstvení zaměstnavatelem na pracovišti v nepeněžní formě osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti a zaměstnavatel bude hradit nepeněžní plnění ze sociálního fondu nebo jako nedaňový náklad.

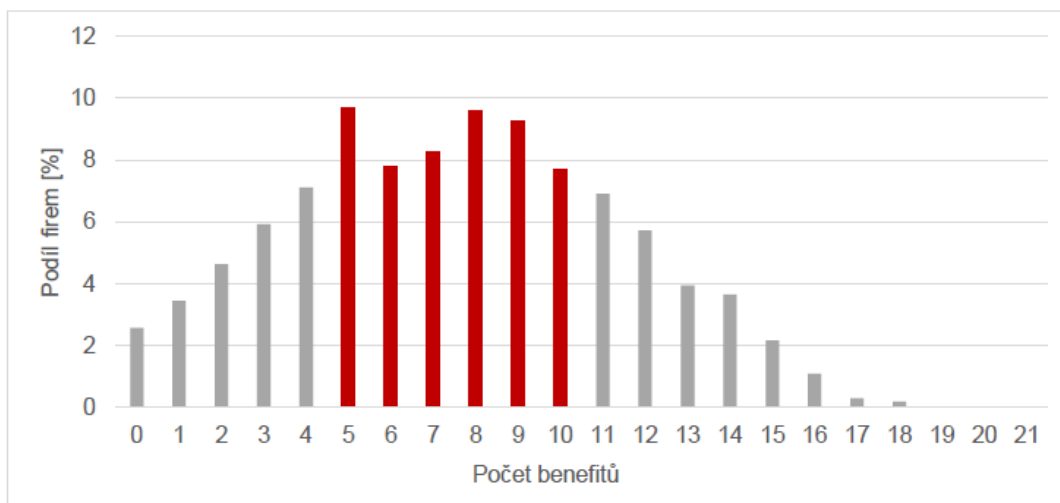
4.7 Průzkum zaměstnaneckých výhod v ČR

Zlepšující se ekonomická situace českých firem je důvodem, že řada z nich má potřebu přijímat nové pracovníky a nalákat je nejen na zvýšené mzdy, ale také na nabídku firemních benefitů. Množina benefitů je velká a je potřeba vybrat ty správné, které zaměstnanci nejvíce preferují. Průzkumem zaměstnaneckých výhod se u nás zabývá mnoho firem a své výsledky zveřejňují. Tyto informace by mohly pomoci firmám s jejich nabídkou.

Vybrala jsem průzkum společnosti TREXIMA, spol. s r.o. z října roku 2016, které probíhalo dotazníkovou metodou v oblasti sociálních partnerů zastoupených v Radě hospodářské a sociální dohody pro účely rozvoje a zkvalitnění sociálního dialogu od 17. srpna 2016. Kompletní dotazník zaslalo 1013 subjektů z 2845 oslovených.

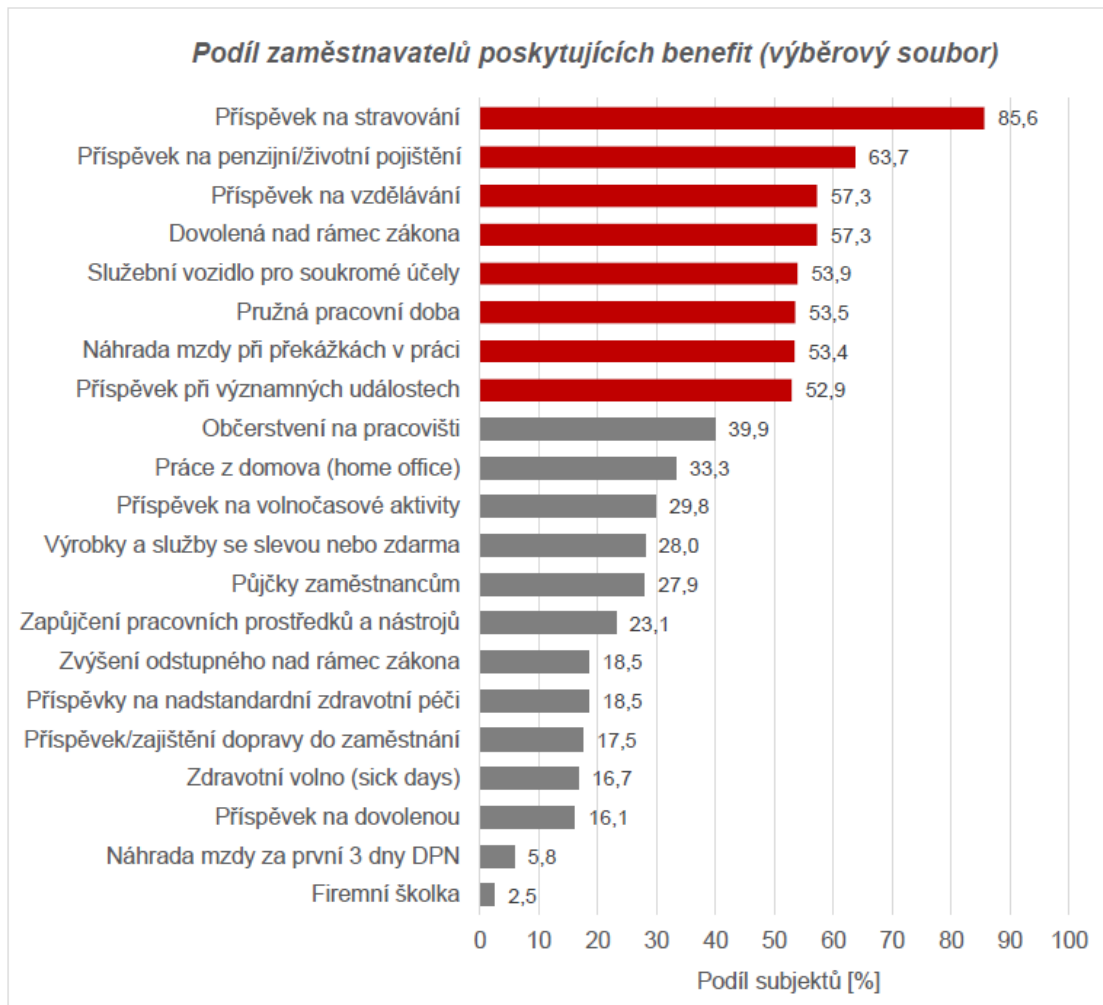
TREXIMA, spol. s r.o. je firma, která se zaměřuje na statistické šetření mezd a analýzu trhu práce. Poskytuje podnikové poradenství a radí firmám, jak odměňovat a motivovat své zaměstnance.

Ve výsledcích jejich průzkumu jsem se zaměřila na dvě oblasti, které mohou být přínosem pro bakalářskou práci. TREXIMA, spol. s r.o. zjišťovala počet benefitů poskytovaných v jednotlivých firmách, výsledky jsou zobrazeny na obrázku 1, a obrázek 2 zobrazuje benefity podle četnosti jejich využívání u zaměstnavatelů.



Obr. 1 Počet benefitů poskytovaných jednotlivými firmami v roce 2016 (Zdroj: Šetření *Benefity*, TREXIMA 2016)

Z výsledku šetření vyplývá, že jen necelé 3 % firem neposkytuje svým zaměstnancům žádné benefity a jeden benefit poskytuje 97 % zaměstnavatelů. Nejčastěji poskytují zaměstnavatelé mezi 5 až 10 různými benefity, to uvedlo 52 % zaměstnavatelů. Nadstandardní počet benefitů, mezi 16 až 18, uvedlo jen 1 % firem.



Obr. 2 Žebříček benefitů podle četnosti jejich využívání v roce 2016 (Zdroj: Šetření *Benefity*, TREXIMA 2016)

Více než polovina zaměstnavatelů poskytuje tyto benefity – příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní nebo životní pojištění, příspěvek na vzdělávání, dovolenou nad rámec zákona, služební auto pro soukromé účely, pružnou pracovní dobu, náhradu mzdy při překážkách v práci a příspěvek při významných událostech. Nejčastějším benefitem se stal příspěvek na stravování, poskytlo jej 86 % firem. Mezi nejméně využívané benefity patří firemní náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti. Většina zaměstnavatelů poskytuje zaměstnancům alespoň jeden benefit.

Výsledky šetření pro mou práci dokazují, že poskytování firemních benefitů hraje důležitou roli v odměňování pracovníků.

5 ZÁVĚR POZNATKŮ TEORETICKÉ ČÁSTI A STANOVENÍ PŘEDPOKLADŮ PRO PRAKTICKOU ČÁST

Z teoretické části vyplývá, že zaměstnanecké benefity mají dlouhou minulost a největší rozvoj začal na počátku minulého století. Zaměstnanecké benefity mají kladný vliv na pozitivní vztah k zaměstnavateli a motivují zaměstnance úspěšně zvládat pracovní úkoly. Zaměstnavatelé se nezaměřují jen na benefity zlepšující pracovní podmínky zaměstnance. Dnešní systém poskytování zaměstnaneckých výhod je velmi bohatý a děje se v různých oblastech, které také mohou souviset s trávením volného času zaměstnance.

Zaměstnanecké benefity jsou často výhodné i z ekonomické stránky. Firma může odměňovat a motivovat své zaměstnance i tak, aby nezvyšovala své mzdové náklady, ale vždy v souladu s platnou legislativou. Zaměstnanecké benefity nejsou povinnou součástí mzdy, jedná se o dobrovolné plnění zaměstnavatele. Při jejich poskytování musí dodržovat nediskriminační podstatu. Jednotlivé benefity mají svá pravidla z pohledu zákoníku práce, odvodů na sociální a zdravotní pojištění, daně z příjmů a účetnictví.

Nabídka poskytovaných zaměstnaneckých benefitů je velmi široká. Podle průzkumu společnosti TREXIMA firmy k poskytování firemních benefitů přistupují odlišně. V některých firmách mají pracovníci výběr z více benefitů a jinde je nabídka velice omezená. Jen minimum firem neposkytuje benefity žádné. Nejoblíbenějším benefitem je poskytování příspěvku na stravování.

Všechny poznatky z teoretické části budou použity v části praktické pro optimální nastavení firemních benefitů pro dvě malé firmy, které byly osloveny s nabídkou návrhu optimálního nastavení zaměstnaneckých benefitů.

Prvním východiskem mé práce bude představa vedení obou firem, v jakém rozsahu by byla ochotna systém benefitů rozšířit. Každá z firem podniká v jiné oblasti, ale jedná se o firmy, ve kterých nepůsobí žádný personální specialista a tuto problematiku řeší sami majitelé a úzký okruh vedení. V bakalářské práci budu firmy označovat písmeny X a Y.

Pro úspěšné optimální nastavení je třeba také znát názory zaměstnanců, zda jim současný stav poskytování benefitů vyhovuje nebo zda by chtěli systém rozšířit nebo modifikovat. K tomuto účelu bude vytvořen dotazník pro zaměstnance firem, kde mohou

anonymně vyjádřit své postoje k poskytování firemních benefitů a rovněž si vybrat z nabídky, které výhody by preferovali.

Pro optimální nastavení zaměstnaneckých benefitů provedu analýzu vyplněných anonymních dotazníků. Budou vybrány benefity, které nejvíce zaměstnanci preferovali. Výsledky budou posouzeny z hlediska ZDP, odvodů na sociální a zdravotní pojištění a provozních možností firem. Na základě předchozích šetření budou vytvořeny optimální systémy zaměstnaneckých benefitů obou společností, které se budou pohybovat v rozsahu ekonomických možností určené vedeními firem. Na závěr budou navržena řešení, která mohou firmám přispět se správnému nastavení zaměstnaneckých výhod.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 NASTAVENÍ FIREMNÍCH BENEFITŮ VE FIRMĚ X

V praktické části se nejdříve zaměřuji na firemní benefity firmy X.

6.1 Představení firmy X

Firma X je akciová společnost, která obchoduje s nerezovým a hutním materiálem a zajišťuje dodávky ocelových potrubních systémů pro chemický, petrochemický, energetický a strojírenský průmysl. Jedná se zejména o bežešvé a svařované trubky, včetně kompletního příslušenství, kolen, ohybů, redukci, T kusů a přírub. Většinu nabízeného materiálu má ve vlastním skladě a může tak pružně reagovat na požadavky zákazníků. Dále zajišťuje dodávky ocelových plechů, různých druhů ocelí - kruhových, plochých, šestihranných a profilových v krátkých dodacích lhůtách. Všechny materiály jsou od kvalitních evropských a asijských dodavatelů. Firma působí na českém trhu již od roku 1997. Sídlo společnosti je v Praze. Kancelář v sídle firmy je rovněž místem pro obchodní jednání se zákazníky z Prahy, Středočeského a Ústeckého kraje. Firma má pobočku v Olomouci, kde se nachází oddělení obchodní, výrobní a ekonomické. Sklad s nerezovým a hutním materiálem je nedaleko Olomouce ve Velkém Týnci.

6.2 Současný systém zaměstnaneckých benefitů

Firma v současné době nemá propracovaný systém zaměstnaneckých benefitů. Společnost zaměstnancům dává benefity, jen aby vyhověla zaměstnancům a takové, které jsou obvyklé ve většině firem. Poskytování uvedených zaměstnaneckých benefitů je upraveno vnitřním předpisem firmy X.

Nyní jsou zaměstnancům poskytovány stravenky Sodexo v nominální hodnotě 80 Kč. Příspěvek zaměstnavatele na jednu stravenku je 44 Kč, zaměstnanec přispívá 36 Kč. Na poskytnutí stravenky má nárok zaměstnanec, který v pracovním dni odpracoval alespoň 4,5 hodiny. Za dny nemoci, dovolené a jiné nepřítomnosti v práci, není zaměstnanci stravenka poskytnuta. Zaměstnanci dostávají stravenky předem na daný měsíc. Na konci kalendářního měsíce je zjištěn podle docházky počet stravenek, na které měl zaměstnanec nárok, a stravenky, které obdržel navíc, mu jsou převedeny do následujícího měsíce. Firma tak vyhodnocuje každý měsíc v daném roce. Při vzniku nového pracovního poměru má zaměstnanec nárok na stravenky již od prvního dne nástupu do zaměstnání. Příspěvek na stravování není poskytnut zaměstnanci, kterému v průběhu

směny vznikl nárok na stravné při pracovní cestě podle ZP. Dalším zaměstnaneckým benefitem je prodloužená délka dovolené. Dle § 213 odst. 1 ZP činí výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Firma X poskytuje svým zaměstnancům dovolenou v délce 4 týdny a 3 dny. Čerpání dovolené ve firmě je v praxi založeno na individuální dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy se hledá vzájemný kompromis mezi potřebami zaměstnance a zaměstnavatele. Firma tvoří plán dovolených v dostatečném předstihu, aby byl zajištěn běžný chod firmy. Firma má vhodně upraven rozsah pracovních činností a zastupitelnost, takže poskytnutá delší dovolená ji zatím nepřinesla větší problémy.

Firma poskytuje zaměstnancům na pracovišti občerstvení ve formě nealkoholických nápojů jako je káva, čaj a minerální voda. V předvánočním období je zaměstnancům nabízeno jeden den na pracovišti občerstvení ve formě švédských stolů.

6.3 Zaměstnanecké benefity z daňového hlediska a odvodů na sociální a zdravotní pojištění

Nejdříve jsem se zaměřila na poskytování stravenek z hlediska DPH. Pokud zajišťuje zaměstnavatel stravování prostřednictvím nákupu a prodeje poukázek na stravování s vyznačenou nominální hodnotou a k použití ve vybrané síti stravovacích zařízení, nepodléhají poukázky na stravování při nákupu i prodeji DPH. Zaměstnavatel kupuje stravenky od společnosti Sodexo bez DPH a prodej stravenek zaměstnancům (za sníženou cenu o příspěvek zaměstnavatele) není také zdanitelným plněním z pohledu DPH. Z pohledu ZDP se u zaměstnavatele poskytování stravenek považuje za zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů. Daňové náklady zaměstnavatele jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP příspěvky zaměstnavatele poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 463/2017 Sb. stanoví pro rok 2018 stravné v rozmezí 78 – 93 Kč. Daňově účinný příspěvek na stravování u zaměstnavatele, který je podnikatelem, nesmí v roce 2018 přesáhnout 70 % z 93 Kč, tedy částku 65,10 Kč. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek 44 Kč, který je tedy celý daňově účinný. Další podmínkou je, že přítomnost zaměstnance v práci je během stanovené směny alespoň 3 hodiny. Firma má ve vnitřním předpisu uvedenu podmínku alespoň 4,5 hodiny a tuto podmínku sleduje každý měsíc na základě docházky. Z pohledu zaměstnance

je příspěvek zaměstnavatele nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. Příspěvky na stravování jako nepeněžní příjem nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, a to pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Prodloužená dovolená z hlediska zákona o daních z příjmů znamená pro zaměstnavatele daňový náklad, pokud je toto plnění pracovněprávním nárokem, který je dohodnut v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, nebo rozhodnuto zaměstnavatelem formou vnitřního předpisu či v individuální pracovní smlouvě. Firma X podmínku splňuje, má delší dovolenou uvedenou ve svém vnitřním předpisu. Pro zaměstnance je uvedený peněžní příjem příjmem ze závislé činnosti, který je zdaňován, součástí jeho základu daně. Z hlediska odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění je příjem zaměstnance za delší dovolenou základem pro odvod pojistného jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Nealkoholické nápoje a občerstvení na pracovišti zaměstnavatel poskytuje v nepeněžní formě a hradí je ze svých finančních prostředků. U zaměstnance je poskytnuté občerstvení zaměstnavatelem na pracovišti v nepeněžní formě osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti a pro firmu se jedná o nedaňový náklad.

6.4 Představa vedení společnosti X o budoucím nastavení benefitů

Firma X je společnost s 15 zaměstnanci. Vedení společnosti se plně věnuje zejména obchodní strategii firmy. Trh s hutním materiálem v České republice není velký a podniků zabývajících se podobným podnikatelským záměrem je registrováno mnoho. Platy zaměstnanců jsou srovnatelné s průměrem platů na podobných pracovních pozicích v jiných obchodních firmách. V současné době vládne v celé společnosti tlak na zvyšování mezd napříč celým spektrem pracovních pozic. Rovněž historicky nejnižší nezaměstnanost je problém, se kterým se v současné době potýká mnoho firem při získávání nových pracovníků. Vedení firmy si uvědomuje, že na základě těchto tržních tlaků bude muset mzdy navyšovat, aby nepřišla o kvalifikované odborníky. Není jednoduché vyškolit nového zaměstnance, který by se výborně orientoval v širokém sortimentu hutního materiálu. Takový pracovník musí mít nejen obchodní nadání, jazykové vybavení, ale také mít technické předpoklady.

Všechny tyto důvody nutí firmu, aby začala zavádět nové prvky v odměňování, které by zaměstnancům práci v jejich společnosti udělali více atraktivní, motivovala je k výkonům a zlepšila jejich pracovní podmínky. Vedení firmy požaduje, aby tyto prvky byly pružné, daňově uznatelné, zavedení ve firmě bylo rychlé, i administrativně, a aby v méně příznivých časech nedostaly firmu do existenčních problémů. Firma se zájmem uvítala informace o možnostech zaměstnaneckých benefitů a souhlasila s průzkumem zájmu mezi zaměstnanci. Na základě provedené analýzy a doporučení se pak rozhodne, které benefity by ve firmě zavedla.

Firma připravuje jednoduchý systém prémie, který by se odvíjel od skutečně dosaženého obrátu společnosti. Pracovníkům by náleželo určité procento z ročního platu v podobě prémie podle dosaženého obrátu. Představa firmy je taková, že bude stanoven plán obrátu na daný rok. Pokud jej firma dosáhne, všichni zaměstnanci obdrží určité procento ze svého ročního platu jako peněžní plnění v podobě prémie. Nový prémiový řád na daný rok by všichni zaměstnanci obdrželi písemně.

Společnost X zaznamenala trend v českých firmách v rozšiřování systému zaměstnaneckých benefitů. Firma nabízela 3 pracovní místa na pozici obchodníka a asistenta/ku prodeje. Vedení firmy při rozhovorech s uchazeči o podmínkách pracovního poměru zjistilo, že se zajímají o výši platu, ale v druhé řadě také o zaměstnanecké benefity, které firma poskytuje. Zájemci přicházející zejména z velkých firem byli zaskočeni malou nabídkou firemních benefitů.

Představa vedení společnosti je taková: premie v určitém procentu z výše obrátu a dále navýšení benefitů ve stejné hodnotě jako premie pro daňovou optimalizaci. Společnost je malá, proto ke každému zvýšení nákladů přistupuje s opatrností. Výkyvy na trhu s hutním materiálem se ihned zobrazí na jejím obrátu a zisku. Firma při dosažení obrátu ve výši 46 000 000 Kč plánuje objem mzdových prostředků 3 450 000 Kč, 5 % je 172 500 Kč. Ve stejném objemu je ochotna přistoupit i na rozšíření zaměstnaneckých benefitů z důvodu daňové optimalizace. Na základě vyplněných dotazníků bude provedena analýza a budou navrženy optimální daňové benefity v daném objemu.

6.5 Postoj zaměstnanců k systému firemních benefitů ve firmě X podle vyhodnocení dotazníků

Ve firmě jsem obdržela 15 vyplněných dotazníků. Výsledky jsou graficky znázorněny a popsány v příloze č. 2 bakalářské práce.

Z vyhodnocení odpovědí z vyplněných dotazníků firmy Y vyplynuly následující výsledky a analýza vyplněných dotazníků ukázala, že zaměstnanci se domnívají, že nemají dostatek informací o možnostech poskytování zaměstnaneckých benefitů. Celých 80 % zaměstnanců, není se současným stavem poskytování benefitů spokojeno a stejné množství je přesvědčeno, že poskytování benefitů je pro ně důležité. Na otázku, zda preferují peněžní nebo nepeněžní poskytování benefitů, odpovědělo 53 % zaměstnanců, že by dali přednost nepeněžnímu plnění. Nejžádanějším benefitem byl příspěvek na penzijní připojištění a odměna tzv. 13 plat.

6.6 Vyhodnocení z hlediska daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění ve firmě X

Při vyhodnocení otázky v dotazníku, které benefity by zaměstnanci ve firmě přivítali, se na prvním místě umístil příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění. Je pravděpodobné, že tato častá odpověď souvisí i s věkem zaměstnanců, protože ve firmě pracuje 80 % pracovníků nad 30 let. Od této věkové hranice již zaměstnanci začínají přemýšlet o svém budoucím zajištění v důchodovém věku.

6.6.1 Příspěvek firmy X na penzijní pojištění zaměstnance

Příspěvek na penzijní pojištění (stejně i na životní pojištění) patří mezi mimořádně zvýhodněné benefity popsané v kapitole 3.3.3 a podmínky jsou uvedeny v kapitole 4.2 bakalářské práce.

Navrhla jsem firmě X poskytovat příspěvek na penzijní pojištění 1000 Kč měsíčně a porovнала výhodnost příspěvku k měsíčním premiím ve stejné výši za období 1 roku. V tabulce č. 3 jsem vypočítala dopad na čisté příjmy za rok v obou případech.

Tab. 3 Příspěvek na penzijní pojištění a částka k výplatě zaměstnance X v Kč (vlastní zpracování)

	Penzijní připojištění	Měsíční prémie
Příspěvek za 12 měsíců	12000	12000
Sociální pojištění 6,5 %	0	780
Zdravotní pojištění 4,5 %	0	540
Superhrubá mzda zaokr.	0	16100
Záloha na daň 15 %	0	2415
K výplatě	12000	8265

Ve výpočtu není zahrnuta základní sleva pro poplatníka. Pro zaměstnance bude poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1 000 Kč měsíčně výhodnější o 3 735,- Kč za rok (12 000 Kč – 8 265 Kč). Rozdíl je ale ve formě výplaty příspěvku na penzijní pojištění, který je zaslán přímo na účet penzijního pojištění na rozdíl od premií, které jsou obsaženy v měsíční výplatě.

V tabulce č. 4 jsem vypočítala náklady zaměstnavatele pro oba způsoby.

Tab. 4 Příspěvek na penzijní pojištění a náklady zaměstnavatele X v Kč (vlastní zpracování)

	Penzijní připojištění	Měsíční prémie
Příspěvek za 12 měsíců	12000	12000
Sociální pojištění 25 %	0	3000
Zdravotní pojištění 9 %	0	1080
Náklady zaměstnavatele	12000	16080

Při poskytnutí příspěvku na penzijní pojištění budou náklady zaměstnavatele o 4 080,- Kč na jednoho zaměstnance nižší (16 080 Kč – 12 000 Kč). Pokud vezmeme v úvahu 15 zaměstnanců, jednalo by se již o úsporu 4 080 Kč x 15 = 61 200,- Kč ročně. U zaměstnavatele se jedná v obou případech o daňově uznatelné náklady snižující základ daně, takže při sazbě daně z příjmů právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů

u penzijního připojištění o částku $12\,000 \times 19\% = 2\,280$ Kč a celkové výdaje zaměstnavatele činí $12\,000 \text{ Kč} - 2\,280 \text{ Kč} = 9\,720$ Kč ročně na jednoho zaměstnance. U prémie se jedná o částku $16\,080 \text{ Kč} \times 19\% = 3\,055$ Kč. Celkové výdaje zaměstnavatele činí ročně na jednoho pracovníka $16\,080 \text{ Kč} - 3\,055 \text{ Kč} = 13\,025$ Kč.

6.6.2 Odměna tzv. 13. plat ve firmě X

Dalším nejžádanějším benefitem preferovaný zaměstnanci, který získal stejný počet hlasů jako příspěvek na penzijní pojištění, je odměna, tzv. 13. plat. Pro zaměstnavatele by se jednalo o daňový uznatelný náklad, včetně sociálního a zdravotního pojištění. V tabulce č. 4 a 6 uvedu srovnání výhodnosti benefitu pro zaměstnance a zaměstnavatele při poskytnutí odměny, tzv. 13. platu ve výši 12 000,- Kč

Tab. 5 Náklady zaměstnavatele X na odměnu tzv. 13 plat v Kč (vlastní zpracování)

Odměna tzv. 13. plat	12000
Sociální pojištění 25 %	3000
Zdravotní pojištění 9 %	1080
Náklady zaměstnavatele	16080

Tab. 6 Odměna tzv. 13 plat u zaměstnance ve firmě X v Kč (vlastní zpracování)

Odměna tzv. 13. plat	12000
Superhrubá mzda	16200
Sociální pojištění 6,5 %	780
Zdravotní pojištění 4,5 %	540
Záloha na daň 15 %	2430
K výplatě	8250

Ve výpočtu není zahrnuta základní sleva pro poplatníka.

Z výpočtů v tabulkách je zřejmé, že benefit odměna tzv. 13 plat ve výši 12 000 Kč bude u zaměstnance ve výplatě po sražení zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění činit jen 8 250 Kč. Náklady zaměstnavatele činí 16 080

Kč. To znamená, že náklady firmy jsou skoro 2 x vyšší, než kolik dostane zaměstnanec k výplatě. U zaměstnavatele se jedná se o daňově uznatelné náklady snižující základ daně, takže při sazbě daně z příjmů právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů o částku $16\,080\text{ Kč} \times 19\% = 3\,055\text{ Kč}$. Výdaje zaměstnavatele jsou $16\,080\text{ Kč} - 3\,055\text{ Kč}$, tj. $13\,025\text{ Kč}$.

6.6.3 Příspěvek na dovolenou zaměstnance ve firmě X

Druhým nejžádanějším zaměstnaneckým benefitem byl uveden příspěvek na dovolenou. Při poskytnutí rekreace nebo zájezdu, tuzemského nebo zahraničního, ve formě nepeněžního plnění, je tento benefit u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti podle §6 odst. 9 písm. d) a to v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období. Další podmínkou pro osvobození od daně z příjmu ze závislé činnosti je, že nepeněžní plnění je poskytováno zaměstnavatelem z kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo jako nedaňový výdaj. Pokud by nebyly splněny všechny uvedené podmínky, dojde ke zdanění plnění u zaměstnance a rovněž bude zahrnuto do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Příspěvek může být poskytnut i rodinným příslušníkům zaměstnance a nemusí jít přímo o příbuzenský vztah. V pokynu GFŘ č. D -22 je k § 6 odst. 9 písm. d) a e) se říká, že plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. d) a e) zákona může zaměstnavatel pro daňové účely založit nejen na principu příbuzenského vztahu nebo na manželském svazku, ale i např. na faktickém soužití, neposkytuje-li zaměstnavatel plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance podle zvláštního právního předpisu (např. podle vyhlášky č.114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů). (Finanční správa, 2015, D-22).

Z pohledu zaměstnavatele X je nepeněžní příspěvek na rekreaci zaměstnance podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP daňově neuznatelným nákladem.

Pokud by firma X poskytla zaměstnanci příspěvek na dovolenou ve výši 12 000 Kč za zdaňovací období, pro zaměstnance by se při splnění výše uvedených podmínek jednalo o nepeněžní příjem v čisté výši 12 000 Kč a tato částka by byla hrazena přímo firmou X poskytovateli zájezdu. Pro zaměstnavatele by se jednalo daňově neuznatelnou položku zvyšující základ daně z příjmu právnických osob, takže při sazbě daně z příjmu

právnických osob 19 % činí zvýšení daně z příjmů částku 12 000 Kč x 19 %, = 2 280 Kč. Celkové výdaje zaměstnavatele by byly 12 000 Kč + 2 280 Kč = 14 280 Kč.

6.6.4 Příspěvek na stravování ve firmě X

Příspěvek na stravování zaměstnance byl zřejmě uveden zaměstnanci z důvodu, že hodnota stravenky 80 Kč nepokryje cenu za oběd v restauraci a jistě by uvítali stravenku ve vyšší hodnotě. Zaměstnanci v průměru utratí za oběd kolem 110 – 120 Kč.

Tab. 7 Poskytnutí stravenky v hodnotě 80 Kč ve firmě X v Kč (vlastní zpracování)

	Období 1 měsíc	Období 12 měsíců
Hodnota 20 ks stravenek	1600	19200
Příspěvek zaměstnavatele	880	10560
Příspěvek zaměstnance	720	8640
Náklady pro zaměstnavatele	880	10560
Přínos benefitu pro zaměstnance	880	10560

V tabulce č. 7 je zobrazen současný systém příspěvku zaměstnavatele na stravenky. Firma X přispívá na 1 stravenku částku 44 Kč a zaměstnanec hradí 36 Kč.

V tabulce č. 8 je znázorněn příklad, kdy se zaměstnavatel rozhodne poskytovat stravenku v nominální hodnotě 110 Kč. Společnost X by přispívala zaměstnanci 55 % z ceny stravenky, tj. 60 Kč., zaměstnanec by hradil 50 Kč. Vypočítala jsem dopad benefitu pro zaměstnance a na náklady pro zaměstnavatele za období 1 měsíce a roku.

Tab. 8 Poskytnutí stravenky v hodnotě 110 Kč ve firmě X v Kč (vlastní zpracování)

	Období 1 měsíc	Období 12 měsíců
Hodnota 20 ks stravenek	2200	26400
Příspěvek zaměstnavatele	1200	14400
Příspěvek zaměstnance	1000	12000
Náklady pro zaměstnavatele	1200	14400
Přínos benefitu pro zaměstnance	1200	14400

V případě poskytování stravenky v nominální hodnotě 110 Kč a příspěvku firmy 60 Kč na jednu stravenku, by se jednalo o měsíční zvýšení benefitu o částku $1\,200\text{ Kč} - 880\text{ Kč} = 320\text{ Kč}$, za rok by byla tato výhoda vyšší o částku $14\,400\text{ Kč} - 10\,560\text{ Kč} = 3\,840\text{ Kč}$. Pro zaměstnance by se jednalo o osvobozené plnění z hlediska daně ze závislé činnosti a pro firmu X je jedná o položku snižující základ daně z příjmu právnických osob za všechny zaměstnance ve výši $15 \times 3\,840\text{ Kč} = 57\,600\text{ Kč}$, při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % je daň $57\,600 \times 19\% = 10\,944\text{ Kč}$, celkové výdaje zaměstnavatele by byly $57\,600\text{ Kč} - 10\,944\text{ Kč} = 46\,656\text{ Kč}$.

6.6.5 Pružné rozvržení pracovní doby ve firmě X

Pružné rozvržení pracovní doby upravuje ZP v § 85 odst. 1 až 6. Při pružné pracovní době si zaměstnanec sám zvolí začátek a konec pracovní doby v rámci časových úseků, které jsou dány zaměstnavatelem. Zaměstnanec je povinen být na pracovišti v čase určeném zaměstnavatelem, který je vložen mezi volitelné úseky pracovní doby. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Ve společnosti X je rovnoměrné rozvržení pracovní doby zaměstnanců, začíná v 7 hodin a končí v 16 hodin. V pracovní době je zahrnuta 60 minutová přestávka na oběd. Předmět podnikatelské činnosti společnosti X je obchodní činnost, kdy pracovní doba musí korespondovat s pracovní dobou odběratelů a dodavatelů. Vedení firmy si dovede představit pružné rozvržení pracovní doby, kdy by příchod do práce byl mezi 7 a 8 hodinou a odchod z práce mezi 16 a 17 hodinou. Týdenní pracovní doba 40 hodin musí být splněna v každém týdnu. Pružná pracovní doba je benefit žádaný ze strany zaměstnanců. Zaměstnanci si chtějí přizpůsobit pracovní dobu svým potřebám, například z důvodu péče o dítě. Pokud jsou mantinely rozvržení pružné pracovní doby dobře nastaveny pro chod firmy, je to benefit výhodný i pro zaměstnavatele, protože nepřináší žádné náklady navíc.

6.6.6 Poskytování cestovních náhrad ve firmě X

Nejdříve jsem se zaměřila na cestovní náhrady při tuzemských pracovních cestách. Zaměstnanci firmy X používají k pracovním cestám vozidla poskytnutá zaměstnavatelem a hromadné dopravní prostředky. Náhrada za použití místní hromadné dopravy je poskytnuta ve výši jízdného na základě skutečně zakoupených dokladů. Stejně jsou proplaceny i výdaje za ubytování i nutné vedlejší výdaje, které vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, např. vstupenky na veletrh, parkovné. Firma poskytuje

zaměstnancům za každý kalendářní den pracovní cesty v roce 2018 stravné ve výši 78 Kč při délce trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, 119 Kč při cestě 12 -18 hodin a 186 Kč při cestě delší než 18 hodin. Cestovní náhrady jsou zaměstnancům vypláceny v hotovosti z pokladny na základě schváleného vyúčtování cestovního příkazu. Zaměstnavatel před uskutečněním pracovní cesty poskytuje zálohu.

Zaměstnavatel X může poskytovat vyšší stravné při tuzemských pracovních cestách než je stanovené minimum v § 163 odst. 1 ZP, ale musí se v roce 2018 řídit vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 463/2017 Sb., o změně sazby, výši tuzemského stravného a ostatních náhrad pro rok 2018. Pokud by vyšší náhrady byly do maximální výše stravného stanovené zákoníkem práce v § 176 odst. 1 ZP pro zaměstnance zaměstnavatele nepodnikatelské sféry, byly by tyto vyšší náhrady daňově uznatelné. Jednalo by se o stravné ve výši 93 Kč při délce trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, 143 Kč při cestě 12 – 18 hodin a 223 Kč při cestě delší než 18 hodin. V tabulce č. 9 uvádím dopad zvýšeného stravného na zaměstnance a zaměstnavatele, pokud by se zaměstnavatel rozhodl poskytovat vyšší stravné do limitu určeného pro zaměstnance nepodnikatelské sféry. Dle sdělení vedení firmy je v měsíci průměrně uskutečněno 90 tuzemských pracovních cest, do tabulky pro výpočet zahrnu nejčastější pracovní cestu v délce 5 až 12 hodin. V tabulce č. 9 uvádím výpočet částky za poskytnutí vyšších cestovních náhrad jako zaměstnaneckého benefitu za období 1 měsíce a období 1 roku jako rozdíl mezi vyššími poskytovanými cestovními náhradami a skutečně vyplácenými v letošním roce.

Tab. 9 Vyšší tuzemské stravné ve firmě X v Kč (vlastní zpracování)

	Cestovní náhrady původní	Cestovní náhrady zvýšené	Zvýšení benefitu
Cestovní náhrady měsíčně	7020	8370	1350
Cestovní náhrady ročně	84240	100 400	16160

Pro zaměstnance by se jednalo měsíčně o zvýšení benefitu o částku 1 350 Kč a za rok by byla tato výhoda vyšší o 16 160 Kč. Pro zaměstnance benefit nebude předmětem zdanění podle §6 odst. 7 písm. a) ZDP a pro firmu X je jedná o položku snižující základ daně z příjmu právnických osob za rok o 16 160 Kč, při sazbě daně

z příjmu právnických osob 19 % je daň $16\,160 \times 19\% = 3\,070$ Kč, celkové výdaje zaměstnavatele by byly $16\,160 \text{ Kč} - 3\,070 \text{ Kč} = 13\,090 \text{ Kč}$.

Stravné při zahraniční pracovní cestě v roce 2018 je poskytováno zaměstnancům ve výši základní sazby v souladu s prováděcím právním předpisem, kterým je pro rok 2018 vyhláška Ministerstva financí č. 401/2017 Sb. o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2018. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci ještě kapesné, které je nenárokovou složkou cestovních náhrad. Zvýhodnění v této oblasti by se týkalo jen úzkého okruhu pracovníků, proto je nechci zavádět.

6.6.7 Návrh nového systému zaměstnaneckých benefitů firmy X

Na základě vyplněných dotazníků byla provedena analýza nejvíce požadovaných zaměstnaneckých benefitů s ohledem na výhodnost benefitu pro zaměstnance a daňové optimalizace pro zaměstnavatele. Vedení firmy X má představu o poskytování zaměstnaneckých benefitů v určitém rozsahu. Na připravovaných prémiech podle dosaženého obrátu plánuje vyplatit částku 172 500 Kč za rok. Ve stejném objemu je firma dle slov vedení rozšířit systém firemních benefitů pro svoje zaměstnance.

Nejvíce žádaným benefitem bylo penzijní připojištění. Zvolila jsem jej nejen z tohoto důvodu, ale i proto, že se příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění již ve většině firem stává standardem. Pro optimální nastavení zaměstnaneckých benefitů jsem zvolila příspěvek zaměstnance zaměstnavatele na penzijní připojištění ve výši 400 Kč měsíčně. Za kalendářní rok by zaměstnavatel přispěl 4 800 Kč ročně na 1 zaměstnance, to znamená pro všechny zaměstnance by se jednalo o částku ve výši celkem 72 000 Kč. Pro zaměstnavatele by se jednalo o daňový náklad a u zaměstnance by byl příspěvek osvobozen od daně z příjmů a sociálního a zdravotního pojištění.

Příspěvek na penzijní pojištění zaměstnance bude zaúčtován podle kapitoly 3.4.1 na účet 527 – Zákonné sociální náklady.

Odměna, tzv. 13. plat, zaznamenal také nejvyšší přírůstek v oblíbenosti zaměstnanců. Jednalo by se o daňově uznatelný náklad, včetně sociálního a zdravotního pojištění. Náklady zaměstnavatele na tuto výhodu by byly ve srovnání s jinými benefity větší. Firma připravuje strategii prémie z ročního obrátu, která může být synonymem tzv. 13. platu. Prémie z obrátu zatíží náklady firmy stejným způsobem jako tzv. 13. plat. Z těchto důvodů jsem ji nenavrhl do nového systému zaměstnaneckých benefitů.

Odměna, tzv. 13. plat nebo prémie z obratu budou zaúčtovány na účet 521 – Mzdové náklady

Příspěvek na dovolenou je benefit, který je zaměstnanci velice žádaný a vyvolává u nich pocit, že zaměstnavatel má zájem o relaxaci a volný čas zaměstnance. Ve firmě jsem navrhla pro každého zaměstnance příspěvek na dovolenou ve výši 3 000 Kč za rok. Na straně zaměstnance je nepeněžní příspěvek osvobozen od daně z příjmů a sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele to bude znamenat za rok náklady ve výši 45 000 Kč, které jsou daňově neuznatelnou položku zvyšující základ daně z příjmu právnických osob, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí zvýšení daně z příjmů částku $45\,000\text{ Kč} \times 19\%$, tj. 8 550 Kč. Celkové výdaje zaměstnavatele by byly $45\,000\text{ Kč} + 8\,550\text{ Kč}$, tj. 53 550 Kč. Příspěvek na dovolenou ve výši 3 000 Kč nepokryje zřejmě celkovou částku požadované pořadatelem zájezdu, proto doporučuji uhradit zaměstnavatelem celkovou hodnotu dovolené a rozdíl mezi celkovou hodnotou dovolené a částkou příspěvku si nechat proplatit od zaměstnance.

Příspěvek na dovolenou zaměstnance bude zaúčtován na účet 528 – Ostatní sociální náklady.

Zvýšení příspěvku na stravování by znamenalo pro zaměstnavatele zvýšené náklady, ale považuji je za oprávněné vzhledem ke každoročnímu zvýšení stravného při tuzemských pracovních cestách a cenám obědů v restauracích. Poskytování stravenek zaměstnancům patří k nejoblíbenějším benefitům. Zaměstnanec ve firmě má průměrně nárok na 220 ks stravenek za rok. Při poskytnutí stravenky v hodnotě 110 Kč bude přispívat zaměstnavatel 60 Kč. V současné době je příspěvek zaměstnavatele na stravenku v hodnotě 80 Kč ve výši 44 Kč. Příspěvek zaměstnavatele by se zvýšil na jednoho zaměstnance na jednu stravenku o $60\text{ Kč} - 44\text{ Kč} = 16\text{ Kč}$, za rok o částku $220\text{ ks} \times 16\text{ Kč} = 3\,520\text{ Kč}$ na jednoho zaměstnance, při 15 zaměstnancích ročně o částku $15 \times 3\,520\text{ Kč} = 52\,800\text{ Kč}$. Pro zaměstnavatele by znamenala celá částka příspěvku daňově uznatelný náklad a u zaměstnance by byl příspěvek osvobozen od daně z příjmů a sociálního a zdravotního pojištění.

Zvýšený příspěvek na stravování bude zaúčtován na účet 527 – Zákonné sociální náklady.

Pružné rozvržení pracovní doby může vedení navrhnout zaměstnancům podle zájmu, ale jen v rozmezí, kdy by příchod do práce byl mezi 7 a 8 hodinou a odchod z práce

mezi 16 a 17 hodinou s tím, že by se nevztahovala na zaměstnance skladu, kde je otevírací doba od 7 do 16 hodin, a na pracovních cestách. Náklady za benefit by nebyly žádné.

Další z benefitů navrhovaných do systému je poskytování vyšších cestovních náhrad. Jedná se o stravné při tuzemských pracovních cestách, které by se poskytovalo do maximální výše stravného stanovené zákoníkem práce pro zaměstnance zaměstnavatele nepodnikatelské sféry. Pokud zaměstnancům na tuzemských pracovních cestách přísluší stravné za kalendářní den, nemají zároveň nárok na příspěvek na stravenku. Jelikož do nového systému zaměstnaneckých benefitů je navrženo poskytování stravenky ve vyšší nominální hodnotě s vyšším příspěvkem zaměstnavatele, bylo by zavedení tohoto benefitu spravedlivé pro všechny zaměstnance. Z tabulky č. 9 vyplývá, že vyšší stravné by stálo firmu X 16 160 Kč ročně za všechny uskutečněné tuzemské pracovní cesty. Celá částka je daňově uznatelný náklad a u zaměstnance vyšší stravné do maximální výše pro zaměstnance nepodnikatelské sféry není předmětem daně z příjmů a odvodů pojištění.

Vyšší cestovní náhrady budou zaúčtovány na účet 512 – Cestovné.

V tabulce č. 10 jsou navrženy benefity na rozšíření systému zaměstnaneckých benefitů firmy X a vyčísleny jejich náklady.

Tab. 10 Nově navržené benefity ve firmě X a jejich náklady v Kč ročně (vlastní zpracování)

	Benefit pro jednoho zaměstnance	Benefit pro všechny zaměstnance	Náklady na jednoho zaměstnance	Náklady za všechny zaměstnance
Penzijní pojištění	4800	72000	4800	72000
Pružná pracovní doba 1)	0	0	0	0
Příspěvek na dovolenou	3000	45000	3000 ²⁾	45000 ²⁾
Vyšší příspěvek na stravenky	3520	52800	3520	52800
Vyšší stravné tuzemské cesty	1077 ³⁾	16160	1077 ³⁾	16160
Celkem	12397	185960	12397	185960

- 1) Pružná pracovní doba je benefitem pro zaměstnance, který z pohledu zaměstnavatele při dobrém rozvržení nepřináší další náklady.
- 2) Jedná se o daňově neuznatelný náklad zvyšující základ daně z příjmu právnických osob a tím i zvýšení daně z příjmu právnických osob.
- 3) Hodnota na jednoho zaměstnance byla vypočtena podílem z celkové částky vypočtené v tabulce č. 9 a počtem zaměstnanců, $16\,160\text{ Kč} : 15 = 1\,077\text{ Kč}$.

Z tabulky vyplývá, že pro zaměstnance jsou vybrané benefity přínosem v celé své výši, jeden zaměstnanec bude mít navíc výhody ve výši 12 397 Kč za rok, to znamená průměrně 1 033 Kč měsíčně.

Zaměstnavatel vynaloží na nové firemní benefity celkem 185 960 Kč, daňově uznatelné položky budou ve výši 140 960 Kč a částka 45 000 Kč bude daňově neuznatelná položka zvyšující základ daně z příjmu právnických osob.

Navržený systém se nákladově mírně odlišil od požadovaného limitu, který byl 172 500 Kč za rok, je o $185\,960 - 172\,500 = 13\,460\text{ Kč}$ vyšší. Měsíčně je pak vyšší o $13\,460\text{ Kč} : 12 = 1\,122\text{ Kč}$, ale při daném obratu firmy se jedná o malou částku. Reálně bude záležet na skutečném čerpání zaměstnaneckých výhod pracovníky.

Rozšíření systému zaměstnaneckých výhod s uvedením podmínek poskytování pro zaměstnance bude uvedeno ve vnitřním předpise firmy.

7 NASTAVENÍ FIREMNÍCH BENEFITŮ VE FIRMĚ Y

Po vyhodnocení firmy X se budu zabývat firemními benefity firmy Y.

7.1 Představení firmy Y.

Firma Y je společnost s ručením omezeným. Jedná se o malou stavební firmu, která byla založena v roce 2012. Počet zaměstnanců se neustále mění, pohybuje se mezi 12 až 18. Firma má sídlo v Prostějově, kde se nedávno přestěhovala do vlastních nových moderních kancelářských prostor. Společnost provádí stavby a rekonstrukce domů. Zaměřuje se zejména na realizaci dřevostaveb a výstavbu zděných rodinných domů. Veškeré stavební a montážní práce zajišťuje firma kompletně. Firma může nabídnout dodávku tzv. na klíč, od vlastního projektu, zemních prací, až po realizaci kompletní stavby, zařízení interiérů a kolaudačního řízení. Společnost působí zejména v Olomouckém, Jihomoravském a Zlínském kraji. Firma se zabývá i projektováním pozemních staveb dle individuálních požadavků zákazníků a jsou připraveny pro územní řízení, ohlášení stavby a získání stavebního povolení. Nabízí službu dozorování staveb, kdy zastupuje stavebníka před správními úřady, vlastníky dopravní a technické infrastruktury a stavební firmou, která stavbu realizuje, až po konečnou kolaudaci. Při své práci dbá zejména na kvalitu odvedené práce, ale i zavádění současných moderních technologií.

7.2 Současný systém zaměstnaneckých benefitů firmy Y

Současný systém zaměstnaneckých benefitů není nijak propracován a zahrnuje jen několik výhod pro zaměstnance firmy, které ale spíše vycházejí z provozní činnosti firmy.

Společnost poskytuje zaměstnancům papírové stravenky Ticket Restaurant v hodnotě 100 Kč. Zaměstnanci pracují většinou na stavbách a pro své stravování využívají hlavně blízké restaurace. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování v hodnotě 100 % ze jmenovité hodnoty stravenky, tedy celkem 100 Kč na jednu stravenku a zaměstnanec nehradí nic. Zaměstnanci obdrží stravenky na daný kalendářní měsíc dopředu a podle skutečně odpracovaných pracovních směn se z docházky na konci měsíce spočítá přesný počet stravenek, na které měl zaměstnanec nárok. Stravenky, které obdržel pracovník navíc, jsou převedeny do následujícího měsíce. Nárok na stravenku má pracovník, který za danou směnu odpracoval alespoň 3 hodiny. Za dny nemoci, dovolené

nebo vzniku nároku na stravné při pracovní cestě podle ZP, zaměstnanci stravenka nepřísluší. Zaměstnanec má právo na stravenky již od prvního dne pracovního poměru.

Firma umožňuje zaměstnancům nákup stavebního materiálu za příznivější ceny. Stavební firma má u mnoha svých obchodních partnerů nastavenou při opakovaných dodávkách stavebního materiálu odběratelskou slevu, která dosahuje v průměru 20 %. V případě zájmu zaměstnanců je požadovaný stavební materiál objednán a zaměstnanec si náklady na materiál uhradí sám.

Společnost některým svým zaměstnancům ze vzdálenějších oblastí poskytuje přechodné ubytování v ubytovně v místě firmy. Zaměstnavatel přispívá na jednoho zaměstnance 2500 Kč, přitom měsíční náklady zaměstnance na přechodné ubytování jsou 4 500 Kč. Celé výdaje s ubytováním hradí zaměstnavatel a zaměstnanec měsíčně hradí zaměstnavateli částku 2 000 Kč.

Firma také poskytuje zaměstnancům na pracovišti občerstvení ve formě nealkoholických nápojů jako je káva, čaj, limonády a minerální voda. To se týká i pracovníků na stavbách, kde mají pracovníci možnost si uvařit teplé nápoje a v letním období jsou jim k dispozici chlazené nealkoholické nápoje a voda.

7.3 Zaměstnanecké benefity z daňového hlediska a odvodů na sociální a zdravotní pojištění

Poskytování stravenek z hlediska ZDP není zdanitelným plněním. Pokud zajišťuje zaměstnavatel stravování prostřednictvím nákupu a prodeje poukázek na stravování s vyznačenou nominální hodnotou a k použití ve vybrané síti stravovacích zařízení, nepodléhají poukázky na stravování při nákupu i prodeji dani z přidané hodnoty.

Poskytování stravenek z pohledu zákona o dani z příjmu jsem popsala v kapitole v kapitole 3.4.2 a 4.1. Společnost je podnikatelem a může v roce 2018 do svých daňových nákladů zahrnout maximálně účinný příspěvek na stravování ve výši 55 Kč. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek 100 Kč na jednu stravenku, takže rozdíl částek 100 Kč - 55 Kč = 45 Kč je daňově neuznatelný náklad na jeden kus poskytnuté stravenky. Ve vnitřním předpise má zaměstnavatel uvedenou podmínku účasti 3 hodin na pracovišti pro získání příspěvku na stravování a tuto podmínku na základě docházky kontroluje. Do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění příspěvky na stravování jako nepeněžní příjem nevstupují, a to pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Nákup stavebního materiálu za výhodnější ceny, který firma umožňuje svým zaměstnancům, nelze označit obecně za benefit. Zatím jej využilo jen několik zaměstnanců na menší nákupy, většinou pro opravy svých nemovitostí. Firma pouze svým jménem objedná požadovaný materiál výhodněji od svých stálých dodavatelů, ale zaměstnanec si zboží sám hotově uhradí u dodavatele a odveze si je na svoje náklady. Tyto doklady za materiál nikdy nevstupují do účetnictví firmy. Z pohledu firmy se nejedná o nepeněžní příjem zaměstnance, protože pokud by si zaměstnanec například objednal stejné zboží v některém e-shopu na internetu, mohl by se dostat na podobné ceny.

Firma poskytuje přechodné ubytování zaměstnancům v ubytovně v místě výkonu práce. Za jednoho ubytovaného zaměstnance firma platí ubytovně částku 4 500 Kč měsíčně a zaměstnanec přispívá na své přechodné ubytování částkou 2 000 Kč, kterou hradí hotově do 20. dne kalendářního měsíce do pokladny společnosti. Z pohledu zaměstnance se u příspěvku zaměstnavatele na přechodné ubytování ve výši 2 500 Kč měsíčně jedná podle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP o osvobozené plnění pro daň ze závislé činnosti, protože jsou splněny všechny zákonné podmínky. Jedná se o nepeněžní plnění spojené s výkonem práce, protože zaměstnavatel příspěvek na přechodné ubytování hradí přímo ubytovacímu zařízení. V místě, kde je přechodné bydlení poskytováno, nemají zaměstnanci bydliště a nejedná se o ubytování na pracovní cestě. Osvobození je limitováno částkou 3 500 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, firma v současné době přispívá částkou 2 500 Kč. Hodnota příspěvku nad limit by se již musela zahrnout u zaměstnance do základu daně pro výpočet zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti a rovněž by vstupovala do základu pro sociální a zdravotní pojištění. Z pohledu zaměstnavatele je poskytnutí přechodného ubytování zaměstnance v hodnotě 2 500 Kč na jednoho pracovníka měsíčně podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, daňově uznatelný náklad. Zaměstnavatel není omezen pro uplatnění daňově uznatelných nákladů na přechodné ubytování zaměstnance žádným limitem, jen poskytování příspěvku musí být uvedeno v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu firmy. Společnost Y přechodné ubytování sjednává individuálně se zaměstnancem v pracovní smlouvě.

Kávu, čaj a nealkoholické nápoje v kancelářích a na stavbách zaměstnavatel poskytuje v nepeněžní formě a hradí je ze svých finančních prostředků. U zaměstnance je poskytnuté občerstvení zaměstnavatelem na pracovišti v nepeněžní formě osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti a pro firmu se jedná o nedaňový náklad.

7.4 Představa vedení společnosti Y o budoucím nastavení benefitů

Firma Y má jediného vlastníka, který se podílí na všech pracovních a rozhodovacích procesech ve společnosti. Počet zaměstnanců ve firmě se stále mění, firma se potýká s velkou fluktuací pracovníků a s problémy získat nové. Problém je zejména v oblasti dělnických profesí. Na stavebním trhu je v současné době obrovská poptávka po kvalifikovaných pracovnících. Technicky vzdělaných a manuálně zručných zaměstnanců je nedostatek. Dochází ke stárnutí současných pracovníků a pro mladé lidi není stavebnictví moc atraktivní.

Firmě má mnohonásobně více zakázek než v minulých letech. Práce je hodně, ale je problém sehnat nové pracovníky do dělnických profesí. Stane se, že firma pracovníka zaškolí a ten ještě ve zkušební době odchází. Firma má smlouvy na dodávky stavebních prací dlouho dopředu, proto řeší problémy neustále. Musí jednat s předstihem, aby svým závazkům dostála. Vloni některé problémy v personálním obsazení řešila subdodávkami jiných stavebních firem, které se ale v současné době také těžko hledají.

Firma sleduje pracovní trh ve stavebnictví a uvědomuje si, že kromě slušného platu musí v době nedostatku kvalifikovaných pracovníků nabídnout i něco navíc. Vedení firmy je přesvědčeno, že pro získávání nových pracovníků a udržení současných bude stále rozhodovat výše platu, kterou průběžně zejména dělnickým profesím navyšuje. Přesto pro zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a ve prospěch lepšího obrazu společnosti na trhu by rozšíření systému zaměstnaneckých benefitů uvažovala zavést. Počet zaměstnanců ve firmě se neustále mění, často pracovníky zaměstnává i na dohodu o provedení práce, pokud se nemůže dohodnout na stálém pracovním poměru.

Firma v letošním plánuje všem pracovníkům přidat nejméně průměrně 5 – 10 % z jejich základního platu. Prémie společnost neposkytuje pravidelně v průběhu celého roku, ale slouží spíše jako motivační složka zaměstnance pro splnění důležitého úkolu nebo termínu. V letošním roce plánuje firma vyplatit vánoční prémie, nejméně v hodnotě 5 000 Kč pro jednoho pracovníka, přesná výše bude záviset na ekonomické situaci. Kromě toho by si firma dokázala představit rozšíření firemních benefitů v hodnotě asi 150 000 Kč až 200 000 Kč za rok.

7.5 Postoj zaměstnanců k systému firemních benefitů ve firmě Y podle vyhodnocení dotazníků

Ve firmě jsem obdržela 16 vyplněných dotazníků. Výsledky jsou graficky znázorněny a popsány v příloze č. 3 bakalářské práce.

Z vyhodnocení odpovědí z vyplněných dotazníků firmy Y vyplynuly následující výsledky. Ukázalo, že 44 % zaměstnanců se domnívá, že nemá dostatek informací o možnostech poskytování zaměstnaneckých benefitů. Většina zaměstnanců, celých 81 %, není se současným stavem poskytování benefitů spokojeno a 87 % zaměstnanců odpovědělo, že zaměstnanecké výhody jsou pro ně důležité. Na otázku, zda preferují peněžní nebo nepeněžní poskytování benefitů, odpověděla polovina zaměstnanců, že by dali přednost peněžnímu plnění. Nejžádanějšími benefity byly zvoleny příspěvek na penzijní připojištění a delší dovolená.

7.6 Vyhodnocení z hlediska daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění ve firmě Y

Mezi zaměstnanci se při vybírání preferovaných benefitů na prvním místě, spolu s delší dovolenou nad rámec zákona, umístil příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění. Zaměstnanci mají zájem o zajištění v důchodovém věku, nebo se spíše domnívají, že se jedná o benefit, který by měl být standardem.

7.6.1 Příspěvek firmy Y na penzijní pojištění zaměstnance

Daňová výhodnost příspěvek zaměstnavatele na penzijní pojištění jsem zdůvodnila a popsala v kapitole 4.2. Jedná se o mimořádně zvýhodněný benefit. Byl také proveden výpočet srovnání výhodnosti poskytnutí příspěvku na penzijní (životní) pojištění a prémie, kde výhoda příspěvku byla jednoznačně vyčíslena.

Pokud bych se rozhodla ve firmě Y poskytovat příspěvek na penzijní pojištění 500 Kč měsíčně, náklady zaměstnavatele budou za rok na 1 pracovníka $12 \times 500 \text{ Kč} = 6\,000 \text{ Kč}$, zaměstnanci bude celá částka zaslána na účet pojišťovny. Pro všechny pracovníky se jedná o příspěvek $16 \times 6\,000 \text{ Kč} = 96\,000 \text{ Kč}$. U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelné náklady snižující základ daně, takže při sazbě daně z příjmů právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů o částku $96\,000 \text{ Kč} \times 19\% = 18\,240 \text{ Kč}$ a celkové výdaje zaměstnavatele činí $96\,000 \text{ Kč} - 18\,240 \text{ Kč} = 77\,760 \text{ Kč}$.

7.6.2 Dovolená nad rámec zákonné výměry ve firmě Y

Dalším nejžádanějším benefitem preferovaný zaměstnanci, který získal stejný počet hlasů jako příspěvek na penzijní pojištění, byla delší dovolená nad rámec zákonné výměry. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům základní 4 týdny dovolené. Firma neustále řeší problémy s personálním obsazením pracovníků na stavbách, proto by zavedení delší dovolené nebylo z provozních důvodů vhodné zavádět.

7.6.3 Odměna tzv. 13. plat ve firmě Y

Zaměstnanci by rovněž vítali odměnu tzv. 13. plat, umístil se na třetím místě v žebříčku oblíbenosti. Pro zaměstnavatele by se jednalo o daňově uznatelný náklad, včetně sociálního a zdravotního pojištění. Podle vyjádření vedení, firma plánuje vyplatit vánoční prémie nejméně ve výši 5 000 Kč na osobu, podle ekonomických výsledků firmy by se mohlo jednat i o vyšší částku, a bude jen na firmě, zda tuto odměnu bude nazývat vánoční prémie nebo 13. platem. Proto uvedený benefit nebude do systému navrhovat.

7.6.4 Teambuilding a příspěvek na sportovní aktivity ve firmě Y

Na přední příčky se v žebříčku oblíbenosti dostal i teambuilding a příspěvek na sportovní aktivity. Pojem teambuilding znamená v překladu budování týmu, je tím myšlena tvorba týmu, její rozvoj, stmelování kolektivu a budování týmové spolupráce. Přestože se v současné době teambuilding ve firmách často organizuje, do firmy Y navrhuji z provozních důvodů spíše příspěvek na sportovní aktivity. Každý zaměstnanec si může vybrat činnosti, které jej baví, a sám si plánovat svůj volný čas.

Podle Pelce (2010, s.77) v případě sportu může jít o pronájmy tělocvičných zařízení, hřišť, sportovišť, bazénů (poskytnutí plavenek apod.), kluzišť, příspěvky na vstupné do takových zařízení; jde o vstupenky do bazénů, posiloven, fitcenter, wellness center, sportovních klubů ad.

Jako příklad uvedu příspěvek na sportovní aktivity v celkovém úhrnu 2 000 Kč ročně pro jednoho zaměstnance. Z pohledu zaměstnance by se jednalo podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP o plnění osvobozené od daně z příjmu ze závislé činnosti. Podmínkou osvobození je, že se musí jednat o nepeněžní plnění a zaměstnavatel poskytuje tyto příspěvky z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo se bude jednat o nedaňové náklady, jako v našem případě.

Pokud by firma Y přispívala jednomu zaměstnanci částkou 2 000 Kč ročně na sportovní aktivity, pro zaměstnance by se při splnění výše uvedených podmínek jednalo o nepeněžní příjem v čisté výši 2 000 Kč. Pro všechny zaměstnance by příspěvek byl ve výši $16 \times 2\,000 \text{ Kč} = 32\,000 \text{ Kč}$ ročně. Pro zaměstnavatele by se jednalo o daňově neuznatelnou položku vyplývající z § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, která zvyšuje základ daně z příjmu právnických osob, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí zvýšení daně z příjmů částku $32\,000 \text{ Kč} \times 19\% = 6\,080 \text{ Kč}$, celkové výdaje firmy Y na uvedený benefit by byly $32\,000 \text{ Kč} + 6\,080 \text{ Kč} = 38\,080 \text{ Kč}$ ročně.

7.6.5 Mobilní telefon ve firmě Y

Mobilní telefon patří ve firmách k nejčastějším firemním benefitům, o který projeví zájem i zaměstnanci v dotazníku. Zaměstnancům by bylo umožněno prostřednictvím mobilního telefonu využívat volání nejen pro služební účely, ale i pro své soukromé hovory. Ve firmě má asi polovina zaměstnanců firemní telefon pro služební účely. Pokud by měla být výhoda určena pro všechny zaměstnance, musela by společnost dokoupit další mobilní telefony. Kdyby se firma rozhodla platit zaměstnancům soukromé hovory, byla by jejich hodnota součástí základu daně za závislé činnosti u zaměstnance, včetně dopadu na odvod sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatel by musel každý měsíc rozlišovat služební a soukromé hovory. Pro firmu by byl benefit administrativně náročný. Pracovník si své soukromé hovory může platit také sám, ale to už by nebyla výhoda, kterou zaměstnanci očekávají.

7.6.6 Bezplatné poskytnutí služebního auta i k soukromým účelům ve firmě Y

Zaměstnanci firmy také často projeví zájem o bezplatné poskytování služebního auta i k soukromým účelům, které není zatím ve firmě umožněno. Jedná se o benefit, který spadá mezi příjmy, které jsou předmětem daně ze závislé činnosti podle § 6 odst. 6 ZDP. Za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Pokud je tato částka nižší jak 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka 1000 Kč. Pokud by firma poskytla své tři osobní automobily zaměstnancům i na soukromé účely, pro tento příklad v tabulce 15 vyhodnotím finanční dopad benefitu na zaměstnance i zaměstnavatele. Informace o pořizovací ceně osobních automobilů mi nebyla poskytnuta, pro výpočet použiji běžnou cenu osobního automobilu ve výši 300 000 Kč.

Tab. 11 Poskytnutí auta z pohledu zaměstnance ve firmě Y v Kč (vlastní zpracování)

	Zaměstnanec
Nepeněžní příjem 1 %	3000
Sociální pojištění 6,5 %	195
Zdravotní pojištění 4,5 %	135
Supehrubá mzda zaokr.	4100
Daň 15 %	615
Odvody zaměstnance měsíc	945
Odvody zaměstnance za rok	11340

Zaměstnanec by měl výdaje za zvýšené odvody daně a sociálního a zdravotního pojištění při poskytnutí benefitu ve výši 945 Kč měsíčně, za rok ve výši celkem 12 x 945 Kč = 11 340 Kč. Pracovník hradí také pohonné hmoty spotřebované na soukromých cestách. Další náklady spojené s provozem automobilu hradí zaměstnavatel.

Tab. 12 Poskytnutí auta z pohledu nákladů firmy Y v Kč (vlastní zpracování)

	Zaměstnavatel
Nepeněžní příjem zaměstnance 1 %	3000
Sociální pojištění 25 %	750
Zdravotní pojištění 9 %	270
Náklady zaměstnavatele 1 auto	1020
Náklady zaměstnavatele 1 auto za rok	12240
Náklady za 3 auta ročně	36720
Daň 19 %	6977
Výdaje zaměstnavatele ročně	29743

Zaměstnavatel z nepeněžního příjmu zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla hradí povinné sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele, které se přičítá ke zdanitelné mzdě zaměstnance pro stanovení měsíční zálohy na daň z příjmu

ze superhrubé mzdy. Náklady zaměstnavatele ročně při poskytnutí tří firemních aut zaměstnancům pro služební i soukromé účely by byly 36 720 Kč, které snižují základ daně z příjmu právnických osob, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů částku $36\,720\text{ Kč} \times 19\%$, tj. 6 977 Kč. Celkové výdaje zaměstnavatele na uvedený benefit by byly $36\,720\text{ Kč} - 6\,977\text{ Kč} = 29\,743\text{ Kč}$.

7.6.7 Přechodné ubytování zaměstnanců ve firmě Y

Firma poskytuje příspěvek na přechodné ubytování zaměstnanců ve výši 2 500 Kč měsíčně na jednoho pracovníka. Z pohledu zaměstnavatele je poskytnutí přechodného ubytování zaměstnance podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP daňově uznatelný náklad, přitom zaměstnavatel není omezen pro uplatnění daňově uznatelných nákladů na přechodné ubytování zaměstnance žádným limitem, když přechodné ubytování sjednává individuálně se zaměstnancem v pracovní smlouvě. Z pohledu zaměstnance je příspěvek limitován částkou 3 500 Kč měsíčně, aby nevstupoval do základu pro daň z příjmu ze závislé činnosti a odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, proto je zde prostor pro zaměstnavatele poskytovat vyšší příspěvek. Příspěvek by mohl přilákat nové pracovníky, které firma stále hledá.

V současné době firma přispívá na přechodné ubytování třem zaměstnancům, každému částku 2 500 Kč, měsíčně se jedná celkem o částku 7 500 Kč a ročně má firma náklady ve výši 90 000 Kč. Uvedená částka snižuje základ daně z příjmu právnických osob, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů částku $90\,000\text{ Kč} \times 19\% = 17\,100\text{ Kč}$. Celkové výdaje zaměstnavatele na uvedený benefit jsou $90\,000\text{ Kč} - 17\,100\text{ Kč} = 72\,900\text{ Kč}$ ročně.

V tabulkách č. 13 a 14. uvádím příklady pro vyhodnocení benefitu v případě, kdyby se zaměstnavatel rozhodl poskytovat příspěvek ve výši 3 500 Kč měsíčně a druhý příklad, pokud by se zaměstnavatel rozhodl hradit celou cenu přechodného ubytování ve výši 4 500 Kč.

Tab. 13 Přejídné ubytování v hodnotě 3500 Kč ve firmě Y v Kč (vlastní zpracování)

	Výhoda pro zaměstnanec	Náklady zaměstnavatele
Měsíční příspěvek 1 zaměstnanec	3500	3500
Měsíční příspěvek 3 zaměstnanci	10500	10500
Příspěvek za rok	126000	126000

Pokud by zaměstnavatel zvýšil příspěvek na přechodné ubytování z částky 2 500 Kč na 3 500 Kč, výhoda by u zaměstnanec nevnstupovala do základu daně pro daň z příjmu ze závislé činnosti. Zaměstnavateli by se zvýšily náklady za rok o rozdíl částek 126 000 Kč – 90 000 Kč = 36 000 Kč. Částka snižuje základ daně z příjmu právnických osob, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů částku 36 000 Kč x 19 % = 6 840 Kč. Celkové výdaje zaměstnavatele na uvedený benefit by byly 36 000 Kč – 6 840 Kč = 29 160 Kč ročně.

Tab. 14 Přejídné ubytování v hodnotě 4500 Kč ve firmě Y v Kč (vlastní zpracování)

	Výhoda pro zaměstnance
Měsíční příspěvek 1 zaměstnanec	4500
Nepeněžní příjem zaměstnance	1000
Sociální pojištění 6,5 %	65
Zdravotní pojištění 4,5 %	45
Superhrubá mzda zaokr.	1400
Daň 15 %	210
Čistá výhoda 1 zaměstnanec	4180
Čistá výhoda 3 zaměstnanců	12540
Čistá výhoda za rok celkem	150480
	Náklady zaměstnavatele
Měsíční příspěvek 1 zaměstnanec	4500
Nepeněžní příjem zaměstnance	1000
Sociální pojištění 25 %	250
Zdravotní pojištění 9 %	90
Náklady za 1 zaměstnanec	4840
Náklady za 3 zaměstnance	14520
Náklady za rok celkem	174240

Pokud by zaměstnavatel zvýšil příspěvek na přechodné ubytování z částky 2 500 Kč na 4 500 Kč měsíčně pro jednoho pracovníka, výše příspěvku nad částku 3 500 Kč měsíčně je jako nepeněžní plnění ve výši 1 000 Kč předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti a odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Čistá výhoda zaměstnance by byla po odečtu

zálohy na daň z příjmu a sociálního a zdravotního pojištění 4 500 Kč – 250 Kč – 90 Kč – 210 Kč = 4 180 Kč měsíčně.

Zaměstnavatel by z nepeněžního plnění ve výši 1000 Kč měsíčně za zaměstnance odváděl sociální a zdravotní pojištění v celkové výši 34 %, to je 340 Kč. Celkové náklady za jednoho zaměstnance měsíčně by byly 4 500 + 340 Kč = 4 840 Kč. Ročně by náklady firmy byly 174 240 Kč. Zvýšení nákladů zaměstnavatele by bylo 174 240 Kč – 90 000 Kč = 84 240 Kč. Částka snižuje základ daně z příjmu právnických osob, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů částku 84 240 Kč x 19 %, to je 16 006 Kč. Celkové výdaje zaměstnavatele na uvedený benefit by vzrostly o 84 240 Kč – 16 006 Kč = 68 234 Kč.

7.6.8 Návrh nového systému zaměstnaneckých benefitů firmy Y

Z vyplněných dotazníků pracovníků firmy Y byla provedena analýza nejvíce preferovaných zaměstnaneckých benefitů a zjištěna výhodnost benefitu pro zaměstnance a z pohledu daňové optimalizace pro zaměstnavatele.

Vedení firmy Y uvažuje o rozšíření benefitů přibližně v hodnotě 150 – 200 000 Kč ročně. Firma je přesvědčena, že pro získání nových a udržení stálých zaměstnanců je stále prioritou výše platu, proto plánuje zvýšit platy o 5 – 10 %.

Nejvíce žádaným benefitem mezi zaměstnanci byl zvolen příspěvek na penzijní pojištění a delší dovolená nad rámec zákona. Protože se firma potýká s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, zejména pro manuální práce na stavbách, zavedení delší dovolené by mohlo situaci ještě zhoršit, proto ji do nového systému nenavrhuji. Zvolila jsem příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, který již současné době poskytuje většina firem. Navrhla jsem příspěvek ve výši 500 Kč měsíčně. Za rok by zaměstnavatel přispěl 6 000 Kč na 1 zaměstnance, to znamená, že pro všechny zaměstnance by se jednalo o částku ve výši celkem 96 000 Kč. Pro zaměstnavatele jde o daňový náklad a u zaměstnance by byl příspěvek osvobozen od daně z příjmů a sociálního a zdravotního pojištění.

Příspěvek na penzijní pojištění zaměstnance bude zaúčtován podle kapitoly 3.4.1 na účet 527 – Zákonné sociální náklady.

Dalším nejvíce oblíbeným benefitem byla zvolena odměna, tzv. 13. plat. Podle vyjádření vedení firmy budou zaměstnancům poskytnuty vánoční prémie ve výši 5 000 Kč nebo i více, podle ekonomické situace společnosti. Většina firem se snaží poskytovat 13. plat vyplácet na konci kalendářního roku, v prosincovém výplatním termínu, proto můžeme plánované vánoční prémie za takový benefit považovat. Firma je plánuje vyplatit zaměstnancům navíc mimo uvedený limit, který chce uvolnit na rozšíření firemních benefitů, proto je systému nezahrnuje.

Odměna, tzv. 13. plat nebo prémie z obratu budou zaúčtovány na účet 521 – Mzdové náklady

Zaměstnanci firmy mají velký zájem o poskytnutí mobilního telefonu a jeho používání pro služební i soukromé účely. Firma by musela asi pro polovinu zaměstnanců nakoupit nové přístroje a evidovat měsíčně částky za volání, které zaměstnanec utratil za soukromé hovory. Tato částka by byla předmětem daně za závislé činnosti u zaměstnance, včetně dopadu na odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pro malou firmu by se jednalo o náročnou administrativu a v konečném důsledku by se nemuselo jednat o tak výhodný benefit. Rozvoj technologií v oblasti mobilních telefonů je velice rychlý a zaměstnanec by za rok nemusel být s novým telefonem spokojen. Z těchto důvodů benefit nenavrhují.

Do nového systému bych zavedla navrhovaný nepeněžní příspěvek na sportovní aktivity. Zaměstnanci chtějí aktivně trávit svůj volný čas a příspěvek bude hodnocen pracovníky kladně, protože je to benefit, který nesouvisí přímo s pracovním výkonem. Navíc jsou tyto výhody v současné době velice populární na pracovním trhu. Zaměstnavatel by mohl přispívat třeba i na kulturní vyžití pracovníka. Navrhují příspěvek zaměstnavatele na tyto aktivity ve výši 2 000 Kč na jednoho zaměstnance, celkem pro všechny 32 000 Kč ročně. Pro zaměstnance jde o plnění osvobozené od daně z příjmu ze závislé činnosti. Pro zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad zvyšující základ daně z příjmu právnických osob, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí zvýšení daně z příjmů částku $32\,000\text{ Kč} \times 19\% = 6\,080\text{ Kč}$. Celkové výdaje zaměstnavatele na uvedený benefit by byly $32\,000\text{ Kč} + 6\,080\text{ Kč} = 38\,080\text{ Kč}$ ročně.

Příspěvek na sportovní (kulturní) aktivity bude zaúčtován na účet 528 – Ostatní sociální náklady.

Ve firmě jsou tři automobily, které jsou používány jen pro služební účely. Celkem šest zaměstnanců v dotazníku uvedlo, že by pro ně byl zajímavý benefit bezplatné poskytnutí vozidla pro služební i soukromé účely. Všem zaměstnancům to nemůže být umožněno, firma nebude nakupovat další vozy, ale může je poskytnout vybraným pracovníkům, kteří je v současné době používají ke svým pracovním výkonům. Benefit by mohl udržet stávající kvalifikované zaměstnance a navíc není z hlediska firmy moc nákladný. Při poskytnutí benefitu by byly náklady zaměstnavatele ročně při poskytnutí tří firemních aut zaměstnancům pro služební i soukromé účely 36 720 Kč, které snižují základ daně z příjmu právnických osob, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů částku $36\,720\text{ Kč} \times 19\% = 6\,977\text{ Kč}$. Celkové výdaje zaměstnavatele na uvedený benefit by byly $36\,720\text{ Kč} - 6\,977\text{ Kč} = 29\,743\text{ Kč}$.

Úhrada pohonných hmot zaměstnancem se zaúčtuje ve prospěch účtu 648 – Ostatní provozní výnosy a DPH z pohonných hmot ve prospěch účtu 343 – Daň z přidané hodnoty.

V dotazníku nebyl uveden benefit ve formě poskytnutí příspěvku na přechodné ubytování zaměstnance. Podle mého názoru by se zvýšení benefitu mohlo pozitivně projevit při náboru nových pracovníků. Ubytování jednoho zaměstnance stojí měsíčně 4 500 Kč a firma přispívá částkou 2 500 Kč. Zaměstnavatel by mohl přispívat částkou 3 500 Kč měsíčně, to je maximální částka, aby zaměstnanec z příspěvku nemusel platit zálohu na daň z příjmu a odvody na sociální a zdravotní pojištění. Zvýšení příspěvku o 1 000 Kč pro jednoho pracovníka měsíčně by při třech současně ubytovaných zaměstnancích znamenalo zvýšení daňově uznatelných nákladů za rok o 36 000 Kč, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů částku $36\,000\text{ Kč} \times 19\%$, tj. 6 840 Kč. Celkové výdaje zaměstnavatele na uvedený benefit by byly $36\,000\text{ Kč} - 6\,840\text{ Kč} = 29\,160\text{ Kč}$.

Příspěvek na přechodné ubytování zaměstnance bude zaúčtován na účet 527 - Zákonné sociální náklady.

V tabulce č.15 jsou navrženy benefity pro rozšíření systému zaměstnaneckých benefitů firmy Y a vyčísleny jejich náklady.

Tab. 15 Nově navržené benefity ve firmě Y a jejich náklady v Kč ročně (vlastní zpracování)

	Benefit pro jednoho zaměstnance	Benefit pro všechny zaměstnance	Náklady na jednohozaměstnance	Náklady za všechnyzaměstnance
Penzijní pojištění	6000	96000	6000	96000
Příspěvek na sportovní aktivity	2000	32000	2000 ¹⁾	32000 ¹⁾
Auto soukromé účely ^{2) 3)}	-11340	-34020	12240	36720
Zvýšení příspěvku přechodné ubytování ³⁾	12000	36000	12000	36000
Celkem	8660 ⁴⁾	129 980	32240 ⁴⁾	200720

¹⁾ Jedná se o daňově neuznatelný náklad, položka zvyšuje základ daně z příjmu právnických osob a tím i zvyšuje daň z příjmu právnických osob.

²⁾ Jedná se o benefit jen pro 3 zaměstnance. V peněžní formě jsou vyjádřeny náklady zaměstnance v podobě zvýšené zálohy na daň z příjmu a odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Přínos z benefitu pro zaměstnance reálně převažuje nad náklady, protože zaměstnanec kromě pohonných hmot na soukromých cestách nehradí výdaje spojené s provozem auta ani se nepodílí na nákladech na pořízení vozu.

³⁾ Jedná se o benefit jen pro 3 zaměstnance.

⁴⁾ Hodnota celkem u zaměstnance i zaměstnavatele je v případě využití všech benefitů zaměstnavatele.

Z tabulky vyplývá, že pro zaměstnance by byly vybrány benefity přínosem. Všichni zaměstnanci by měli navíc výhody ve formě příspěvku na penzijní pojištění a sportovní aktivity ve výši $6\,000\text{ Kč} + 2\,000\text{ Kč} = 8\,000\text{ Kč}$ za rok.

Celkem 3 zaměstnanci by měli k benefitům v roční výši $8\,000\text{ Kč}$ navíc ještě bezplatně poskytnuté auto pro služební i soukromé účely, za které by měli roční výdaje $11\,340\text{ Kč}$.

Celkem 3 zaměstnanci by měli navíc k benefitům v roční výši $8\,000\text{ Kč}$ ještě zvýšený příspěvek na přechodné ubytování zaměstnance ve výši $12\,000\text{ Kč}$ ročně, roční výhoda by pro ně činila $8\,000\text{ Kč} + 12\,000\text{ Kč} = 20\,000\text{ Kč}$.

U některých zaměstnanců může nastat i souběh všech benefitů, pak by roční zvýhodnění bylo vyšší o $8\,000\text{ Kč} + 12\,000\text{ Kč} = 20\,000\text{ Kč}$ a k tomu ještě bezplatně poskytnuté auto pro služební i soukromé účely, za které by měli roční výdaje $11\,340\text{ Kč}$.

Zaměstnavatel vynaloží na nové firemní benefity celkem $200\,720\text{ Kč}$, daňově uznatelné položky budou ve výši $168\,720\text{ Kč}$ a částka $32\,000\text{ Kč}$ bude daňově neuznatelná položka zvyšující základ daně z příjmu právnických osob.

Navržený systém se nákladově jen minimálně liší od horního limitu, který byl stanoven v částce $200\,000\text{ Kč}$ za rok, je jen o 720 Kč vyšší.

Rozšíření systému zaměstnaneckých výhod s uvedením podmínek poskytování pro zaměstnance bude uvedeno ve vnitřním předpise firmy.

8 SHRUTÍ A ZHODNOCENÍ OPATŘENÍ

Firmy X a Y v současné době poskytují svým zaměstnancům benefity jen ve velmi omezeném rozsahu.

Ve firmě X mají zaměstnanci nárok na prodlouženou dovolenou, za kalendářní rok mohou čerpat 23 dnů dovolené. Firma jim poskytuje příspěvek na stravenku ve výši 55 % z nominální hodnoty 80 Kč. Na pracovišti mají zdarma k dispozici kávu a čaj, které si mohou v pracovní době připravit.

Firma Y nyní poskytuje všem svým zaměstnancům stravenky v nominální hodnotě 110 Kč, na které zaměstnanci nepřispívají. Společnost také umožňuje svým zaměstnancům nákup stavebního materiálu za výhodnější ceny u svých dodavatelů. Zaměstnancům je na pracovištích poskytováno občerstvení ve formě nealkoholických nápojů. Několik zaměstnanců využívá příspěvek zaměstnavatele na přechodné ubytování ve výši 2 500 Kč měsíčně.

Z odpovědí z dotazníku obou firem vyplynulo, že zaměstnanci sice nemají dostatečný přehled o tom, jaké možnosti v poskytování zaměstnaneckých jsou, ale většina z nich je se současným systémem poskytování benefitů nespokojená a rovněž uvádí, že tato oblast je pro ně důležitá. V dotazníku zaměstnanci obou firem vybrali benefity, které jsou pro ně zajímavé.

Dle analýzy ve firmě X byly vybrány benefity, které zaměstnanci preferovali a byl vyhodnocen jejich přínos pro zaměstnance a také náklady pro zaměstnavatele. Do systému zaměstnaneckých benefitů byly vybrány zejména ty benefity a v takové výši, aby u zaměstnance byly osvobozeny od daně z příjmů a sociálního a zdravotního pojištění a pro zaměstnavatele by znamenala celá částka příspěvku daňově uznatelný náklad – příspěvky na penzijní pojištění, vyšší příspěvek na stravenky, vyšší stravné při tuzemských pracovních cestách. Dále byl do systému zařazen příspěvek na dovolenou zaměstnance, který má pro zaměstnance přínos v plné výši, ale pro zaměstnavatele se jde daňově neuznatelnou položku zvyšující základ daně z příjmu právnických osob a tím i zvýšení daně z příjmu právnických osob. Posledním benefitem je pružná pracovní doba, která je v současné době velice moderní, zaměstnanci o ni mají zájem a firmu nestojí žádné výdaje.

Podle vyhodnocení firmy Y byly vybrány nejen benefity, které by zaměstnanci uvítali, ale i benefit, který by mohl přilákat nové pracovníky zejména do dělnických profesí, kterým je zvýšení příspěvku na přechodné ubytování. Do systému benefitů byly vybrány benefity a v takové výši, aby u zaměstnance byly osvobozeny od daně z příjmů a sociálního a zdravotního pojištění a pro zaměstnavatele by znamenala celá částka příspěvku daňově uznatelný náklad – příspěvky na penzijní pojištění a zvýšení příspěvku na přechodné ubytování. Dále byl do systému zařazen nepeněžní příspěvek na sportovní aktivity zaměstnance, který má pro zaměstnance přínos v plné výši, ale pro zaměstnavatele se jde daňově neuznatelnou položku zvyšující základ daně z příjmu právnických osob a tím i zvýšení daně z příjmu právnických osob. Posledním benefitem je bezplatné poskytnutí služebního auta pro služební i soukromé účely, kdy je za příjem ze závislé činnosti považována částka ve výši 1 % ze vstupní ceny auta měsíčně.

Návrhy rozšíření systému zaměstnaneckých výhod ve firmě X a Y hodnotím pozitivně. Zaměstnanci mohou mít rozšířený systém zaměstnaneckých benefitů a mít pocit, že mají firmy X a Y o své pracovníky zájem. I když některé příspěvky nejsou velké, je důležité pro zaměstnance, že pokud je zaměstnavatelé budou ochotni zavést, v budoucnu na základě jejich ekonomického vývoje je bude snazší vylepšovat a rozšiřovat. Pro zaměstnavatele jsou vybrané benefity z hlediska nákladů firem a přínosu pro zaměstnance optimální a odpovídají jejich ekonomickým možnostem. Obě firmy dle svého vyjádření mají problémy s hledáním kvalifikovaných pracovníků. Uchazeči o zaměstnání sledují nabídky firem na pracovním trhu, které se v současné době předhánějí s různými výhodami pro zaměstnance, zejména zahraniční společnosti. Ale situace v malých firmách je poněkud odlišná. Firmy X a Y by s rozšířením systému zaměstnaneckých výhod mohly být více zajímavější.

ZÁVĚR

V bakalářské práci popisují problematiku vybraných zaměstnaneckých benefitů, protože tato oblast je velice obsáhlá. Přiblížila jsem je z teoretického hlediska a rovněž, jak jsou prakticky uplatňovány ve firmách. Jednotlivé benefity jsou rozdílné z hlediska uplatňování ZDP, ZP, účetnictví a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatelé z hlediska daňové optimalizace vítají benefity, které jsou pro něj daňově uznatelnými náklady a u zaměstnanců nevstupují do základu daně pro daň z příjmu ze závislé činnosti.

Zaměstnanecké benefity jsou v současné době fenomén na trhu práce, kdy je nízká nezaměstnanost a zaměstnavatelé se pro získávání a udržení stávajících zaměstnanců předhánějí s různými výhodami pro pracovníky. Je to typické zejména pro velké a zahraniční firmy, které v této oblasti disponují odborníky na personální management.

Malé firmy v našem podnikatelském prostředí většinou nemají ani personalistu a oblastí lidských zdrojů se často zabývá majitel firmy a nejužší vedení, které má v první řadě zájem o správné fungování firmy z hlediska podnikatelského záměru a všech úředních norem. Proto na tuto oblast často nemají čas a někdy chybí i informace, jaké možnosti se v oblasti poskytovaných benefitů vyskytují. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla právě těmto firmám tyto možnosti ukázat a poskytnout informace v oblasti poskytování firemních benefitů, které by mohly ve svých firmách aplikovat.

V dotazníku zaměstnanci obou firem vybrali benefity, které jsou pro ně zajímavé. V obou firmách byl největší zájem o příspěvek na penzijní připojištění. Ve firmě X byl dále největší zájem o odměnu tzv. 13 plat a příspěvek na dovolenou, ale nikdo neuvedl dary při životních výročích a zvýhodněné půjčky pro zaměstnance. Ve firmě Y byl dále největší zájem o delší dovolenou nad rámec zákona a naopak nikdo neuvedl jazykové vzdělání.

Dotazníkové šetření ve firmách ukázalo, že zaměstnanci mají o rozšíření systému zaměstnaneckých výhod velký zájem a pokud by je firmy zavedly, byly by jistě vhodným motivačním prostředkem k tomu, aby pracovníci byli spokojeni a podávali lepší pracovní výkony. Možností je víc a záleží na vedení firmy, zda je bude aplikovat v rámci svých finančních možností.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BORKOWSKI, Stanislav a Zuzana TUČKOVÁ., 2011. *Human potential management in a company – motivation, workers' motivating*. Zlín: Tomas Bata University in Zlín, 129 s. ISBN 978-80-7454-086-8.

KRNINSKÁ, Růžena, 2012. *Motivace a stimulace pracovního jednání*. V Českých Budějovicích: Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta, 135 s. ISBN – 978-80-7394-343-1.

MACHÁČEK, Ivan, 2013. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. aktualiz.a rozš. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, 200 s. ISBN 978 -80-7478-000-4.

MACHÁČEK, Ivan, 2017. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha.: Wolters Kluwer ČR, 256 s. ISBN 978 -80-7552-514-7.

NAKONEČNÝ, Milan, 1992. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, 262 s. ISBN 80-85603-01-2.

PELC, Vladimír, 2010. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. Praha: C.H.Beck, 282 s. ISBN 978-80-7400-300-4.

PELC, Vladimír, 2011. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges. Praktik (Leges), 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

ŠTEKR, Karel a Milana OTRUSINOVÁ, 2013. *Jak číst účetní výkazy: základy českého účetnictví a výkaznictví..* Praha: Grada Publishing, 264 s. ISBN 978-80-247-4702-6).

ŠUBRT, Bořivoj, 2016. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 583 s. ISBN 978-80-7554-008-9.

Internetové zdroje

Finanční správa, 2015. *Financnisprava.cz* [online]. [cit. 2018-04-01] Dostupné z: http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf.

TREXIMA, 2016. *Trexima.cz* [online]. [cit. 2018-04-11] Dostupné z: <http://www.trexima.cz/aktualita/nejcastejsim-benefitem-v-cr-je-prispevek-na-stravovani>.

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

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

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty.

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

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 463/2017 Sb., o změně sazby, výši tuzemského stravného a ostatních náhrad pro rok 2018.

Vyhláška Ministerstva financí č. 401/2017 Sb. o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2018.

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

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

České účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky č. 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR Česká republika

DPH Daň z přidané hodnoty

ZP Zákoník práce

ZDP Zákon o daních z příjmu

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 <i>Počet benefitů poskytovaných jednotlivými firmami v roce 2016 (Zdroj: Šetření Benefity, TREXIMA 2016)</i>	30
Obr. 2 <i>Žebříček benefitů podle četnosti jejich využívání v roce 2016 (Zdroj: Šetření Benefity, TREXIMA 2016)</i>	31

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1 Čistý příjem zaměstnanců u mimořádně zvýhodněného benefitu v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>22</i>
<i>Tab. 2 Náklady zaměstnavatele u životního pojištění a prémie v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>23</i>
<i>Tab. 3 Příspěvek na penzijní pojištění a částka k výplatě zaměstnance X v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>40</i>
<i>Tab. 4 Příspěvek na penzijní pojištění a náklady zaměstnavatele X v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>40</i>
<i>Tab. 5 Náklady zaměstnavatele X na odměnu tzv. 13 plat v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>41</i>
<i>Tab. 6 Odměna tzv. 13 plat u zaměstnance ve firmě X v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>41</i>
<i>Tab. 7 Poskytnutí stravenky v hodnotě 80 Kč ve firmě X v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>43</i>
<i>Tab. 8 Poskytnutí stravenky v hodnotě 110 Kč ve firmě X v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>43</i>
<i>Tab. 9 Vyšší tuzemské stravné ve firmě X v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>45</i>
<i>Tab. 10 Nově navržené benefity ve firmě X a jejich náklady v Kč ročně (vlastní zpracování)</i>	<i>48</i>
<i>Tab. 11 Poskytnutí auta z pohledu zaměstnance ve firmě Y v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>57</i>
<i>Tab. 12 Poskytnutí auta z pohledu nákladů firmy Y v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>57</i>
<i>Tab. 13 Přejížděné ubytování v hodnotě 3500 Kč ve firmě Y v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>59</i>
<i>Tab. 14 Přejížděné ubytování v hodnotě 4500 Kč ve firmě Y v Kč (vlastní zpracování)</i>	<i>60</i>
<i>Tab. 15 Nově navržené benefity ve firmě Y a jejich náklady v Kč ročně (vlastní zpracování)</i>	<i>64</i>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I - Dotazník

Příloha P II – Vyhodnocení dotazníků firmy X

Příloha P III - Vyhodnocení dotazníků firmy Y

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník zájmu zaměstnanců o zavedení nových zaměstnaneckých benefitů

Vážení zaměstnanci,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku zabývajícím se zájmem pracovníků o poskytování zaměstnaneckých benefitů ze strany Vašeho zaměstnavatele.

Po vyplnění dotazníků budou data analyzována a výsledky předány zaměstnavateli pro rozhodnutí, které nové zaměstnanecké benefity by mohl v budoucnu poskytovat.

Prosím odpovězte na všechny otázky, vyplněný dotazník vložte do přiložené obálky, kterou dejte do označené složky, na které je uvedeno moje jméno. Složku si vyzvednu osobně na pracovišti. Chci Vás jen upozornit, že dotazníky jsou anonymní.

Informace z vyplněných dotazníků budou použity v bakalářské práci.

Děkuji za vyplnění dotazníků.

Dagmar Frantíková

Vyberte pouze jednu odpověď a označte ji křížkem.

1. Vaše pohlaví?

Muž Žena

2. Váš věk?

18 – 30

31 – 45

46 - 55

56 – více

3. Máte dostatek informací o poskytování zaměstnaneckých benefitů?

Ano Ne Nevím

4. Jste spokojen (a) s benetity, které Vám poskytuje zaměstnavatel?

Ano Ne Nevím

5. Je poskytování benefitů pro vás důležité?

Ano Ne Nevím

6. Jakou formu zaměstnaneckých benefitů preferujete?

Peněžní Nepeněžní Nezáleží mi na formě

7. Které benefity byste ve firmě přivítali? Křížkem označte nejvýše 5 benefitů.

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění

Příspěvek na soukromé životní pojištění

Firemní mobil k soukromým účelům

Příspěvek na dovolenou

Pružná pracovní doba

Delší dovolená nad rámec zákonné výměry

Práce z domova – home office

Bezplatné používání služebního auta k soukromým účelům

Zvýhodněné půjčky pro zaměstnance

Jazykové vzdělávání

Poskytování vyšších cestovních náhrad

Dary při životních výročích

Odměna - tzv. 13.plat

Příspěvek na stravování

Občerstvení na pracovišti

Teambuilding a sportovní aktivity

Placená krátkodobá nemoc

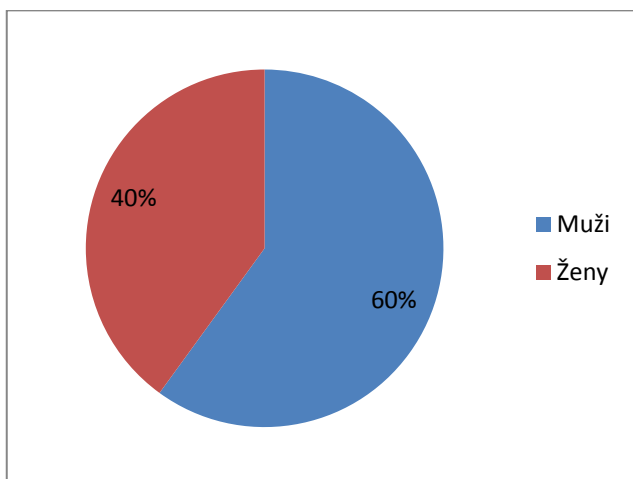
8. Uvedte slovy benefity, které nejsou uvedeny v předchozím bodě a preferoval (a) byste je u svého zaměstnavatele.

.....

Děkuji za Vaši ochotu a čas, kterou jste dotazníku věnovali.

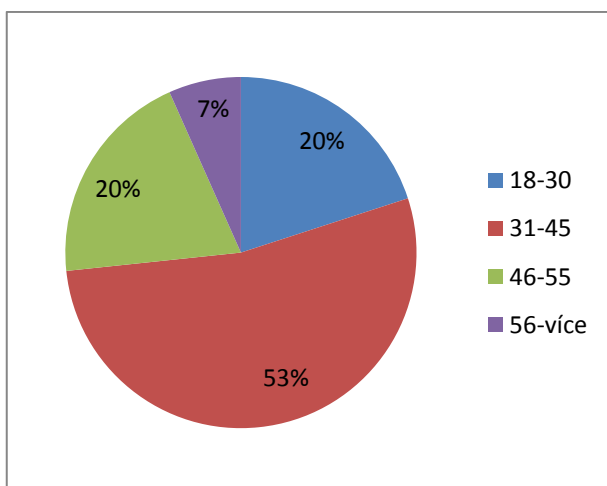
PŘÍLOHA P II: Vyhodnocení dotazníků firmy X

Z vyhodnocení dotazníků firmy X vplynuly následující odpovědi na otázky. Vyplněný dotazník odevzdalo 15 zaměstnanců.



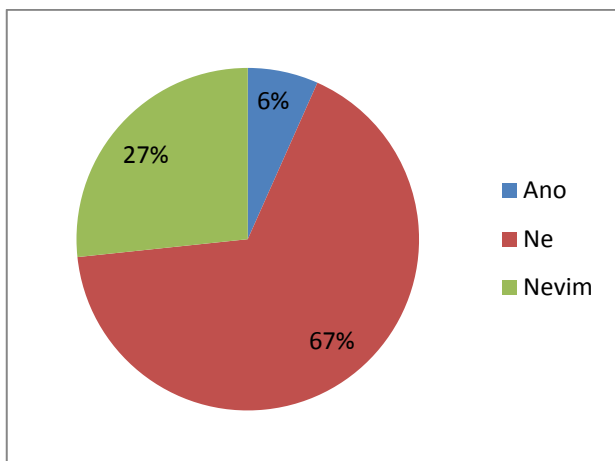
Graf 1 Rozdělení pohlaví firma X (vlastní zpracování)

Ve firmě pracuje 9 mužů a 6 žen.



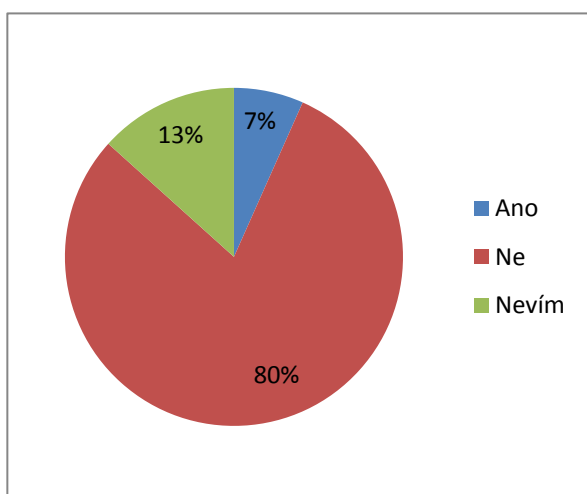
Graf 2 Věk zaměstnanců firma X (vlastní zpracování)

Ve firmě je více než polovina zaměstnanců ve věku 31 až 45 let. Pouze 1 zaměstnanec ve firmě je ve věku 56 a více.



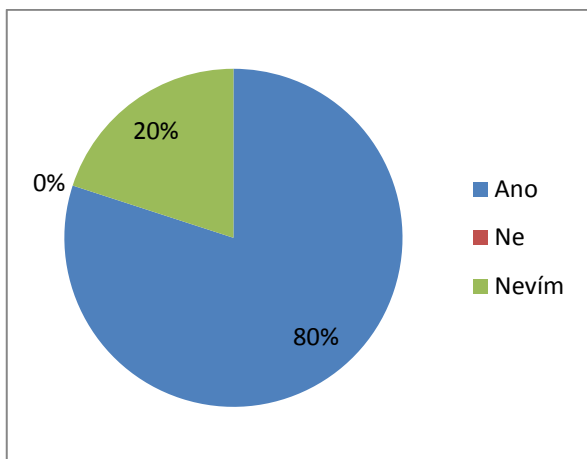
Graf 3 Dostatek informací o benefitech firma X (vlastní zpracování)

Skoro 2/3 zaměstnanců uvádí, že nemá dostatek informací, jen 1 zaměstnanec oblast zná a necelá 1/3 odpověděla, že neví, jestli má dostatek informací o poskytování benefitů.



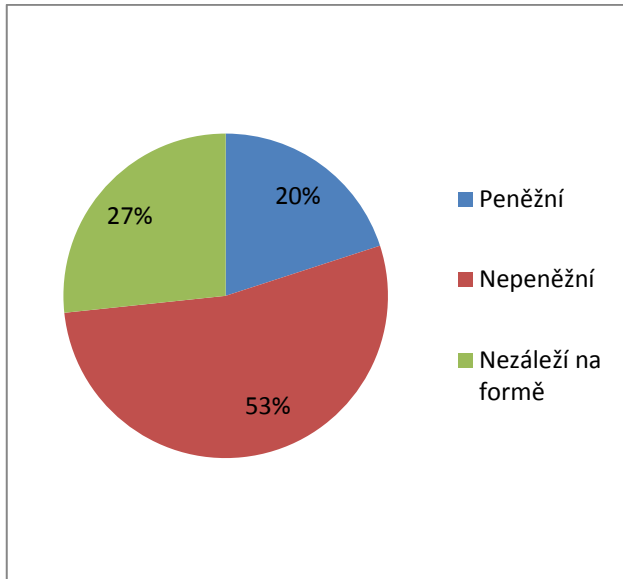
Graf 4 Spokojenost se současnými benefity firma X (vlastní zpracování)

Celkem 80 % zaměstnanců není spokojeno s poskytovanými benefity, 13 % zaměstnanců neví a pouze 1 zaměstnanec je spokojený.



Graf 5 Důležitost poskytování benefitů firma X (vlastní zpracování)

Pro více než 80 % zaměstnanců je poskytování benefitů důležité, 20 % odpovědělo, že neví, ale žádný zaměstnanec neodpověděl, že by pro něj benefity důležité nebyly.



Graf 6 Preferovaná forma benefitů firma X (vlastní zpracování)

Peněžní formu benefitů upřednostňuje 20 % zaměstnanců, na formě nezáleží 27 % zaměstnancům a většina se přiklání k nepeněžním formám, celých 53 %.



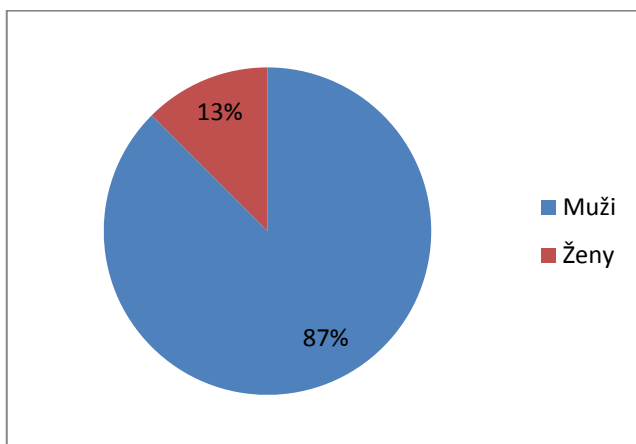
Graf 7 Preference druhu nových benefitů firma X (vlastní zpracování)

Nejoblíbenějšími benefity mezi zaměstnanci je příspěvek zaměstnavatele na penzijní pojištění a odměna tzv. 13. plat.

Na doplňující poslední otázku bylo 10 odpovědí : 3 x vyšší plat a 6 x stravenky ve vyšší nominální hodnotě a 1x školka pro děti zaměstnanců.

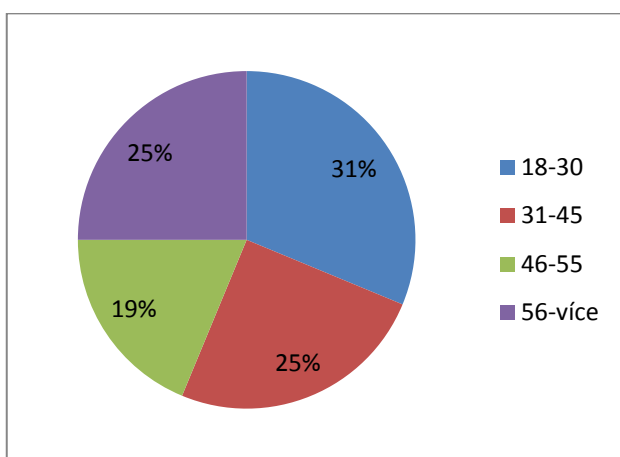
PŘÍLOHA P III: Vyhodnocení dotazníků firmy Y

Z vyhodnocení dotazníků firmy Y vplynuly následující odpovědi na otázky. Vyplněný dotazník odevzdalo 16 zaměstnanců.



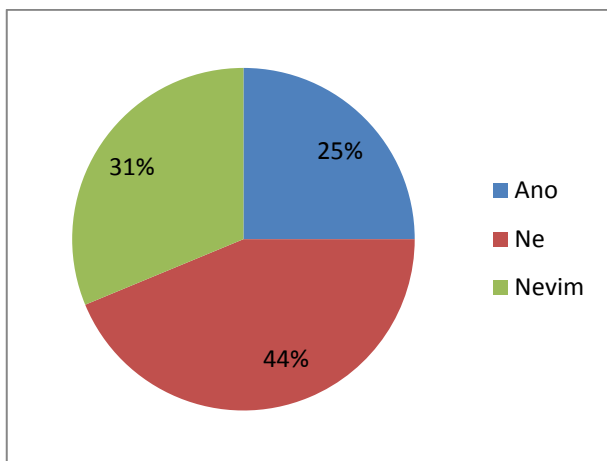
Graf 8 Rozdělení pohlaví firma Y (vlastní zpracování)

Dotazníky vyplnilo 14 mužů a 2 ženy.



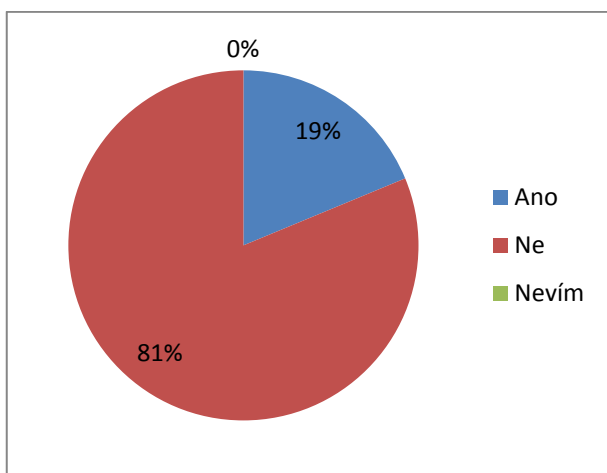
Graf 9 Věk zaměstnanců firma Y (vlastní zpracování)

Ve firmě je skoro třetina zaměstnanců do 30 let. Zaměstnanců ve věku 46-55 let je 19 %. Stejně zastoupení 25% má skupina zaměstnanců ve věku 31-45 let a 56 let a více.



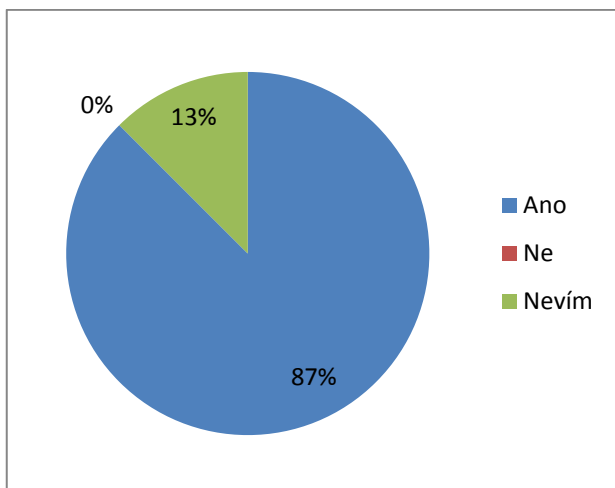
Graf 10 Dostatek informací o benefitech firma Y (vlastní zpracování)

Celkem 44 % zaměstnanců nemá dostatek informací o zaměstnaneckých benefitech, 25 % se v této oblasti orientuje a 31 % neví.



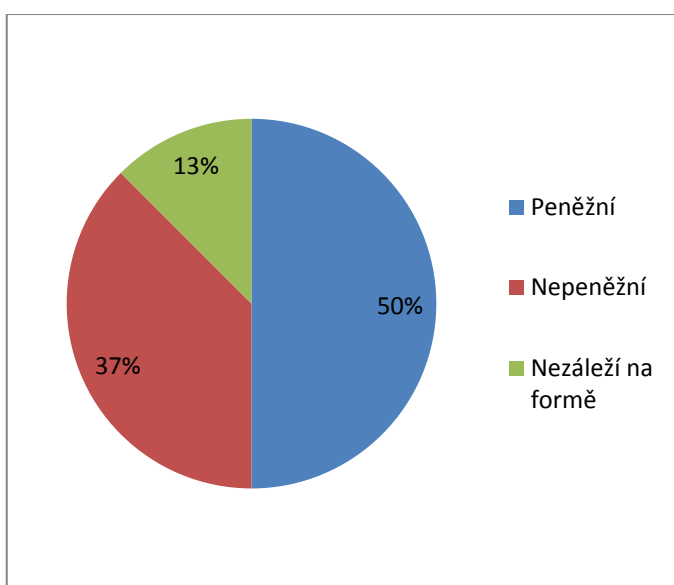
Graf 11 Spokojenost se současnými benefity firma Y (vlastní zpracování)

Celkem 81 % zaměstnanců není spokojeno s poskytovanými benefity a jen 19 % je spokojeno.



Graf 12 Důležitost poskytování benefitů firma Y (vlastní zpracování)

Pro 87 % zaměstnanců je poskytování benefitů důležité a 13% odpovědělo, že neví. Nikdo neoznačil odpověď, že by nebyly benefity důležité.



Graf 13 Preferovaná forma benefitů firma Y (vlastní zpracování)

Peněžní formu benefitů by chtěla celá polovina zaměstnanců, na formě nezáleží 13 % zaměstnancům a 37 % se přiklání k nepeněžním formám zaměstnaneckých výhod.



Graf 14 Preference druhu nových benefitů firma Y (vlastní zpracování)

Za nejoblíbenější benefity byly zvoleny příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a delší dovolená nad rámec zákonné výměry.

Na doplňující poslední otázku bylo 6 odpovědí : 2 x vyšší plat, 1 x stravenky ve vyšší nominální hodnotě a 2x doprava do zaměstnání.