

**Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní**

**Zaměstnanecké benefity z účetního a daňového pohledu**

**Pavla Minářová**

**Bakalářská práce  
2018**

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavla Minářová**  
Osobní číslo: **E15568**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**  
Název tématu: **Zaměstnanecké benefity z účetního a daňového pohledu**  
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce bude provést zhodnocení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňového a účetního a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Teoretické poznatky budou aplikovány u konkrétní společnosti.

Osnova:

- Právní úprava zaměstnaneckých benefitů.
- Zaměstnanecké benefity z pohledu daňového a účetního.
- Aplikace problematiky v konkrétní společnosti.
- Návrh a doporučení.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.**

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

**KRBEČKOVÁ, M. PLESNÍKOVÁ, J. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 191 s. ISBN 978-80-7263-722-5.**

**MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení. 1. vyd. Praha: C. H. Bech., 2010. 146 s. C. H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.**

**PILAŘOVÁ, I. Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost. 1. vyd. Praha: GRADA, 2008, 128 s. ISBN 978-80-247-2042-5.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Ing. František Sejkora, Ph.D.** 

Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2017**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2018**

  
doc. Ing. Romana Provaníková, Ph.D.

děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2017

## PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval/a samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil/a, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 22.4.2018

.....  
Pavla Minářová

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Františku Sejkorovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

## **ANOTACE**

*Tato bakalářská práce se zabývá analýzou zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části je popsána právní úprava zaměstnaneckých benefitů, jejich účtování a srovnání výhodnosti poskytnutí benefitu oproti navýšení mzdy. Dále jsou zde podrobně popsány vybrané zaměstnanecké benefity. Praktická část této práce se věnuje zkoumání účetního a daňového řešení zaměstnaneckých benefitů ve vybraném podniku. V podniku byla zjišťována spokojenost se systémem benefitů. V poslední části jsou ze zjištěných výsledků analýzy navrhována vhodná opatření.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Zaměstnanecké benefity, daňový režim zaměstnance, daňový režim zaměstnavatele, výpočet mzdy, průzkum spokojenosti*

## **TITLE**

*Employee benefits from an accounting and tax perspective*

## **ANNOTATION**

*This bachelor thesis deals with analysis of employee benefits from accounting and tax point of view. The thesis is divided into the theoretical and practical part. The theoretical part describes the legal regulation of employee benefits, their accounting and comparison of the benefits of providing benefits in comparison with wage increases. Selected employee benefits are described in detail below. The practical part deals with the study of the accounting and tax solution of employee benefits in selected company. Satisfaction with the benefit system was found in the company. The last part proposes appropriate measures from the results of the analysis.*

## **KEYWORDS**

*Employee Benefits, employee tax régime, employer's tax regime, wage calculation, satisfaction survey*

# OBSAH

ÚVOD.....	11
<b>1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY .....</b>	<b>12</b>
1.1 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	12
1.2 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD DLE DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ .....	13
<b>2 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....</b>	<b>14</b>
2.1 DAŇOVÝ REŽIM Z HLEDISKA ZP .....	15
2.2 DAŇOVÝ REŽIM Z HLEDISKA ZDP .....	15
2.2.1 Daňový režim na straně zaměstnance.....	16
2.2.2 Daňový režim na straně zaměstnavatele.....	16
<b>3 ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....</b>	<b>18</b>
3.1 POSKYTOVÁNÍ VÝHOD Z PATŘIČNÉHO FONDU .....	18
3.2 POSKYTOVÁNÍ Z ČISTÉHO ZISKU .....	19
3.3 POSKYTOVÁNÍ VÝHOD NA VRUB NÁKLADŮ.....	20
<b>4 SROVNÁNÍ VÝHODNOSTI BENEFITU VŮČI NAVÝŠENÍ MZDY .....</b>	<b>21</b>
4.1 VARIANTA A .....	21
4.2 VARIANTA B .....	21
4.3 ZÁVĚR.....	22
<b>5 DESKRIPTOR VYBRANÝCH TYPŮ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....</b>	<b>23</b>
5.1 POSKYTOVÁNÍ STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮM.....	23
5.2 ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE .....	25
5.2.1 Daňové řešení u zaměstnance.....	26
5.2.2 Daňové řešení u zaměstnavatele.....	26
5.3 BEZPLATNÉ POSKYTNUTÍ MOTOROVÉHO VOZIDLA K SOUKROMÝM ÚČELŮM .....	27
5.4 DAŇOVÉ ŘEŠENÍ DARŮ POSKYTNUTÝCH ZAMĚSTNANCŮM .....	28
5.5 PŘÍSPĚVKY NA KULTURU, SPORT A REKREACI .....	30
5.5.1 Forma nepeněžního plnění .....	30
5.5.2 Forma peněžního plnění .....	31
<b>6 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÉM PODNIKU .....</b>	<b>32</b>
6.1 PŘEDSTAVENÍ PODNIKU .....	32
6.2 SYSTÉM BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI XY .....	34
6.2.1 Příspěvky na stravování.....	34
6.2.2 Bezplatné poskytnutí motorového vozidla .....	35
6.2.3 Zaměstnanecká sleva na výrobky společnosti .....	36
6.2.4 Doprava do zaměstnání a ze zaměstnání .....	37
6.2.5 Mobilní telefon ke služebním i soukromým účelům .....	37
6.2.6 Bezúročná zápůjčka zaměstnancům .....	38
6.2.7 Dar k zaměstnaneckému nebo životnímu jubileu .....	38
6.2.8 Vzdělávání zaměstnanců .....	38
6.3 PŘÍKLAD VÝPOČTU MZDY JEDNOHO ZE ZAMĚSTNANCŮ .....	40
6.4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ VE SPOLEČNOSTI XY .....	41
6.4.1 Popis zkoumaného souboru.....	41
6.4.2 Výsledky dotazníkového šetření.....	43
6.4.3 Analýza závislosti.....	49
6.5 SHRNUTÍ A NÁVRH NA ZLEPŠENÍ SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD .....	51
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>54</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA .....</b>	<b>56</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>58</b>

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Účetní operace .....	19
Tabulka 2 Účetní operace .....	19
Tabulka 3 Účetní operace .....	19
Tabulka 4 Účetní operace .....	20
Tabulka 5 Účetní operace .....	20
Tabulka 6 Výpočet čistého příjmu u zaměstnance .....	21
Tabulka 7 Výpočet celkových výdajů u zaměstnavatele.....	22
Tabulka 8 Srovnání obou variant .....	22
Tabulka 9: Přehled nejposkytovanějších a nejžádanějších benefitů (rok 2016).....	23
Tabulka 10 Účetní operace .....	24
Tabulka 11 Účetní data podniku (v celých tisících).....	33
Tabulka 12 Účetní operace .....	35
Tabulka 13 Účetní operace .....	39
Tabulka 14 Výpočet mzdy anonymního zaměstnance .....	40
Tabulka 15 Výpočet nákladů podniku na jednoho zaměstnance.....	41
Tabulka 16 Pozorované četnosti vybraných proměnných .....	49
Tabulka 17 Vypočtené hodnoty pro $\chi^2$ test nezávislosti.....	50
Tabulka 18 Pozorované četnosti vybraných proměnných .....	50
Tabulka 19 Vypočtené hodnoty pro $\chi^2$ test nezávislosti .....	51
Tabulka 20 Srovnání odměn z pohledu zaměstnance.....	53
Tabulka 21 Srovnání odměn z pohledu zaměstnavatele.....	53

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Graf znázorňující vývoj čistého obratu společnosti za účetní období roku 2014, 2015, 2016 v tisících Kč .....	33
Obrázek 2 Graf znázorňující četnosti pohlaví .....	42
Obrázek 3 Graf znázorňující věkovou kategorii respondentů .....	42
Obrázek 5 Graf znázorňující strukturu pracovních pozic.....	43
Obrázek 4 Graf znázorňující nejvyšší dosažené vzdělání .....	43
Obrázek 6 Graf znázorňující využívané benefity ve společnosti .....	43
Obrázek 7 Graf znázorňující dostatečnost nabídky benefitů.....	44
Obrázek 8 Graf znázorňující požadované benefity .....	45
Obrázek 9 Graf znázorňující preferovaný systém poskytování.....	45



Obrázek 10 Graf znázorňující preference peněžní či nepeněžní formy poskytování.....	46
Obrázek 11 Graf znázorňující možnost využívání benefitu .....	46
Obrázek 12 Graf znázorňující názor na rodinné využívání benefitů.....	46
Obrázek 13 Graf znázorňující povědomí o dopadu benefitů na příjmy zaměstnance.....	47
Obrázek 14 Graf znázorňující povědomí o dopadu benefitů na daň zaměstnavatele.....	47
Obrázek 15 Graf znázorňující celkovou spokojenost s benefity společnosti .....	48
Obrázek 16 Graf znázorňující, zda benefity motivují zaměstnance .....	49

## **SEZNAM ZKRATEK**

DPH	Daň z přidané hodnoty
Sb.	Sbírka zákonů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
THP	Technicko-hospodářský pracovník

# ÚVOD

Mezi aspekty, které zaměstnavatel očekává od každého zaměstnance, patří bezesporu spolehlivost a loajalita. K oběma těmto zmiňovaným aspektům je možno přispět určitou motivací zaměstnance. Nejčastější podporou a formou motivace zaměstnanců jsou zaměstnanecké výhody, v poslední době stále častěji označované jako zaměstnanecké benefity.

Zaměstnanecké benefity patří také k efektivním nástrojům, jenž odlišují daný podnik od konkurence. Společnosti se přetahovaly a stále přetahují o lidské zdroje. Jejich konkurenční boj svedl situaci na trhu až do bodu, kdy například penzijní připojištění, týden dovolené navíc nad rámec zákona nebo 13. plat jsou brány jako samozřejmost a zaměstnanci je nepovažují za neobvyklé. Podnik, který by ve svém portfoliu neměl zajímavou nabídku zaměstnaneckých benefitů, by se mohl setkat s nízkou atraktivností pro nové uchazeče či důvodem pro zvýšenou fluktuaci jeho zaměstnanců. I přes tento fakt je stále hlavním faktorem pro výběr společnosti a setrvání v jejím pracovním poměru výše mzdy zaměstnance.

**Cílem této práce je provést zhodnocení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňového a účetního, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Teoretické poznatky jsou aplikovány u konkrétní společnosti.**

Práce je rozdělena do dvou částí. Část teoretická a část praktická. V teoretické části této bakalářské práce je přiblížen význam a členění zaměstnaneckých benefitů. Dále je zde podrobně popsán daňový režim na straně zaměstnance i zaměstnavatele, právní úprava a způsob účtování benefitů. V teoretické části je také objasněna výhodnost poskytnutí benefitu oproti navýšení mzdy. Pro lepší představu je problematika uvedena na příkladu. Poslední kapitulu teoretické části představuje detailní deskripce vybraných zaměstnaneckých výhod.

Praktická část je provedena ve vybraném podniku. Bohužel majitel společnosti nechtěl uvádět oficiální jméno své společnosti, a proto je vybraný podnik nazván fiktivním názvem XY. První kapitulu praktické části tvoří nepochybně představení podniku. Další část je zaměřena na rozbor zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v předmětné společnosti. Podstatný díl praktické části představuje analýza spokojenosti zaměstnanců s nabízenými benefity. Analýza spokojenosti je provedena pomocí dotazníkového šetření. Na základě rozboru zaměstnaneckých benefitů a výsledků z analýzy spokojenosti s nimi je navrženo opatření pro zlepšení systému poskytování zaměstnaneckých výhod ve vybraném podniku.

# 1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Zaměstnanecké benefity neboli výhody můžeme chápat jako nepeněžní či peněžní plnění poskytované zaměstnavatelem pro své jednotlivé zaměstnance nad rámec mzdy nebo platu. Benefity jsou poskytovány na základě rozhodnutí zaměstnavatele vyplývající z kolektivních smluv, vnitřních předpisů či pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.[16]

Zaměstnanecké výhody jsou prostředkem ke zvyšování věrnosti pracovníků a představují starání se zaměstnavatelů o jejich spokojenost a blahobyt.[16]

## 1.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Důležitou funkcí poskytování zaměstnaneckých benefitů je motivovat pracovníky k vyššímu výkonu práce a zkvalitnění jejich pracovních výsledků. Často platí, že zajímavé zaměstnanecké benefity vedou ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců. Spokojený pracovník tedy nejen že zvyšuje svůj výkon a odvádí kvalitnější práci, ale dělá i společnosti prospěšnou reklamu a šíří dobré jméno firmy. Ta pak snadněji získává nové a kvalifikované zaměstnance.

Důležitým významem benefitů pro **zaměstnance** jsou:[5]

- snadná dostupnost služeb a výhod (i pro rodinu zaměstnance),
- zvyšování příjmu, daňové zvýhodnění,
- snižování výdajů za zboží a služby na běžném trhu,

Významem benefitů pro **zaměstnavatele** jsou:[5]

- snížení fluktuace pracovníků
- zesílení konkurenceschopnosti
- zdokonalení pracovních podmínek
- zesílení náklonosti k zaměstnavateli

Existují dva způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnavatel má možnost vybrat si ze dvou podob poskytování:

- **podoba flexibilního poskytování zaměstnaneckých výhod**

Jedná se způsob, kdy zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a také roční limit bodů v balíčku pro každého pracovníka. Limit bodů v balíčku závisí např. na pozici

zaměstnance, počtu odpracovaných let ve firmě atp. Každý zaměstnanec si individuálně zvolí benefity, které mu budou dle jeho osobních předností nejvíce vyhovovat.

- **podoba fixního poskytování zaměstnaneckých výhod**

Při tomto způsobu zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise zaměstnanecké výhody pro všechny pracovníky totožně. Čerpání potom zůstává na rozhodnutí zaměstnance, benefity může a nemusí využít. Do této skupiny je možno zahrnout např. mobilní telefony, manažerská vozidla, zdravotní péče, stravenky, příspěvky na vzdělávání, možnost slev na výrobky atd.

## 1.2 Členění zaměstnaneckých výhod dle daňového zvýhodnění

Z hlediska daňového zvýhodnění rozlišujeme zaměstnanecké benefity:

- daňově zvýhodněné v celém rozsahu;
- částečně daňově zvýhodněné;
- nejsou daňovým nákladem (výdajem).

Daňově zvýhodněné benefity v celém rozsahu jsou osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a od odvodů na sociální a zdravotní pojištění u zaměstnance. U zaměstnavatele se jedná o plný daňový výdaj. Do této skupiny patří, např. náklady na zvyšování kvalifikace zaměstnanců, cestovní náhrady do zákonem určeného limitu, příspěvek na sport a rekreaci formou nepeněžního plnění (do limitu 20.000 Kč), příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění v celkové výši do 50.000 Kč.

Částečně zvýhodněné benefity jsou ty, kde je z hlediska daňového zvýhodnění zvýhodněn zaměstnavatel. Mezi tyto benefity patří např. příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění nad rámec 50.000 Kč, který je pro zaměstnavatele daňový náklad. Zaměstnanec jej do limitu nezdaňuje, pokud je mu ale poskytnuta částka vyšší než 50.000 Kč ročně, nadlimitní částka podléhá dani z příjmů a je součástí i vyměřovacího základu pro pojištění.

Poslední skupinou jsou benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem. Jedná se např. o plnění ze sociálního fondu. Sociální fond je tvořen účelově pro potřeby zaměstnanců. Je tvořen tam, kde není vytvářen fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP). Tvorba tohoto sociálního fondu je pouze a jen na podnikateli. V případě, že je sociální fond zřízen, je určen pro všechny zaměstnance. Fond se vytváří ze zisku po zdanění. [5]

## 2 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

V této kapitole jsou uvedeny zákony a vyhláška upravující zaměstnanecké benefity.

- **Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

Tento zákon definuje, vyměřovací základ zaměstnance pro pojistné na důchodovém pojištění a položky, které se nezapočítávají do tohoto vyměřovacího základu. Jsou to např.: náhrada škody (podle ZP), odstupné vyplacené pracovníkovi, věrnostní hornický přídatek, plnění poskytnuté uživateli starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně, sociální výpomoc.

- **Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů**

Obdobně jako předchozí zákon, tento definuje vyměřovací základ zaměstnance a příjmy, které se do tohoto základu nezahrnují.

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

Zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti. Cílem je dosažení plné zaměstnanosti.

- **Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů**

V tomto zákoně jsou uvedena pravidla a způsob vedení účetnictví.

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

V tomto zákoně jsou upraveny pravidla pro daň z přidané hodnoty, která je součástí finančních hodnot zaměstnaneckých benefitů.

- **Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů**

Upravuje mimo jiné výši tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb, další příjmy a hospodaření s fondem v organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky. Dále jsou zde stanoveny podmínky hospodaření s fondem a podmínky využití prostředků z tohoto fondu.[15]

Zaměstnavatelé poskytující zaměstnanecké benefity se mimo jiné řídí Zákonem č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů. V tomto zákoně jsou upravena práva a povinnosti daňových subjektů, které jim vznikají při správě daní.

Zaměstnanecké benefity jsou, na území České republiky, právně upravovány především dle následujících dvou právních předpisů.

## **2.1 Daňový režim z hlediska ZP**

V rámci *Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* je zaměstnavateli umožněno poskytovat nadlimitní plnění svým pracovníkům ve formě zaměstnaneckých výhod. Tyto výhody stačí zahrnout do pracovní smlouvy jednotlivého pracovníka, nemusí být ustanoveny v kolektivní smlouvě, eventuálně ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Jedná se zvláště následující zaměstnavatelské plnění: [5]

- **odstupné:** zaměstnanci, u kterého nastává rozvázání pracovního poměru výpovědí předloženou zaměstnavatelem z příčin uvedených v §52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží odstupné ve výši nejméně jednonásobku až trojnásobku jeho průměrné mzdy; v případě výpovědi nebo dohody z důvodu uvedených v §52 písm. d) ZP, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku jeho průměrné mzdy.
- **cestovní náhrady:** dle § 151 až 189 ZP jsou stanoveny cestovní náhrady pouze v minimální výši, horní hranice cestovních náhrad není stanovena.
- **odborný rozvoj zaměstnanců:** dle § 227 až 235 ZP určuje zvyšování kvalifikace zaměstnanců, výši pracovního volna při zvyšování kvalifikace, zaškolování a zaučování zaměstnanců.

Další zaměstnanecké výhody obsažené v ZP: příplatky za práci přes čas, příplatky za práci ve svátek, příplatky za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatky za práci o víkendech, příplatky za pracovní pohotovost.

## **2.2 Daňový režim z hlediska ZDP**

V *Zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších zákonů* je stanoveno, které příjmy nejsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, a které naopak této dani z příjmů podléhají. Dále je zde specifikován limit výše plnění individuálních zaměstnaneckých benefitů, který je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. Daňový režim je specifikován jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

### **2.2.1 Daňový režim na straně zaměstnance**

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci benefity formou peněžního nebo nepeněžního plnění. Peněžní plnění znamená, že zaměstnavatel poskytne finanční částku přímo zaměstnanci formou příspěvku. Nepeněžní plnění je takové, při němž zaměstnavatel nevydá finanční částku přímo zaměstnanci, ale zprostředkuje mu rovnou provedenou službu či zboží. Nepeněžní plnění zaměstnavatele, jež jsou osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti (podmínky pro jejich osvobození jsou uvedeny v § 6 odst. 9):

- odborný rozvoj pracovníků
- stravování pracovníků
- poskytování nealkoholických nápojů
- příspěvky na sport, vzdělávání a rekreaci
- poskytování bezplatných jízdenek
- poskytnutí darů
- poskytnutí přechodného ubytování
- sociální výpomoc
- bezúročná zápůjčka zaměstnanci

Pokud není zaměstnanecký benefit na základě ustanovení v ZDP osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti, bude jeho zdanění provedeno z tzv. superhrubé mzdy.[8]

### **2.2.2 Daňový režim na straně zaměstnavatele**

Hlavním ustanovením ZDP pro zaměstnavatele představuje §24 odst. 2 písm. j) bod 5. Tato ustanovení může zaměstnavatel použít za těchto okolností:[8]

- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na penzijní pojištění, na soukromé životní pojištění
- výdaje spojené s dopravou zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání poskytované formou nepeněžního nebo peněžního plnění zaměstnanci
- poskytnutí příspěvku na přechodné ubytování zaměstnancům

Okolnosti, za kterých zaměstnavatel nemůže využít ustanovení z §24 odst. 2 písm. j) bod 5 (přesné znění podmínek je stanoveno v zákoně):[8]



- příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců
- příspěvek na stravování zaměstnance
- výše poskytnutých cestovních náhrad
- motivační příspěvek na vzdělávání budoucího zaměstnance
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce
- poskytnutí občerstvení zaměstnancům
- poskytnutí nealkoholických nápojů ke spotřebě na pracovišti formou nepeněžního plnění

### 3 ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Tato kapitola se věnuje způsobům účtování zaměstnaneckých benefitů, na základě zdrojů, ze kterých jsou poskytovány. Zaměstnavatel může zaměstnanecké benefity hradit ze tří možných zdrojů. Možným zdrojem financování je např. příslušný fond, zisk po zdanění nebo financování na vrub účtu daňově neuznatelných a uznatelných nákladů (výdajů), které nepovažovány za náklady (výdaje) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Označení zdrojových účtů: [20]

- účet 423 – Statutární fondy,
- účet 427 – Ostatní fondy (fondy ze zisku na základě FKSP - Fond kulturních a soc. potřeb),

Označení nákladových účtů: [20]

- účet 527 – Zákonné sociální náklady (daňově uznatelné náklady),
- účet 528 – Ostatní sociální náklady (daňově neuznatelné náklady)
- účet 512 – Cestovní náhrady (do limitu)
- účet 512.1 – Cestovní náhrady (nad limit)

#### 3.1 Poskytování výhod z patřičného fondu

Jedním ze zdrojů financování zaměstnaneckých benefitů je vytvořený příslušný fond – k těmto účelům jsou tvořeny statutární fondy a jiné fondy. Účetní jednotky, které se řídí rozpočtovými pravidly, využívají Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP). Mezi tyto účetní jednotky patří např. příspěvkové organizace, samosprávné celky nebo státní organizační složky. Tvorbu fondu, čerpání z něj a účel stanovuje Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Zde je stanovena výše ročního příspěvku do fondu ve výši 2 % z celkových nákladů na platy, případně mzdy. [6]

Z tohoto fondu jsou hrazeny příspěvky např. na sportovní vyžití, rekreace a zájezdy, kulturní akce nebo stravování. Dále jsou z něj hrazeny např. příspěvky na léky či na ubytování.

**Tabulka 1** Účetní operace

	<b>MD</b>	<b>D</b>
Tvorba fondu kulturních a sociálních potřeb	527	412
Čerpání z fondu	412	211

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Fondy se v rozvaze nachází v položce Statutární a ostatní fondy na straně pasiv jako prvek vlastního kapitálu. Tvorba fondu ze zisku se provádí na vrub účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení, popřípadě na vrub účtu 428 – Nerozdělený zisk z minulých let. Čerpání z fondu je potom ve prospěch závazků nebo přímo proti pokladně.[3]

**Tabulka 2** Účetní operace

	<b>MD</b>	<b>D</b>
Tvorba fondu ze zisků	431 (428)	423
Čerpání z fondu	423 (427)	211 nebo 325

*Zdroj: [3]***Tabulka 3** Účetní operace

	<b>MD</b>	<b>D</b>
Tvorba sociálního fondu	431	427
Čerpání z fondu	427	321

*Zdroj: Vlastní zpracování*

### 3.2 Poskytování z čistého zisku

V případě financování zaměstnaneckých výhod ze zisku po zdanění je třeba vzít v úvahu, zda není potřeba přerozdělit zisk, např. uhradit ztrátu z minulých let nebo dát vklad do některého fondu. Dále je potřeba si uvědomit a stanovit konkrétní účel čerpání. Účtování čerpání ze zisku po zdanění bude účtovat jako vzniklé náklady na benefit ve prospěch účtu 431- Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení, popřípadě ve prospěch účtu 428 - Nerozdělený zisk z minulých let.[3]

**Tabulka 4** Účetní operace

	<b>MD</b>	<b>D</b>
Čerpání ze zisku po zdanění	5xx	431 (428)

*Zdroj:[3]***Tabulka 5** Účetní operace

	<b>MD</b>	<b>D</b>
Čerpání z nerozděleného zisku	428	321

*Zdroj: [3]*

### 3.3 Poskytování výhod na vrub nákladů

Daňový režim je nutné vzít v úvahu v případě, že zaměstnavatel poskytuje výhody rovnou na vrub nákladů. V takové situaci je musí v účetnictví rozlišit na nedaňové a daňové náklady. K tomu slouží již zmíněné účty 527 – Zákonné sociální náklady pro daňově uznatelné náklady a 528 – Ostatní sociální náklady pro daňově neuznatelné náklady.[2]

V případě, že jsou daňové náklady omezeny stanovenou částkou nebo limitem, je dobré účet 527 rozlišovat analyticky. Individuální operace se účtují na vrub nákladového účtu a ve prospěch účtu, který souvisí s předmětným benefitem.

## 4 SROVNÁNÍ VÝHODNOSTI BENEFITU VŮČI NAVÝŠENÍ MZDY

V této kapitole bude uveden příklad pro srovnání výhodnosti zaměstnaneckého benefitu oproti navýšení mzdy. Ve variantě A zaměstnavatel uhradí zaměstnanci jednorázový příspěvek na jeho soukromé životní pojištění částku 31.500 Kč (v rámci benefitu). Ve variantě B zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci zvláštní odměnu ve stejné výši 31.500 Kč.

### 4.1 Varianta A

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci 31.500 Kč/rok na jeho soukromé životní pojištění.

- Výpočet u zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je výše 50.000 Kč ročně osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti. Čistý příjem zaměstnance tedy činí **31.500 Kč**.

- Výpočet u zaměstnavatele

Libovolná výše příspěvku je daňovým nákladem zaměstnavatele, pokud je poskytnutí příspěvku na tyto účely zahrnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě.

Sazba daně z příjmů právnických osob činí 19 %. Částka, o kterou si zaměstnavatel sníží daň z příjmu, je  $31.500 \text{ Kč} * 0,19 = 5.985 \text{ Kč}$ .

Celkové výdaje zaměstnavatele  $31.500 \text{ Kč} - 5.985 \text{ Kč} = \mathbf{25.515 \text{ Kč}}$ .

### 4.2 Varianta B

Zaměstnavatel udělil zaměstnanci mimořádnou odměnu ve výši 31.500 Kč.

**Tabulka 6** Výpočet čistého příjmu u zaměstnance

Odměna	31.500 Kč
Pojištění z odměny - sociální a zdravotní (34 %)	10.710 Kč
Superhrubá mzda	42.300 Kč
Navýšení zálohy na daň (15 %)	6.345 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)	1.418 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)	2.048 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Čistý příjem zaměstnance  $31.500 \text{ Kč} - 6.345 \text{ Kč} - 1.418 \text{ Kč} - 2.048 \text{ Kč} = \mathbf{21.689 \text{ Kč}}$

**Tabulka 7** Výpočet celkových výdajů u zaměstnavatele

Odměna	31.500 Kč
Pojištění z odměny - sociální a zdravotní (34 %)	10.710 Kč
Daňový náklad	42.210 Kč
Daň z příjmu právnických osob (19 %)	8.037 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Celkové výdaje zaměstnavatele 42.210 Kč – 8.037 Kč = **34.173 Kč**

### 4.3 Závěr

V následující tabulce jsou srovnány obě varianty. V případě zaměstnavatele i v případě zaměstnance je výhodnější aplikovat zaměstnanecký benefit. Mimořádná odměna poskytnutá zaměstnanci je příliš nákladná záležitost.

**Tabulka 8** Srovnání obou variant

Zaměstnavatel	Benefit	31.500 Kč	Celkové výdaje	25.515 Kč
	Odměna	31.500 Kč	Celkové výdaje	34.173 Kč
	<b>Rozdíl</b>			<b>8.658 Kč</b>
Zaměstnanec	Benefit	31.500 Kč	Čistý příjem	31.500 Kč
	Odměna	31.500 Kč	Čistý příjem	21.689 Kč
	<b>Rozdíl</b>			<b>9.811 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

## 5 DESKRIPCE VYBRANÝCH TYPŮ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Tato kapitola se zaměřuje přiblížením vybraných typů benefitů, jejich daňovému řešení jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. U každého benefitu je pro lepší znázornění uveden příklad.

**Tabulka 9:** Přehled nejposkytovanějších a nejžádanějších benefitů (rok 2016)

10 nejposkytovanějších benefitů	10 nejžádanějších benefitů
Poskytování stravenek	Jazykové kurzy
Placená dovolená (nad rámec 4 týdnů)	13./14. plat, pravidelné bonusy
Vánoční večírky	Placená dovolená (nad rámec 4 týdnů)
Nepravidelná pracovní doba	Nepravidelná pracovní doba
Mobilní telefon k soukromým účelům	Home office
Jazykové kurzy	Poskytování stravenek
Občerstvení na pracovišti	Placená nemoc (krátkodobá)
13./14. plat, pravidelné bonusy	Vzdělávání
Teambuilding	Mobilní telefon k soukromým účelům
Home office	Možnost nadpracovat si hodiny

*Zdroj:[11]*

### 5.1 Poskytování stravování zaměstnancům

První místo v žebříčku nejposkytovanějších benefitů u nás obsadilo poskytování stravování zaměstnancům, a to v nejrůznějších formách. K nejčastějším formám patří poskytování stravenek zaměstnanců. Hodnota stravenky není nijak omezena, záleží jen na rozhodnutí zaměstnavatele. Taktéž není stanoveno, za jakou hodnotu se bude zaměstnancům prodávat. Často dochází i k tomu, že jsou stravenky poskytnuty bezplatně. Stravenkami může pracovník financovat nejen hlavní jídlo, ale třeba i nákup ve vybraných prodejnách, kde se dá stravenkami platit. Dle ZP je možné poskytovat příspěvky na stravování i bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního nebo invalidního důchodu, zaměstnancům v pracovní neschopnosti či zaměstnancům na dovolené. [9]

- **Daňové řešení na straně zaměstnance**

Podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena hodnota stravování poskytovaná zaměstnancům ve formě nepeněžního plnění ke konzumaci na pracovišti nebo ve formě závodního stravování, které poskytuje externí subjekt. Za situace, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci stravenky za úhradu nižší, než je nominální hodnota

stravenky nebo je poskytuje bezplatně, je celá nominální hodnota stravenky osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti na straně zaměstnance. Pokud by však zaměstnavatel poskytoval peněžní příspěvek na stravování zahrnutý do mzdy, hodnota příspěvku podléhá zdanění ze superhrubé mzdy.[9]

### **Účtování**

Ukázka účtování nákupu a poskytnutí stravenek. Podnik (neplátce DPH) nakoupil stravenky v hodnotě 12.000 Kč. Svým zaměstnancům poskytuje příspěvky v hodnotě 55 % z ceny. Zbýlých 45 % je zaměstnancům strháváno ze mzdy.

**Tabulka 10** Účetní operace

	<b>Částka</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Faktura za stravenky	12.000	213	321
Úhrada přijaté faktury	12.000	321	221
Daňový náklad 55 % - hradí zaměstnavatel	6.600	527	213
Pohledávky za zaměstnanci (45 %)	5.400	335	213
Srážky z mezd zaměstnanců	5.400	331	335

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě zdroje č. 20*

- **Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Toto daňový režim řeší § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. Rozlišují se dvě formy poskytování. Každá podléhá jinému daňovému řešení.

a) Stravování zaměstnanců zajišťované externím subjektem

Daňově účinné jsou částky poskytované zaměstnavatelem až do výše 55 % z ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % za cenu stravného. Finanční příspěvek zaměstnavatele nesmí přesáhnout 70 % ze 73 Kč (= 51,10) a to i v situaci, že bylo stravné vyšší než 73 Kč. Příspěvky lze považovat za daňový výdaj. Maximální částky stravného poskytovaného v souladu s výkonem závislé činnosti při pracovních cestách v délce trvání 5 – 12 hodin činí nejméně 78 Kč. [9]

b) Stravování zaměstnanců zajišťované vlastním zařízením

Jedná se o vlastní stravovací zařízení, např. kantýny, kuchyně s jídelnou provozované zaměstnavatelem. Daňovými výdaji jsou chápány výdaje na provoz zařízení. Výdaje na potraviny jsou ale výdaje daňově neuznatelné. [9]



### ***Příklad***

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky v nominální hodnotě 90 Kč za 15 Kč.

Daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele je částka 51,10 Kč, protože příspěvek zaměstnavatele je 75 Kč, což je vyšší částka než 73 Kč. Zbývajících 23,90 Kč bude hrazeno buď jako nedaňový výdaj zaměstnavatele nebo bude uhrazeno ze sociálního fondu.

## **5.2 Odborný rozvoj zaměstnance**

Jedná se o jeden z nejžádanějších benefitů současné doby. Zaměstnavatel si může vybrat ze dvou způsobů vzdělávání.[12] Buď tento benefit poskytne vybraným zaměstnancům (např. pro manažerské rezervy) nebo jej udělí plošně, všem zaměstnancům. Dle § 227 - § 235 ZP obsahuje odborný rozvoj zaměstnance především:

- **Zaškolení a zaučení**

Zaměstnavatel má povinnost na svoje náklady zajistit zaškolení nebo zaučení pracovníka, který přichází do zaměstnání bez kvalifikace, či přechází z jiného pracovní pozice. Za tento pracovní výkon náleží zaměstnanci mzda.[17]

- **Odborná absolventská praxe**

Zde má zaměstnavatel taktéž povinnost obstarat odbornou praxi na svoje náklady. Rovněž jako u výše zmíněného je vše hrazeno zaměstnavatelem. Absolventem se rozumí pracovník, který nastupuje na pozici odpovídající jeho dosažené kvalifikaci. Jeho celková doba odborné praxe ale nesmí přesáhnout doby dvou let od úspěšného dokončení školy. Za odbornou praxi přísluší zaměstnanci mzda. [17]

- **Prohlubování kvalifikace**

Kvalifikace je považována za schopnost pracovníka vykonávat různě složitou práci či namáhavou práci dle pracovní pozice. Jedná se o tzv. specializaci pracovníka. Vytváří ji především praktické dovednosti, ale i teoretické znalosti. Lze ji získat především studiem, účastí na různých kurzech a školeních, rekvalifikací, zaučením atd. Prohlubováním kvalifikace se rozumí zejména průběžné doplňování kvalifikace, kdy nedochází ke změně jejího opodstatnění a udržování či obnovování této kvalifikace pracovníka. Náklady na prohlubování hradí zaměstnavatel a zaměstnanci za ni přísluší mzda. [4]

- **Zvýšení kvalifikace**

Podle Zákoníku práce se za zvyšování kvalifikace považuje změna hodnoty kvalifikace a získání nebo rozšíření kvalifikace. Jde o absolvování studia, školení, vzdělávání a jiné formy získávání vyššího stupně kvalifikace. Na rozdíl od prohlubování kvalifikace není zvyšování kvalifikace bráno za pracovní výkon. Pracovníkovi náleží pracovní volno a náhrada mzdy. Přesné podmínky a znění jsou uvedeny v § 232 odst. 1 ZP.[4]

- **Rekvalifikace**

Rekvalifikace znamená získání nové kvalifikace. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pracovníka, který dosud neměl žádnou kvalifikaci.[10] Rekvalifikace není považována za pracovní výkon a zaměstnanci tak náleží náhrada mzdy ve výši průměrné mzdy. Zaměstnavatel má možnost uzavřít dohodu s Úřadem práce a ten pak může nést veškeré náklady spojené s rekvalifikací zaměstnance.

### **5.2.1 Daňové řešení u zaměstnance**

- **Nepeněžní plnění**

Dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno nepeněžní plnění, které zaměstnavatel vydal na odborný rozvoj zaměstnance a souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Dále je osvobozeno nepeněžní plnění vydané zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnance. Aby mohlo být nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti, musí být splněny tyto dvě podmínky: zaměstnavatel musí hradit vzdělání zaměstnance přímo vzdělávacímu orgánu a vzdělávání musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud zvýšení kvalifikace nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nepeněžní plnění může být poskytnuto z fondu FKSP, ze zisku po zdanění nebo ze sociálního fondu.[8]

- **Peněžní plnění**

Jde o zdanitelnou peněžní částku poskytnutou zaměstnanci zaměstnavatelem. Zvyšování nebo prohlubování kvalifikace může a nemusí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. Zdanění probíhá ze superhrubé mzdy a zahrnutím do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

### **5.2.2 Daňové řešení u zaměstnavatele**

Ať už jde o peněžní či nepeněžní plnění zaměstnavatele, veškeré výdaje jsou výdaji daňovými, pokud odborný rozvoj zaměstnance souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

V případě, že odborný rozvoj nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, je finanční částka daňově neuznatelný výdaj, pokud je peněžní plnění sjednáno v pracovní či kolektivní smlouvě. [8]

### ***Příklad***

Pracovník obchodní společnosti, která obchoduje na území Evropské Unie se rozhodl absolvovat kurz čínského jazyka. Zaměstnavatel zaplatil kurz přímo agentuře pořádající vzdělávací kurz.

Toto zvýšení kvalifikace nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, a protože se jedná o nepeněžní plnění, jedná se o příjem osvobozený od daně zaměstnance. U zaměstnavatele půjde o daňově neuznatelný výdaj.

## **5.3 Bezplatné poskytnutí motorového vozidla k soukromým účelům**

Tento benefit patří k velmi častým výhodám poskytovaným zaměstnancům. Někdy je označován jako „manažerské vozidlo“. Z daňového hlediska je nutno postupovat dle § 6 odst. 6 ZDP na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele podle obecného ustanovení § 24 odst. 2 ZDP. [9]

Vozidlo může zaměstnanci poskytnout jak právnická, tak i fyzická osoba. Zaměstnavatel může svému zaměstnanci poskytnout jakékoli motorové vozidlo – osobní automobil, nákladní automobil, dodávkový automobil nebo například motocykl. Zaměstnavatel může poskytnout vozidlo zahrnuté v obchodním majetku, vozidlo pořízené na operativní leasing či vozidlo v zápůjčce. O použití vozidla pro svou osobní potřebu rozhoduje zaměstnanec, souhlas zaměstnavatele není potřeba.

### **• Daňové řešení u zaměstnance**

Daňové řešení vychází s následujícími postupy dle výše zmíněného § 6 odst. 6 ZDP: [9]

1. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci vozidlo ke služebním a soukromým účelům, za nepeněžní příjem zaměstnance je bráno 1 % z pořizovací ceny vozidla, za každý započatý měsíc užívání vozidla. Ohled na využití vozidla není zahrnut.
2. Nepeněžní příjem se vždy přičítá ke zdanitelné mzdě při stanovování výše zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti. Nepeněžní příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (sociální a zdravotní pojištění).
3. 1 % z pořizovací ceny se počítá ve stejné výši i když se jedná o vozidlo opotřebované nebo zcela odepsané.

4. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci několik vozidel v průběhu jednoho měsíce, jako nepeněžní příjem je bráno 1 % z nejvyšší pořizovací ceny vozidla.
5. Je-li jedno vozidlo poskytnuto více zaměstnancům v průběhu měsíce, je 1 % z pořizovací ceny vozidla počítáno u každého zaměstnance.
6. Je-li nepeněžní příjem nižší než 1.000 Kč, za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1.000 Kč.

- **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Dle § 24 odst. 2 ZDP platí, že se u zaměstnavatele neuplatňuje režim poměrné výše nákladů při využívání motorového vozidla zahrnutého v obchodním majetku nebo v pronájmu. Náklady na provoz vozidla jsou hrazeny zaměstnavatelem a jsou daňově uznatelné v plné výši. Zaměstnavatel nemůže požadovat po zaměstnanci úhradu nákladů na provoz motorového vozidla. Náklady na pohonné hmoty si však zaměstnanec hradí sám. [9]

***Příklad***

Vedoucí výroby společnosti s ručením omezeným má bezplatně poskytnuto služební vozidlo pro soukromé a služební účely. Pořizovací cena vozidla je ve výši 1.500.000 Kč. Zaměstnavatel poskytuje vedoucímu výroby úhradu pohonných hmot, tudíž i soukromé cesty.

1 % z pořizovací ceny, tedy nepeněžní příjem zaměstnance činí 15.000 Kč měsíčně. Částka vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (sociální a zdravotní pojištění). Částka za spotřebované pohonné hmoty bude taktéž nepeněžním příjmem zaměstnance, který podléhá dani z příjmu a vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

## **5.4 Daňové řešení darů poskytnutých zaměstnancům**

Všechny bezúplatné příjmy (dary) jsou od 1. 1. 2014 předmětem daně z příjmů podle §6, 7 a 10 ZDP. [19]

Zákon o daních z příjmů zahrnuje další osvobození bezúplatných příjmů od daně. Konkrétní případy jsou stanoveny v § 4a ZDP.

- **Průběh u zaměstnance**

Na základě § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je od daně z příjmů osvobozeno nepeněžní bezúplatné plnění (dary), které je poskytováno z FKSP a u zaměstnavatelů, kterých se tento předpis netýká, hodnota nepeněžních darů, které jsou poskytovány za podobných okolností

ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, nebo na vrub nákladů (výdajů), které nejsou náklady (výdaji) na zajištění, dosažení a udržení příjmů, a to v celkové výši 2 000 Kč za rok u jakéhokoli zaměstnance. Částka, která převyšuje zmíněné 2 000 Kč, podléhá zdanění ze superhrubé mzdy. [18]

Dle vyhlášky o FKSP, § 14 je možno poskytovat pracovníkům peněžní nebo věcné dary:

- za mimořádnou aktivitu k užitku zaměstnavatele při osobní pomoci při požáru nebo jiných živelných pohromách, za sociálně založenou aktivitu a péči o zaměstnance a jejich rodinných členů
- při výročí 20 let práce a každých dalších 5 let (do pracovního výročí lze zahrnout i dobu trvání pracovního poměru u jiného zaměstnavatele)
- při životních výročí zaměstnanců - 50 let a každých dalších 5 let
- při prvním odchodu do invalidního (platí pro invaliditu 3 stupně) nebo starobního důchodu

Celková výše darů může činit pouze 15 % ze základního příspěvku do fondu FKSP. ZDP umožňuje osvobodit od daně ze závislé činnosti pouze dary nepeněžního charakteru, i když vyhláška o FKSP umožňuje poskytovat zaměstnancům i dary peněžní podoby. [15]

- **Průběh u zaměstnavatele**

Plnění zaměstnavatele je upraveno dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. V návaznosti na tento předpis jsou nedaňovým nákladem (výdajem) výdaje na reprezentaci. Těmito výdaji se rozumí především náklady na občerstvení, pohoštění a dary. Za dar není považován propagační či reklamní předmět, jehož součástí je jméno nebo ochranná známka poskytovatele předmětu. Dále cena předmětu bez DPH nesmí přesáhnout výši 500 Kč a nesmí být předmětem spotřební daně. [18]

***Příklad***

Zaměstnavatel uděluje zaměstnancům peněžní odměnu ve výši 5 000 Kč při pracovním výročí 10 let. S každým dalším 5. rokem vytrvání ve firmě se odměna navyšuje o 2 000 Kč. Vše je v souladu s kolektivní smlouvou.

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP půjde o daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele. Daňovým výdajem zaměstnavatele bude i povinné pojistné (zdravotní a sociální) hrazené zaměstnavatelem za sebe sama ze zdanitelného příjmu pracovníka.

U zaměstnance se bude jednat o příjem, který podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti a bude součástí vyměřovacího základu pracovníka pro odvod pojistného (zdravotní a sociální pojištění).

## **5.5 Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci**

Dalším velmi často poskytovaným benefitem ze strany zaměstnavatelů jsou příspěvky na kulturu, sport a rekreaci. Daňové řešení tohoto benefitu je odvozeno od formy plnění. Daňové řešení při peněžním plnění a nepeněžním plněním se liší.

### **5.5.1 Forma nepeněžního plnění**

- **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Vyplývá z § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, kdy se za daňově neuznatelné náklady (výdaje) považuje nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci ve formě: [18]

1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,
2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3

Pakliže tedy zaměstnavatel uhradí zaměstnanci formou nepeněžního plnění např. zakoupení vstupenky do kina, bude toto bez ohledu na výši plnění nedaňovým nákladem (výdajem) zaměstnavatele.

- **Daňové řešení u zaměstnance**

Vychází z § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci do výše 20.000 Kč za zdaňovací období. Pokud by byla částka nepeněžního plnění vyšší než 20.000 Kč, bude ovlivněn vyměřovací základ daně pro odvod pojistného. [18]

#### ***Příklad***

Zaměstnavatel poskytl jako odměnu třídní zájezd do Madridu pro tři osoby v hodnotě 19.500 Kč.

U zaměstnance bude částka osvobozena od daně v plné výši a zároveň neovlivní vyměřovací základ pro odvod daně. U zaměstnavatele se bude jednat dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP o daňově neuznatelný výdaj.

## 5.5.2 Forma peněžního plnění

- **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Řídí se dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Dle tohoto předpisu je ustanoveno, že daňovými náklady (výdaji) jsou náklady vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z vnitřního předpisu, pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo jiné smlouvy.

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytne finanční příspěvek na rekreaci, zájezd či sport, bude bez ohledu na jeho výši brán jako daňový náklad (výdaj), pokud bude splněna podmínka ve výše uvedeném předpisu. [9]

- **Daňové řešení u zaměstnance**

U zaměstnance se osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti na finanční plnění vyplacené zaměstnavatelem nevztahuje. Veškeré příspěvky, nehledě na výši příspěvku, poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci na kulturu, sport či rekreaci budou zahrnuty do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (zdanění ze superhrubé mzdy).[8]

### ***Příklad***

Zaměstnavatel poskytl pracovníkovi finanční příspěvek na zahraniční zájezd ve výši 27.000 Kč. Udělení tohoto příspěvku není předmětem vnitřního předpisu, kolektivní, pracovní ani jiné smlouvy.

U zaměstnance bude příspěvek v plné výši připočten ke zdanitelné mzdě pro výpočet zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a rovněž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Na straně zaměstnavatele půjde o nedaňový náklad, protože poskytnutí příspěvku nevyplývá z vnitřního předpisu, kolektivní smlouvy ani jiné smlouvy, nelze postupovat dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Zaměstnavatelovým daňovým nákladem však bude povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem sám za sebe. Tzn.  $27.000 \times 0,34 = 9.180$  Kč.

## 6 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÉM PODNIKU

Po konzultaci s majitelem podniku bylo rozhodnuto, že v této bakalářské práci nebude uveden oficiální název společnosti. Všechny podklady a dokumenty potřebné pro zpracování praktické části bakalářské práce byly poskytnuty bez jakýchkoli problémů. Společnost nazýváme fiktivním jménem např. XY pro lepší terminologii a představivost.

### 6.1 Představení podniku

Datum zápisu: 11. února 1991

Právní forma: Společnost s ručením omezeným [7]

Firma XY byla založena v roce 1991. Hlavním předmětem podnikání byla výstavba. Společnost se zaměřovala zejména na stavbu občanských budov jako jsou např. školy, administrativní budovy, nádraží atd. V roce 1994 firma odkoupila areál od společnosti, která byla v insolvenční. Výrobní závod je situován v údolí mezi malými vesnicemi na Šumpersku. Tím získala dostatečné prostory a stroje a rozšířila tak svou působnost i do oblasti technologií vstříkovaní termoplastů s cílem vybudovat si stabilní pozici mezi významnými výrobci a zpracovateli plastů. Dnes se stavební zakázky přijímají pouze ve výjimečných situacích.

Společnost XY začala vyrábět plastové spotřební zboží pro domácnost např. kbelíky, jídlonosiče, krabičky, květináče atd., dále také započala výrobu technických výlisků jako např. revizní dvířka nebo držáky filtrů do vysavačů a mnoho dalších.

Od roku 2010 se firma specializuje na lisování plastových výrobků do oblasti automotive. Jelikož je v ČR automobilový průmysl velmi rozšířený, je v této oblasti velký potenciál a jistota výrobních zakázek. V současné době se firma věnuje výrobě automotive přibližně z 90 % a ostatní výroba (spotřební zboží pro domácnost a technické výlisky) je lisována pouze okrajově.

Podnik je certifikován dle několika norem. Před 5 lety se nechala certifikovat dle normy ČSN ISO 9001:2008 Systém managementu kvality a ČSN ISO 14001:2005 Systém environmentálního managementu. V srpnu roku 2017 firma dosáhla certifikace podle normy ČSN ISO/TS 16949:2009 Management kvality v automobilovém průmyslu. [7]

V současné době firma zaměstnává přibližně 120 zaměstnanců, 22 technicko-hospodářských pracovníků a 48 dělníků. Zaměstnanci jsou především obyvatelé okolních měst a vesnic. Zbylých 50 činí agenturní zaměstnanci. V posledních dvou letech byla



společnost nucena najmout i tyto pracovníky z důvodu zvýšené fluktuace a navýšení kapacity výroby. [7]

**Tabulka 11** Účetní data podniku (v celých tisících)

Položka účetního výkazu	2014	2015	2016
Aktiva celkem	135 712	138 630	133 464
Pasiva celkem	135 712	138 360	133 464
Mzdové náklady	13 474	14 798	15 439
Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	4 328	4 975	5 205
Výsledek hospodaření před zdaněním	5 875	2 604	-2 597
Výsledek hospodaření po zdanění	4 648	1 944	-2 967
Čistý obrat za účetní období	158 890	162 266	184 550

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních zdrojů podniku*



**Obrázek 1** Graf znázorňující vývoj čistého obratu společnosti za účetní období roku 2014, 2015, 2016 v tisících Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních zdrojů podniku*

Obrázek 1 ukazuje vývoj čistého obratu společnosti za účetní období v letech 2014 až 2016. Obrat za účetní období 2017 ještě nebyl při zpracování této bakalářské práce znám. Je zřejmé, že společnost se rozvíjí a její obrat se rok od roku zvyšuje. To je zapříčiněno neustálým zvyšováním objemu výroby, příjmu nových zakázek a získáváním nových zákazníků.

## 6.2 Systém benefitů ve společnosti XY

V této podkapitole je popsán systém benefitů ve vybraném podniku a nabízené benefity analyzovány jednotlivě.

Zaměstnanecké benefity v podniku XY jsou nastaveny plošně pro všechny zaměstnance společnosti. Agenturním pracovníkům zaměstnanecké výhody nejsou nabízeny. Je zde uplatňován fixní systém poskytování zaměstnaneckých výhod, tzn. zaměstnavatel nabídne zaměstnancům určité druhy benefitů bez ohledu na to, zda je o vybrané benefity zájem či nikoliv. Zaměstnanci se mohou sami rozhodnout, zda nabízené benefity využijí nebo nevyužijí. Některé benefity, např. mobilní telefony, služební vozidla, kurzy cizích jazyků, jsou umožněny pouze některým zaměstnancům. Závisí na pracovním zařazení zaměstnance, délce zaměstnání, kvalitě práce. O tomto stanovisku rozhoduje vždy ředitel společnosti. Přímí nadřízení mohou podat pouze návrh na přidělení dalšího benefitu.

Ve společnosti XY jsou nabízeny a poskytovány tyto benefity:

- Příspěvky na stravování
- Bezplatné poskytnutí motorového vozidla
- Zaměstnanecká sleva na výrobky společnosti
- Příspěvky na dopravu do zaměstnání
- Mobilní telefon ke služebním i soukromým účelům
- Bezúročná zápůjčka zaměstnancům
- Dar k životnímu nebo zaměstnaneckému jubileu
- Vzdělávání zaměstnanců

Bližší informace ke každému benefitu jsou popsány dále.

### 6.2.1 Příspěvky na stravování

Příspěvky na stravování, konkrétně obědy, jsou poskytovány veškerým zaměstnancům firmy, kteří využívají stravování zajištěné firmou. Výjimku tvoří agenturní pracovníci, kterým zaměstnanecké benefity zajišťuje jejich zaměstnavatel, tedy agentura. Poskytování tohoto příspěvku je dán dnem nástupu do práce a končí posledním dnem pracovního poměru.

V areálu společnosti není k dispozici závodní kuchyně, tudíž společnost zajišťuje objednávky jídel od externího poskytovatele. Zájemci si musí oběd objednat týden dopředu.

K tomu je nápomocen formulář umístěný v zaměstnanecké jídelně, kde si každý zaměstnanec, který chce dovést jídlo vybere z nabídky dvou jídel na každý den. Na základě vyplněného formuláře potom administrativní pracovnice objedná počet a druhy jídel.

Oběd od externího poskytovatele stojí 63 Kč s tím, že příspěvek zaměstnavatele činí 39 Kč, což je necelých 62 % z ceny. Rozdíl mezi celkovou cenou jídla a příspěvkem zaměstnavatele si hradí zaměstnanec sám, formou měsíční srážky ze mzdy, což je 24 Kč za jeden oběd. Společnost hradí celkovou částku z běžného bankovního účtu společnosti. Dle ZDP náklady v hodnotě 55 % z hodnoty oběda jsou náklady daňově uznatelné. Zbýlých 7 % z ceny je daňově neuznatelný náklad a zaměstnavatel si nemůže základ daně snížit o tento výdaj.

Za rok 2017 společnost vynaložila celkem 134 024 Kč na stravování zaměstnanců. Měsíčně se tato částka pochybuje od 10 000 Kč do 12 000 Kč. [7]

### *Účtování*

Ukázka účtování poskytnutí stravného pro jednoho zaměstnance na jeden oběd. Jak již bylo řečeno, cena jednoho oběda je 63 Kč bez DPH.

**Tabulka 12** Účetní operace

	<b>Částka</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Daňový náklad 55 % - hradí zaměstnavatel	34,65 Kč	527	221
Nedaňový náklad 7 % - hradí zaměstnavatel	4,41 Kč	528	221
Pohledávky za zaměstnancem	24 Kč	335	221
Srážka ze mzdy zaměstnance	24 Kč	331	335

*Zdroj: Vlastní zpracování*

### **6.2.2 Bezplatné poskytnutí motorového vozidla**

Společnost XY vlastní 5 automobilů, které jsou k dispozici zaměstnancům. Jelikož se výrobní závod nachází v údolí lesů mezi dvěma vesnicemi, mohou THP pracovníci a pracovníci údržby využívat 3 automobily k zajištění pracovních záležitostí, tzn. pracovní cesta, nákup, řešení náhlých situací atd. Aby mohl zaměstnanec řídit firemní automobil, musí složit referentské zkoušky. V každém automobilu je přítomna kniha jízd, kde zaměstnanci

mají povinnost zaznamenávat datum výjezdu, čas výjezdu a návrat, stav najetých kilometrů před výjezdem a stav najetých kilometrů po návratu do firmy.

Zbývá dvě vozidla jsou poskytována k soukromým účelům, a to řediteli závodu a technikovi kvality, který má nepravidelnou pracovní dobu a častokrát jezdí na pracovní cesty. Toto nepeněžní plnění vstupuje do základu daně pro výpočet odvodu zálohy daně. Způsob výpočtu čisté mzdy zaměstnance využívajícího tento benefit je uveden v kapitole 6.3 Příklad výpočtu mzdy jednoho ze zaměstnanců.

Veškeré náklady na provoz a údržbu těchto motorových vozidel hradí společnost z běžného bankovního účtu společnosti. Menší finanční částky jsou hrazeny z pokladny. Aby zaměstnanci nemuseli dojíždět doplňovat pohonné hmoty na dalekou čerpací stanici, společnost zajišťuje dovoz pohonných hmot přímo do areálu společnosti. Za rok 2017 byly náklady na provoz motorových vozidel 839 394 Kč (354 221 Kč za nákup pohonných hmot + 485 173 Kč za náhradní díly, kapaliny, spotřební materiál) [7]

### **6.2.3 Zaměstnanecká sleva na výrobky společnosti**

Všichni zaměstnanci mají možnost zakoupit si výrobky vyrobené společností XY se zaměstnaneckou slevou. Svým zaměstnancům společnost prodává své výrobky (spotřební zboží) za výrobní cenu s přírůžkou DPH. Což ve výsledku snižuje celkovou prodejní cenu o cca 10 %. Záleží na jednotlivých kalkulacích výrobků. Tímto firma získá tržby za vlastní výrobky pouze ve výši výrobních nákladů a nevytěží z prodeje žádnou marži.

Poskytnutá sleva představuje zdanitelný příjem zaměstnance, a to ve výši mezi cenou obvyklou a cenou hrazenou zaměstnancem. Částka, která je pro zaměstnance zdanitelným příjmem, taktéž vstupuje do vyměřovacího základu pro pojistné. Zdanění probíhá ze superhrubé mzdy.

Výrobní náklady na výrobky prodané za nižší cenu zaměstnancům jsou pro podnik daňově uznatelné.

Tento benefit je zaměstnanci velmi oblíben, protože sortiment spotřebního zboží společnosti je využitelný ve spoustě oblastech domácnosti od kuchyně přes koupelnu dokonce i na zahradě. Mezi zmiňované výrobky patří např. kbelíky, lavory, květináče, různé krabičky, misky atd. Počet koupí ani výrobků není pro zaměstnance nijak omezen. [7]

## **6.2.4 Doprava do zaměstnání a ze zaměstnání**

Tento benefit společnost poskytuje od samotného začátku svého fungování. Jak již bylo výše zmíněno, výrobní závod organizace XY se nachází v odlehlém údolí mezi dvěma vesnicemi a doprava do zaměstnání je ze vzdálených vesnic a měst poněkud složitá. Aby společnost předcházela fluktuaci z tohoto důvodu, nabízí organizované svozy do i ze zaměstnání. Tento benefit je nabízen plošně všem zaměstnancům, ti ho mohou a nemusí využít.

Pokud zaměstnanec využívá nabízený hromadný svoz, musí zájem nahlásit na personálním oddělení, které dopravu zajišťuje. Okruh svozu je organizován vždy v závislosti na místě bydliště zaměstnanců, využívajících tuto dopravu. Čas a přesné místo odjezdu určuje společnost sama. Zaměstnanci platí vždy 3 Kč za 1 kilometr. [7]

Částka je zaměstnanci započítávána do základu daně a do vyměřovacího základu pro pojistné.

Pro podnik XY jsou náklady na dopravu zaměstnanců do zaměstnání daňovým nákladem.

## **6.2.5 Mobilní telefon ke služebním i soukromým účelům**

Mobilní telefon pro služební a soukromé účely jsou určeny pouze některým pracovním pozicím. Mobilní telefon ke služebním i soukromým účelům vlastní v první řadě personalista, aby mohl operativně řešit obsazenost pracovníků na směně. Dále je přidělen např. projektovým manažerům, manažerovi kvality, vedoucímu výroby a všem pozicím, které musí řešit nenadále situace a komunikovat se zákazníky.

Zaměstnanci při obdržení mobilního telefonu podepíší hmotnou zodpovědnost. Zaměstnanci nemají možnost vybrat si typ telefonu podle svých požadavků, typ telefonu a telefonní číslo je jim přiděleno. Veškeré náklady (telefonní hovory, SMS zprávy, neomezený internet) hradí společnost, ale pouze do výše 700 Kč za měsíc. Při překročení této částky je rozdíl stržen zaměstnanci z čisté mzdy. Příslušenství k telefonu jako je např. ochranné sklo či obal hradí zaměstnanec ze svých soukromých zdrojů. Mobilní telefon je zaměstnanci k dispozici po celou dobu zaměstnání, pokud přímý nadřízený nerozhodne jinak.

Firma XY využívá zvýhodněného tarifu od společnosti O2. Ta poskytuje nové mobilní telefony za zvýhodněnou cenu jako bonus k tarifu. Tím firma XY ušetří nemalé náklady na pořízení nových mobilních telefonů. Náklady na provoz jsou hrazeny z běžného bankovního účtu společnosti. [7]

Náklady na provoz mobilních telefonů jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele a zahrnují se do výpočtu daně z příjmu zaměstnavatele.

### **6.2.6 Bezúročná zápůjčka zaměstnancům**

Společnost dává možnost svým zaměstnancům půjčit si finanční částku bezúročně. Zápůjčka je poskytována v maximální výši 100.000 Kč. Podmínkou pro udělení zápůjčky je využití financí na bytové účely a odpracovaná doba ve společnosti XY minimálně 3 roky.

Se zaměstnancem, který chce využít tohoto benefitu je sepsána smlouva. Výše splátek je stanovena pro každého zaměstnance jinak. Splátky jsou zaměstnanci strhávány z měsíční mzdy, aby byla zajištěna bonita.

Tento benefit není daňovým nákladem společnosti a je hrazen ze sociálního fondu. [7] Protože se jedná o částku do 100.000 Kč, tato bezúročná zápůjčka nepodléhá dani z příjmů zaměstnance.

### **6.2.7 Dar k zaměstnaneckému nebo životnímu jubileu**

Společnost dává svým zaměstnancům dary ku příležitosti 50. narozenin a každých dalších 5 let. Dále pak k pracovnímu výročí 20 let odpracovaných u společnosti XY. K těmto okolnostem jsou zaměstnancům darovány dary formou nepeněžního plnění. Konkrétně se jedná o dárkové koše. Dvacetileté výročí zaměstnání v této společnosti, dosáhli zatím pouze 2 zaměstnanci, kteří zde působí od samotného začátku působení na trhu.

Aby společnost nemusela hodnotu darů zahrnovat do daňového základu ani do vyměřovacího základu pro pojistné, hodnota daru pro jednoho zaměstnance nepřesahuje částku 2 000 Kč. Dle §6 odst. 9 písm. g) ZDP. Dary jsou financovány ze sociálního fondu. [7]

Protože je hodnota daru nižší než 2 000 Kč, na straně zaměstnance nepodléhá daňovému režimu.

### **6.2.8 Vzdělávání zaměstnanců**

Mimo zákonných školení jako je např. školení BOZP a PO, školení k ochraně životního prostředí, vazačské, jeřábnické a svářečské průkazy a dalších, poskytuje společnost XY i další školení, která jsou buď požadovaná zákazníkem nebo se společnost sama stará o neustálý rozvoj svých zaměstnanců.

Společnost dbá na kvalitu a odbornost školitelů, a proto většinu školení organizuje u České společnosti pro jakost jedná-li se o systém řízení kvality. Všechna školení jsou prováděna externími poskytovateli s příslušnými kvalifikacemi.

Jsou poskytována pouze školení a kurzy, která souvisí s předmětem činnosti. Veškeré náklady jsou hrazeny firmou, pro kterou jsou to náklady daňové a zahrnují se do základu daně z příjmu. Pokud má zaměstnanec zájem o školení či kurz, který s předmětem činnosti nesouvisí, jsou vynaložené náklady na uskutečnění v jeho režii a nepřísluší mu za čas strávený na kurzu mzda. V případě vyslání zaměstnance na školení či kurz, náleží zaměstnanci jeho mzda. Při tomto nepeněžním plnění je tento benefit osvobozen od daně z příjmu zaměstnance.

Protože se čím dál více rozšiřuje anglický jazyk do výrobní oblasti automotive, začala společnost pořádat kurzy anglického jazyka pro THP. Kurz je zaměřen na oblast automotive, aby docházelo ke snadnější komunikaci se zákazníky. Lektorem tohoto kurzu je externí poskytovatel. I u tohoto kurzu platí výše zmíněný daňový režim jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Za minulý rok společnost vynaložila celkem 93 586 Kč na vzdělávání zaměstnanců. Toto je poskytováno na vrub nákladů podniku. [7]

### *Účtování*

Ukázka účtování při poskytnutí vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnanci z oddělení kvality byl poskytnut seminář od externího poradce v oblasti vzorkování dílů. Seminář probíhal na území podniku XY a trval přibližně 6 hodin. Cena semináře byla 5.320 Kč bez DPH.

**Tabulka 13** Účetní operace

	<b>Částka</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Seminář	5.320 Kč	527	325
Úhrada semináře	5.320 Kč	325	221

*Zdroj: Vlastní zpracování*

### *Vánoční večírek*

Na konci každého kalendářního roku je pořádán vánoční večírek pro zhodnocení celého roku a utužení pracovních vztahů. Na tuto akci jsou pozváni všichni zaměstnanci společnosti XY. Účast je dobrovolná a není k ní nijak přihlíženo při stanovování odměn či prémie.

Večírek je pořádán v nedaleké restauraci, kde je podávána slavnostní večeře a v pozdějších hodinách probíhá volná zábava s hudebním doprovodem. Pro zájemce je zřízena i doprava na večírek i z večírku.

Veškeré náklady spojené s touto akcí, tzn. jídlo, nápoje, náklady na dopravu, pronájem restaurace a další náklady, hradí majitel společnosti ze svých osobních zdrojů. [7]

### 6.3 Příklad výpočtu mzdy jednoho ze zaměstnanců

V této kapitole je uveden názorný výpočet mzdy anonymního zaměstnance podniku XY za měsíc březen. Daňový režim je uveden jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Zaměstnanec společnosti XY pracující na pozici THP má měsíční hrubou mzdu 28 000 Kč. V měsíci březnu odpracoval 20 dní z 21 pracovních dní. Zbýlý 1 den měl zaměstnanec školení v oblasti vzorování dílů za 1 580 Kč. Uplatňuje slevu na 2 děti a slevu na poplatníka. Je mu k dispozici motorové vozidlo pro soukromé účely. Pořizovací cena vozidla je 350 000 Kč včetně DPH. Je mu poskytnut služební mobilní telefon – telefonní náklady za březen 480 Kč. Zaměstnanec využívá příspěvků na stravování. V měsíci březnu odebral 15 obědů poskytovaných zaměstnavatelem.

**Tabulka 14** Výpočet mzdy anonymního zaměstnance

Hrubá mzda		28 000 Kč
Základ pro výpočet pojistného	28 000 + 3 500	31 500 Kč
Zdravotní pojištění - podnik (9 %)	9 % z 31 500	2 835 Kč
Sociální pojištění - podnik (25 %)	25 % z 31 500	7 875 Kč
Zvýšení základu daně		3 500 Kč
Měsíční zdanitelná mzda	31 500 + 34 %	42 210 Kč
Zaokrouhlená měsíční mzda		42 300 Kč
Záloha na daň před slevami	15 % z 42 300	6 345 Kč
Sleva dle §35ba (sleva na poplatníka)		2 070 Kč
Sleva dle §35c (sleva na 2 děti)	1 267 + 1 617	2 884 Kč
Záloha na daň po slevách	6 345 – 2 070 – 2 884	1 391 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 %)	4,5 % z 31 500	1 418 Kč
Sociální pojištění (6,5 %)	6,5 % z 31 500	2 048 Kč
Srážka za stravování		360 Kč
<b>Částka k výplatě</b>	28 000 – 1 391 – 1 418 – 2 048 – 360	<b>22 783 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*



**Tabulka 15** Výpočet nákladů podniku na jednoho zaměstnance

Výplata mzdy zaměstnance	22 783 Kč
Odvod sociální pojištění (podnik + zaměstnanec)	9 923 Kč
Odvod zálohy na daň	1 391 Kč
Náklady za telefonní služby	480 Kč
Náklady na stravování	585 Kč
<b>Celkové náklady</b>	<b>35 162 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

## 6.4 Dotazníkové šetření ve společnosti XY

Ve společnosti XY byl proveden výzkum v oblasti zaměstnaneckých benefitů formou dotazníkového šetření.

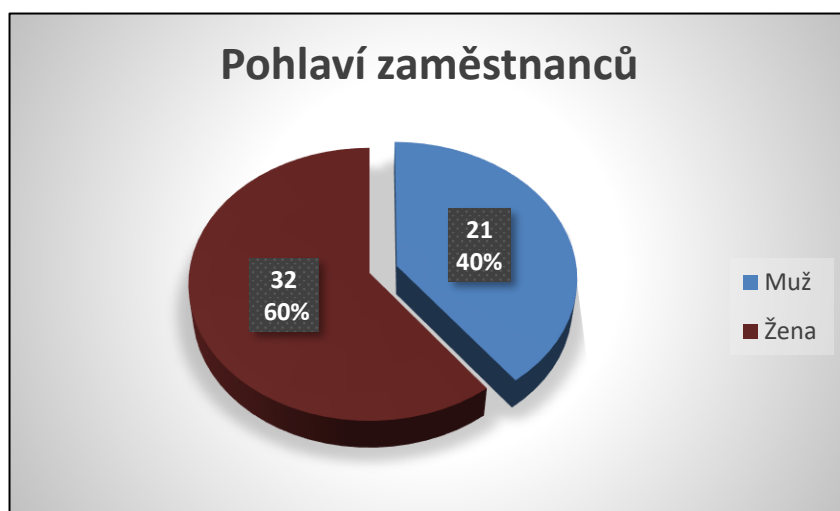
Cílem výzkumu je zjištění spokojenosti zaměstnanců s aktuálně poskytovanými zaměstnaneckými výhodami. Na základě zjištěných informací bude navrženo doporučení pro zlepšení celkové spokojenosti zaměstnanců.

V podniku pracuje k 1. dubnu 2018 v hlavním pracovním poměru 70 zaměstnanců majících nárok na zaměstnanecké výhody. Z celkového počtu dotazník obdrželo 69 (98,6 %) zaměstnanců a vrátilo se 53, což tvoří 76,8 % návratnosti. Dotazník byl rozdán každému zaměstnanci vyjma agenturních pracovníků. Těm zaměstnanecké benefity nejsou poskytovány ani nabízeny. Dotazník byl rozdán 14 dnů. Zaměstnanci odevzdávali vyplněný dotazník do Schránky vzkazů a stížností před kanceláří personalistky, aby byla zachována anonymita respondentů.

V dotaznících byly nejdříve zjišťovány základní údaje, mezi které bylo zařazeno pohlaví, věková kategorie, dosažené vzdělání, počet odpracovaných let ve společnosti a funkce zaměstnanců ve společnosti.

### 6.4.1 Popis zkoumaného souboru

Ve společnosti pracují především ženy, což je způsobeno nejpočetnější pozicí s názvem operátor výroby. Pro obsazení této pozice dává společnost přednost spíše ženám, protože pracovní náplň operátora výroby je především o pečlivosti. Toto se projevilo i v dotazníkovém šetření na které odpovědělo 32 žen (60 %) a 21 mužů (40 %).



**Obrázek 2** Graf znázorňující četnosti pohlaví

*Zdroj: Vlastní zpracování*

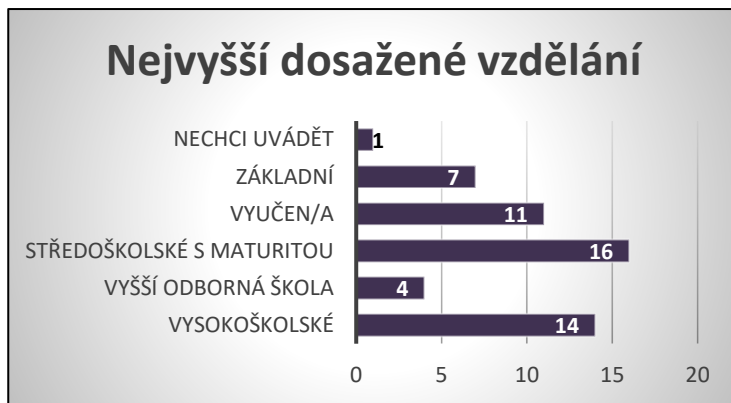
V dotazníku byl zkoumán také věk respondentů. Ve společnosti pracují všechny věkové kategorie. Na Obrázku 2 je znázorněno, že nejčetnější skupinu tvoří zaměstnanci ve věku od 35 let do 54 let, což udává 49 % respondentů. Naopak nejmenší skupinu tvoří pochopitelně zaměstnanci ve věkové kategorii 55 let a více.



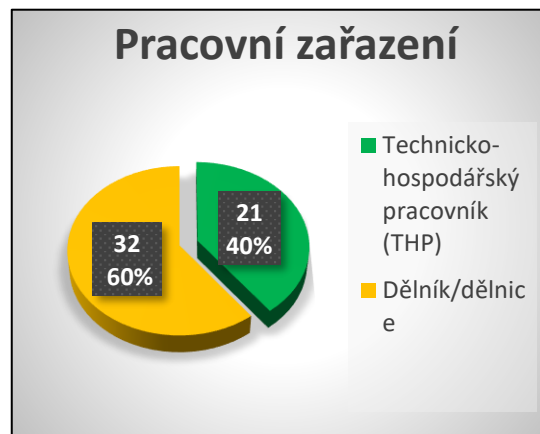
**Obrázek 3** Graf znázorňující věkovou kategorii respondentů

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Dotazovaný soubor respondentů obsahoval 32 (60%) zaměstnanců s dělnickou pozicí a 21 (40 %) technicko-hospodářských pracovníků. Z THP neodpověděl pouze 1 zaměstnanec z důvodu pracovní neschopnosti. S pracovními pozicemi souvisí i výsledek nejvyššího dosaženého vzdělání, kdy více jak polovina respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou, výuční list nebo pouze základní vzdělání. Vyšší odbornou školu či vysokou školu vystudovali především technicko-hospodářští pracovníci.



**Obrázek 5** Graf znázorňující nejvyšší dosažené vzdělání

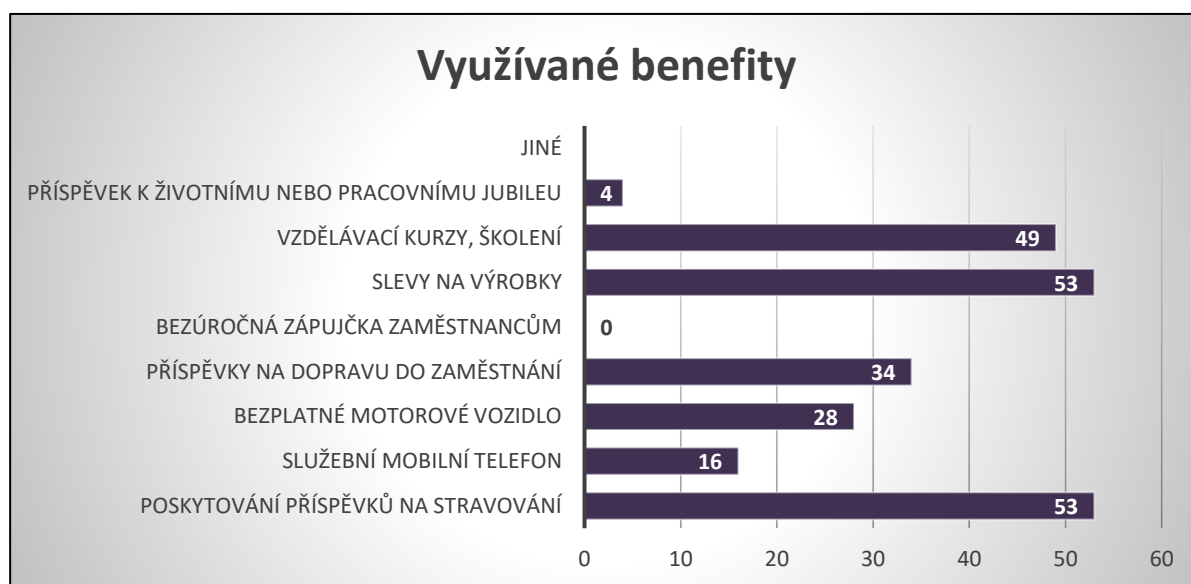


**Obrázek 4** Graf znázorňující strukturu pracovních pozic

*Zdroj: Vlastní zpracování*

#### 6.4.2 Výsledky dotazníkového šetření

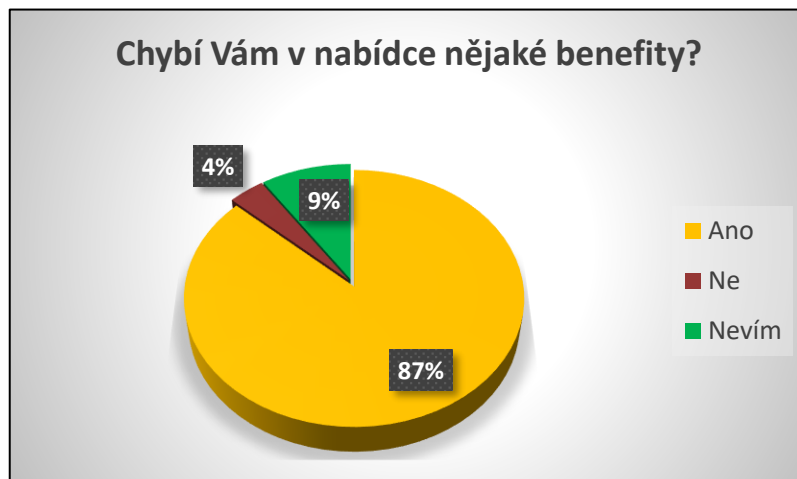
Jednou z otázek v dotazníku byla „Které benefity nabízené zaměstnavatelem využíváte?“. Všichni respondenti uvedli, že využívají možnost poskytovaných slev na výrobky vyrobené v podniku XY a taktéž všichni z dotazovaných využívají poskytování příspěvků na stravování formou srážek ze mzdy. Dalším velice užívaným zaměstnaneckým benefitem jsou vzdělávací kurzy a školení, kterých se účastní bez mála 93 % respondentů. Toto ovšem není způsobeno vlastní iniciativou zaměstnanců, ale nařízením zaměstnavatele nebo je účast na školení daná zákonem. Naproti tomu benefitem, který ještě nevyužil žádný z řad zaměstnanců, je bezúročná zápůjčka.



**Obrázek 6** Graf znázorňující využívané benefity ve společnosti

*Zdroj: Vlastní zpracování*

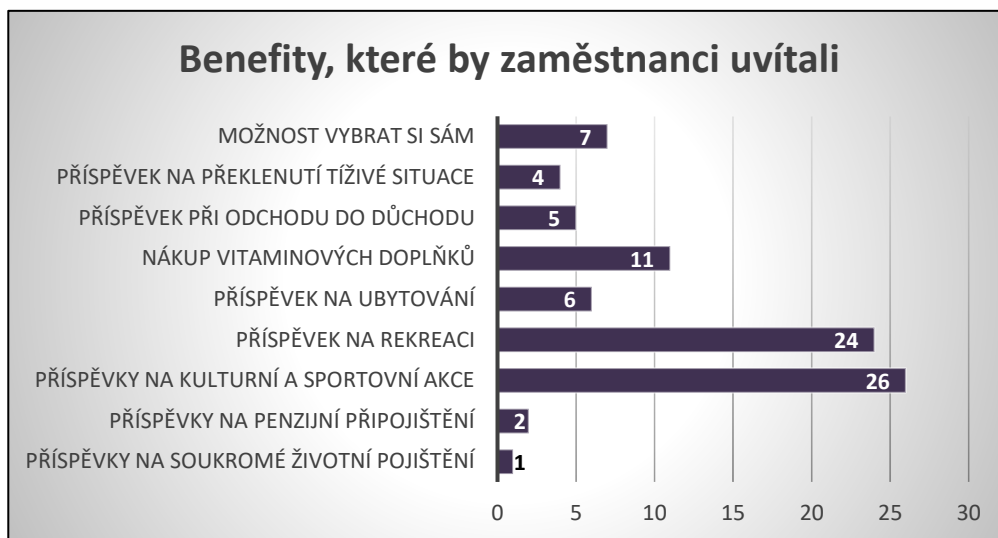
Téměř 87 % respondentů chybí v nabídce zaměstnaneckých výhod, poskytovaných společností XY určité benefity. Pouze 4 % dotazovaných odpověděly, že jim nabídka zaměstnaneckých benefitů postačuje a nepožadují žádný benefit navíc. 9 % respondentů nedokázalo stav nabídky posoudit a uvedlo odpověď „nevím“.



**Obrázek 7** Graf znázorňující dostatečnost nabídky benefitů

*Zdroj: Vlastní zpracování*

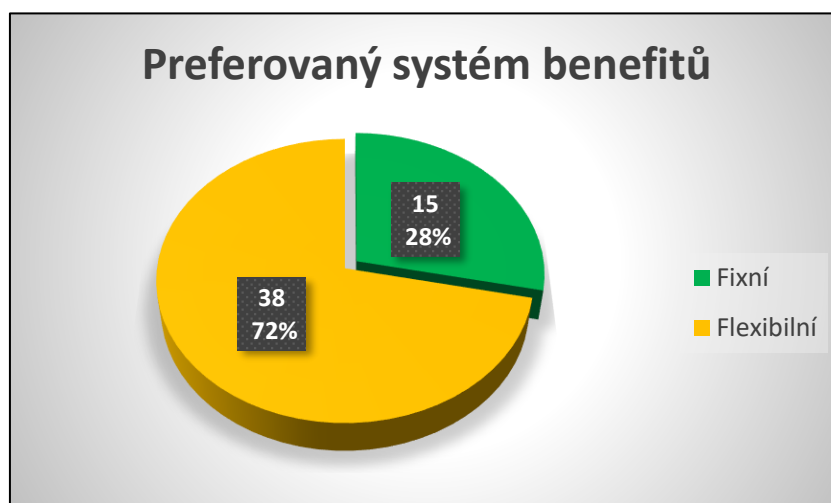
Respondenti, kteří na předešlou otázku odpověděli kladně, uvedli několik benefitů, jež v podniku postrádají a uvítali by jejich zahrnutí do nabídky zaměstnavatele. Z níže uvedeného grafu je zřejmé, že největší zájem je o benefit v podobě příspěvku na kulturní a sportovní akce a dále pak příspěvky na rekreaci. Velký zájem je také o příspěvek na nákup vitaminových doplňků v lékárnách. Zaměstnanci neopomenuli ani možnost, že si z obdržených peněz koupí sami, co chtějí. O obvyklé zaměstnanecké benefity jako jsou například příspěvky na životní pojištění či penzijní připojištění nemají zaměstnanci podniku XY zájem.



**Obrázek 8** Graf znázorňující požadované benefity

*Zdroj: Vlastní zpracování*

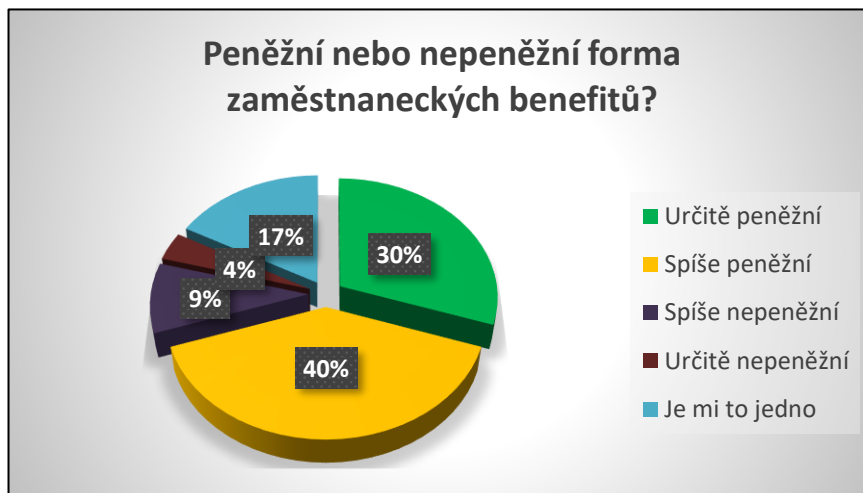
38 respondentů, což je 72 %, by zvolilo možnost flexibilního systému poskytování zaměstnaneckých benefitů. Tento výsledek není nijak překvapivý a pravděpodobně by ve většině firem dopadl obdobně. Systém flexibilního poskytování benefitů je pro zaměstnance výhodnější, protože každý jedinec si může vybrat benefit dle svých osobních preferencí.



**Obrázek 9** Graf znázorňující preferovaný systém poskytování

*Zdroj: Vlastní zpracování*

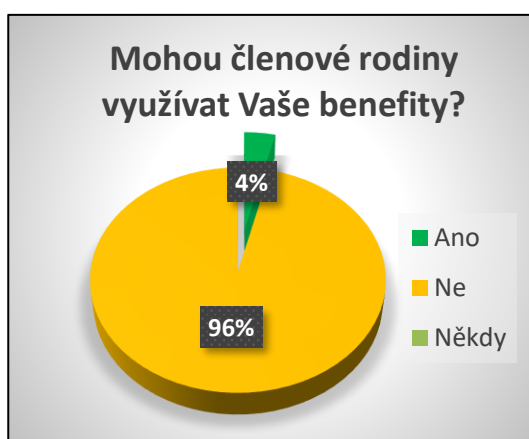
Na otázku „Preferujete benefity/odměny ve formě peněžního nebo nepeněžního plnění?“ 70 % dotazovaných odpovědělo, že preferují formu peněžního poskytování zaměstnaneckých benefitů. To souvisí a vyplývá také z výše zmíněného Obrázku 7, kde respondenti uvedli, jaké další benefity by v nabídce podniku XY uvítali. Na obrázku můžeme vidět, že až 17 % nezvolilo ani jednu z uvedených možností a forma poskytování zaměstnaneckých benefitů pro ně není úplně podstatná, což je velmi překvapivým výsledkem.



**Obrázek 10** Graf znázorňující preference peněžní či nepeněžní formy poskytování

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Obrázek 10 znázorňuje, že 96 % dotazovaných není umožněno využívání jejich zaměstnaneckých benefitů rodinou. Zbývá 4 % představují 2 zaměstnanci, kterým je poskytnuto motorové vozidlo k soukromým účelům. Podnik XY neumožňuje členům rodiny využívat zaměstnanecké benefity. 48 respondentů (90,5 %) by přitom uvítalo, kdyby byla tato možnost poskytnuta. Pouze 3 respondenti se k této otázce vyjádřili záporně a 2 z dotazovaných dokonce zvolili odpověď „nevím“. To může být způsobeno neochotou strávit vyplňováním dotazníku více času či nepochopením otázky.



**Obrázek 11** Graf znázorňující možnost využívání benefitů

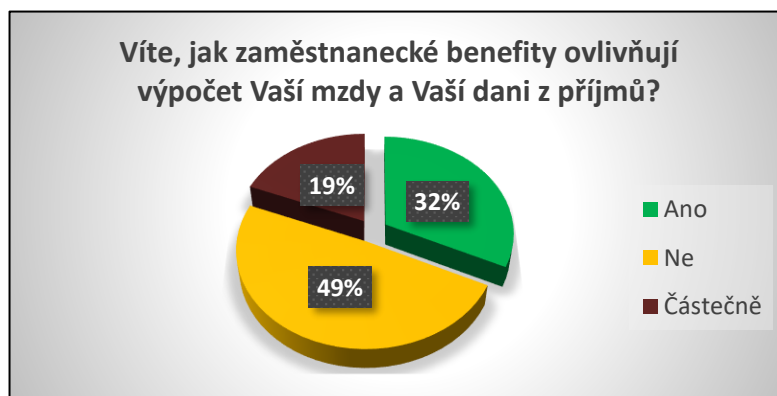


**Obrázek 12** Graf znázorňující názor na rodinné využívání benefitů

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Při zjišťování, jestli zaměstnanci vůbec vědí, jak zaměstnanecké benefity ovlivňují výpočet jejich mzdy a daně z příjmu dopadly výsledky následovně. Téměř 49 % vůbec netuší jaký mají zaměstnanecké benefity dopad na výpočet zaměstnaneckých příjmů. 19 % dotazovaných

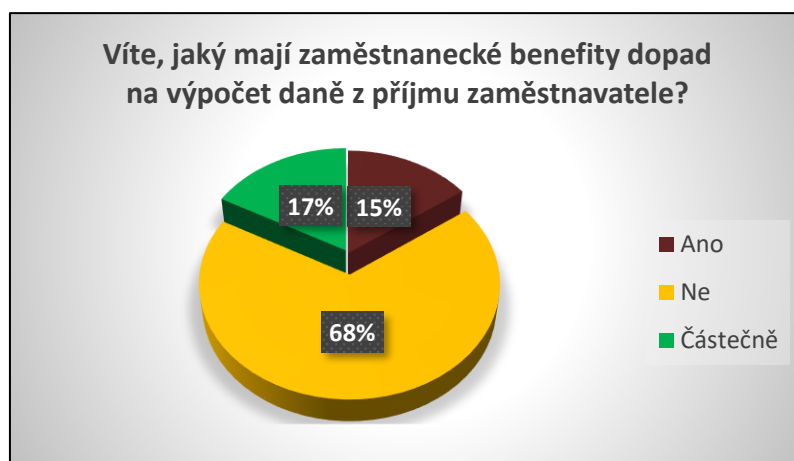
má alespoň částečné povědomí o problematice mezd a daní a 32 % respondentů uvedlo kladnou odpověď. Je ale otázkou, zda se dá tato odpověď považovat za objektivní a zda se odpovídající jenom nepřeceňují. Je možné, že respondenti nechtěli působit nevzdělaně, a proto zaškrtnli odpovědi „ano“ nebo „částečně“.



**Obrázek 13** Graf znázorňující povědomí o dopadu benefitů na příjmy zaměstnance

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Dalším předmětem zjišťování byla obdobná otázka jako předešlá, ale zde se jednalo o daň z příjmu na straně zaměstnavatele. Stejně jako u předchozí otázky i tady většina respondentů neví jaký dopad mají zaměstnanecké benefity na výpočet daně z příjmu zaměstnavatele. Konkrétně jde o 68 %, což je o 19 % více než u daně z příjmu zaměstnanců a výpočtu mezd. Tento výsledek se dal očekávat, protože zaměstnanci se zajímají více o své příjmy a odvod daní než o daňový režim zaměstnavatele. Tak jako u výše probrané otázky i tady se dá polemizovat o objektivnosti odpovědí.

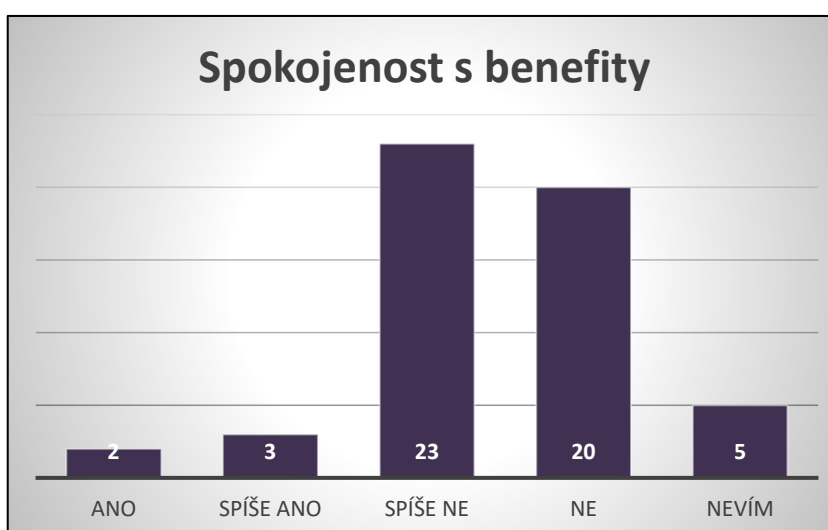


**Obrázek 14** Graf znázorňující povědomí o dopadu benefitů na daň zaměstnavatele

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Obrázek 14 znázorňuje celkovou spokojenost s benefity poskytovanými podnikem XY. Téměř 81 % respondentů není spokojeno s nabídkou a poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Pouze 5 dotazovaných odpovědělo na tuto otázku kladně a na systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti XY by nic neměnili. 5 respondentů s k této otázce vyjádřili nestranně zaškrtnutím odpovědi „nevím“.

Toto je hodně špatný výsledek. Jak již bylo zmíněno v první kapitole této bakalářské práce, zaměstnanecké benefity mohou přispět ke snížení fluktuace zaměstnanců, mohou zvýšit konkurenceschopnost podniku a vedou k celkovému zlepšení pracovních podmínek. Proto by se společnost XY měla na tuto problematiku zaměřit, zlepšit systém poskytování zaměstnaneckých výhod a docílit tak větší spokojenosti zaměstnanců v této oblasti.



**Obrázek 15** Graf znázorňující celkovou spokojenost s benefity společnosti

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Na otázku, zda poskytování zaměstnaneckých benefitů motivuje zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu odpověděla více než polovina (62 %) kladným způsobem. Z toho vyplývá, že pokud společnost XY provede změnu systému poskytování zaměstnaneckých výhod, zaměstnanci budou podávat lepší pracovní výkon a zvýší se celková produktivita práce. Podnik tak bude moci přijmout větší množství zakázek a hospodářský výsledek bude vyšší.





Obrázek 16 Graf znázorňující, zda benefity motivují zaměstnance

Zdroj: Vlastní zpracování

### 6.4.3 Analýza závislosti

Pomocí  $\chi^2$  testu nezávislosti v kontingenční tabulce je na základě zjištěných údajů vhodné statisticky ověřit a stanovit hypotézy, zda:

**Hypotéza č.1: Mezi motivací k lepšímu pracovnímu výkonu a pracovní pozicí neexistuje závislost** (otázka v dotazníku č. 12 a č. 3),

**Hypotéza č. 2: Mezi pracovní pozicí a povědomím o ovlivňování příjmů zaměstnance zaměstnaneckými benefity neexistuje závislost** (otázka v dotazníku č. 3 a č. 16).

#### Ověření hypotézy č. 1

Nejprve bylo nutné sestavit kontingenční tabulku (Tabulka 10) s pozorovanými četnostmi, aby mohla být zjištěna případná závislost mezi sledovanými proměnnými. V řádcích kontingenční tabulky je uvedena motivace k lepšímu pracovnímu výkonu a ve sloupcích kontingenční tabulky je znázorněno pracovní zařazení. Odpovědi „spíše ano“ a „ano“ byly sloučeny do jedné. Totéž bylo provedeno u odpovědi „spíše ne“ a „ne“.

Tabulka 16 Pozorované četnosti vybraných proměnných

Pracovní pozice / motivace k většímu výkonu	Dělník	Technicko- hospodářský pracovník	Celkový součet
Ano	16	17	33
Ne	15	4	19
Nevím	1	0	1
Celkový součet	32	21	53

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě pozorovaných a očekávaných četností byl vypočten Pearsonův chí-kvadrát. Výpočet zmíněného Pearsonova chí-kvadrátu byl proveden pomocí softwaru STATISTICA.

**Tabulka 17** Vypočtené hodnoty pro  $\chi^2$  test nezávislosti

Statistika	Chí-kvadrát	Stupně volnosti	p-hodnota
<b>Pearsonův chí-kvadrát</b>	5,345988	2	0,06905
<b><math>\phi</math> (fi)</b>	0,3175968		
<b>Pearsonův kontingenční koeficient</b>	0,3026973		
<b>Cramérovo V</b>	0,3175968		

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtů ze softwaru STATISTICA*

Z vypočtených hodnot už lze vyhodnotit, zda mezi sledovanými proměnnými existuje vzájemná závislost či nikoli.

<b>Chí kvadrát test nezávislosti</b>
H <sub>0</sub> : Mezi motivací k lepšímu pracovnímu výkonu a pracovní pozicí neexistuje závislost.
H <sub>1</sub> : Mezi motivací k lepšímu pracovnímu výkonu a pracovní pozicí existuje závislost.
Hladina významnosti $\alpha = 0,05$
p-hodnota = 0,06905 $\Rightarrow p > \alpha \Rightarrow H_0$ nezamítáme

Na základě výše provedené analýzy lze říci, že **neexistuje závislost mezi motivací k lepšímu pracovnímu výkonu a pracovním zařazením zaměstnance.**

### Ověření hypotézy č. 2

Stejně jako u zkoumání předchozí závislosti byla nejprve vytvořena kontingenční tabulka, kdy v řádcích je uvedeno povědomí o ovlivňování příjmů zaměstnance zaměstnaneckými benefity a ve sloupcích je pracovní zařazení. Žádné odpovědi nebyly sloučeny.

**Tabulka 18** Pozorované četnosti vybraných proměnných

Pracovní pozice / povědomí o ovlivňování příjmů zaměstnance	Dělník	Technicko-hospodářský pracovník	Celkový součet
<b>Ano</b>	0	17	17
<b>Ne</b>	26	0	26
<b>Částečně</b>	6	4	10
Celkový součet	32	21	53

*Zdroj: Vlastní zpracování*

I zde byl k výpočtu Pearsonova chí-kvadrátu použit software STATISTICA. Výsledky viz Tabulka 13.

**Tabulka 19** Vypočtené hodnoty pro  $\chi^2$  test nezávislosti

Statistika	Chí-kvadrát	Stupně volnosti	p-hodnota
<b>Pearsonův chí-kvadrát</b>	42,96786	2	0,0000
$\phi$ (fi)	0,9003968		
<b>Pearsonův kontingenční koeficient</b>	0,6691276		
<b>Cramérovo V</b>	0,9003968		

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě výpočtů ze softwaru STATISTICA*

Stejně jako u první analýzy závislosti i tady už lze z vypočtených hodnot vyhodnotit, zda mezi sledovanými proměnnými existuje vzájemná závislost či nikoli.

<b>Chí kvadrát test nezávislosti</b>
H <sub>0</sub> : Mezi pracovní pozicí a povědomím o ovlivňování příjmů zaměstnance zaměstnaneckými benefity neexistuje závislost.
H <sub>1</sub> : Mezi pracovní pozicí a povědomím o ovlivňování příjmů zaměstnance zaměstnaneckými benefity existuje závislost.
Hladina významnosti $\alpha = 0,05$
p-hodnota = 0,0000 => $p < \alpha$ => H <sub>0</sub> zamítáme

Na základě provedené analýzy je možné říci, že **existuje závislost mezi pracovním zařazením zaměstnance a povědomím o ovlivňování příjmů zaměstnance zaměstnaneckými benefity**. Síla závislosti mezi porovnávanými proměnnými je podle koeficientu Cramérovo V rovna hodnotě 0,9003968, takže mezi testovanými veličinami existuje silná závislost.

## 6.5 Shrnutí a návrh na zlepšení systému zaměstnaneckých výhod

Formou dotazníkového šetření bylo provedeno zjišťování úrovně spokojenosti se zaměstnaneckými benefity ve společnosti XY. Jedním z největších problémů se ukázala celková nespokojenost se systémem se zaměstnaneckými výhodami, kdy téměř 81 % respondentů není spokojeno s nabídkou a systémem poskytování zaměstnaneckých výhod. Jak vyplynulo z dotazníku, pro více než polovinu respondentů jsou zaměstnanecké benefity velmi důležité a motivují je k lepšímu výkonu. Spokojení zaměstnanci pracují výkonněji a zvyšuje se celková produktivita práce. Spokojení zaměstnanci jsou pro podnik i výbornou

reklamou. Do svého okolí propagují kladné reference o zaměstnavateli a tím zvyšují i dobré jméno podniku. Proto by společnost tuto oblast neměla brát na lehkou váhu a zaměřit se na její zlepšení.

Na základě výsledků dotazníkového šetření se nabízí využití nabídky systému zaměstnaneckých výhod programu BENEFIT PLUS. Tento program spravuje systémy zaměstnaneckých benefitů pro více než 200 společností po celé České republice a Slovensku. Mezi hlavní pozitiva patří možnost, kdy si zaměstnanci volí zcela svobodně benefity bez administrativní a organizační zátěže pro zaměstnavatele. To, že si zaměstnanci mohou vybrat benefity podle svých preferencí je pro společnost XY naprosto vyhovující a klíčové, protože většina jejích zaměstnanců dává přednost flexibilnímu systému poskytování benefitů.

BENEFIT PLUS nabízí několik balíčků programů. Pro společnost XY by stačil základní modul s názvem Cafeteria Benefit Plus. Podstatou tohoto modulu je svobodný výběr z nejrůznější nabídky služeb z odvětví kultury, sportu, zdraví, cestování, stravování a vzdělávání. Každému zaměstnanci je vytvořen virtuální účet s přihlašovacími údaji. Zde si zaměstnanec může „nakupovat“ z výše zmíněné oferty dle svého zájmu a potřeb. Dále je zaměstnanci poskytnuta volnočasová karta Benefit Plus. Na tuto kartu je zaměstnanci poskytnuta finanční částka, kterou může čerpat. Výše finanční částky a perioda přidělení finanční částky je na rozhodnutí společnosti. Platbu kartou Benefit Plus umožňuje už nespočet restaurací, supermarketů, sportovních středisek, cestovních kanceláří, ale i soukromých obchodů. Tím je umožněno využívání zaměstnaneckých benefitů i členům rodiny zaměstnance. Na serveru je zpřístupněno i konto klienta, kde je uvedena zůstatková částka a přehled plateb volnočasovou kartou.

Jednou z hlavních výhod programu BENEFIT PLUS je snížení administrativní práce pro společnost XY díky čemuž bude management firmy mít více času na strategické řízení podniku. Pokud by se společnost rozhodla ponechat současné zaměstnanecké benefity, program BENEFIT PLUS umožňuje jejich zařazení do aplikace.

Vzhledem k dani z příjmů je poskytnutí volnočasové karty s finančními prostředky nepeněžním plněním poskytované na vrub nedaňových nákladů, ze zisku po zdanění nebo z fondů a pro každého zaměstnance je osvobozeno až do výše 20 000 Kč za kalendářní rok. V níže uvedené tabulce (Tabulka 14) je srovnáno poskytnutí peněžní odměny a připsání finanční částky na volnočasovou kartu.

**Tabulka 20** Srovnání odměn z pohledu zaměstnance

Pohled zaměstnance	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + BENEFIT PLUS
<b>Hrubá mzda</b>	31 646 Kč	31 646 Kč	31 646 Kč
<b>Odměna</b>	0	5 000 Kč	5 000 Kč
<b>Sociální pojištění 6,5 %</b>	2 057 Kč	2 382 Kč	2 057 Kč
<b>Zdravotní pojištění 4,5 %</b>	1 425 Kč	1 650 Kč	1 425 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	42 500 Kč	49 200 Kč	42 500 Kč
<b>Měsíční záloha na daň</b>	6 375 Kč	7 380 Kč	6 375 Kč
<b>Záloha na daň po slevě</b>	4 305 Kč	5 310 Kč	4 305 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>23 859 Kč</b>	<b>27 304 Kč</b>	<b>28 859 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

V modelové příkladu je počítáno s průměrnou hrubou mzdou za 4. čtvrtletí roku 2017. Zaměstnanec uplatňuje pouze slevu na poplatníka 2 070 Kč. Lze vidět, že v případě nepeněžní odměny formou připsání částky na volnočasovou kartu BENEFIT PLUS vzrůstá zaměstnanci čistá mzda o 1 555 Kč, což je nárůst o 5,39 %.

**Tabulka 21** Srovnání odměn z pohledu zaměstnavatele

Pohled zaměstnance	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + BENEFIT PLUS
<b>Hrubá mzda</b>	31 646 Kč	31 646 Kč	31 646 Kč
<b>Odměna</b>	0	5 000 Kč	5 000 Kč
<b>Sociální pojištění 25 %</b>	7 912 Kč	9 162 Kč	7 912 Kč
<b>Zdravotní pojištění 9 %</b>	2 849 Kč	3 299 Kč	2 849 Kč
<b>Mzdové náklady zaměstnavatele</b>	<b>42 407 Kč</b>	<b>49 107 Kč</b>	<b>47 407 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z Tabulky 15 je zřejmé, že při použití programu volnočasové karty BENEFIT PLUS dojde k úspoře mzdových nákladů zaměstnavatele o 1 700 Kč, tedy k poklesu o 3,46 %. Je možné tedy konstatovat, že v případě využití programu BENEFIT PLUS dojde jak k navýšení čisté mzdy zaměstnanců, tak i ke snížení nákladů zaměstnavatele. Program BENEFIT PLUS je tedy výhodný pro obě strany.

## ZÁVĚR

Na základě právní úpravy se u každého benefitního plnění posuzuje, zda-li se jedná o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele, zdaněný příjem zaměstnance, a zda-li spadá do základu pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Pokud zaměstnavatel umožní zaměstnancům využívat zaměstnanecké benefity, které nejsou daňově zvýhodněny, koná tak na základě své dobré vůle. Zaměstnavatel tím dává najevo, že si svých zaměstnanců váží a chce si je ve své společnosti co nejdéle udržet.

**Cílem této práce bylo provést zhodnocení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňového a účetního, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Teoretické poznatky byly předmětem analýzy u konkrétní společnosti.**

Pro analýzu systému poskytování zaměstnaneckých benefitů byl vybrán výrobní podnik střední velikosti. Podnik se specializuje na lisování plastových součástí do automobilového průmyslu. Systém poskytování zaměstnaneckých výhod byl podrobně popsán včetně detailního rozboru všech zaměstnaneckých benefitů, které společnost svým pracovníkům nabízí. Bylo zjištěno, že podnik nabízí celkem 8 benefitů, které jednotliví zaměstnanci mohou a nemusí využít. Konkrétně se jedná o příspěvky na stravování, bezplatné poskytnutí motorového vozidla, zaměstnanecká sleva na výrobky společnosti, příspěvky na dopravu do zaměstnání, poskytnutí mobilního telefonu ke služebním i soukromým účelům, bezúročná zápůjčka zaměstnancům, dar k životnímu nebo zaměstnaneckému jubileu a vzdělávání zaměstnanců.

Součástí analýzy ve vybraném podniku bylo také zjišťování spokojenosti se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnanců. Zjišťování bylo provedeno formou dotazníkového šetření. Na anonymní dotazník odpovědělo celkem 53 zaměstnanců z celkových 70, kterým je umožněno využívat zaměstnanecké benefity. Návratnost dotazníku byla bezmála 76 % zaměstnanců. Na výsledky dotazníkového šetření je možno brát velký zřetel při celkovém hodnocení podniku. Výsledky spokojenosti zaměstnanců bohužel nedosáhly přívětivého stavu. Z výsledků vyplynulo, že téměř 81 % respondentů není spokojeno s nabídkou benefitů zaměstnavatele. Pracovníci mají zájem o zcela jiné benefity, než jsou v podniku nabízeny. Spokojenost zaměstnanců by se zvýšila, pokud by si mohli benefity vybrat sami dle svých osobních preferencí a potřeb.

Na základě výsledků vyhodnocených dotazníkovým šetřením bylo navrženo opatření pro zlepšení systému zaměstnaneckých benefitů v podniku. Jako nejvhodnější se jeví využití

nabídky programu BENEFIT PLUS, který umožňuje pracovníkům vybírat si benefity dle svých potřeb. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční částku na volnočasovou kartu. Čerpání nepeněžního plnění je osvobozeno od daně a je na zaměstnanci, jak tyto peníze využije. Volnočasovou kartou lze platit už téměř v každé restauraci, supermarketu, hypermarketu, lékárně či jiném maloobchodním centru. V poslední kapitole bylo prokázáno, že toto doporučení řešení zlepšení systému benefitů je výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Jelikož si každá společnost v poslední době musí své zaměstnance udržovat a pečovat o ně, podnik XY by měl změnit systém zaměstnaneckých benefitů, aby nedošlo ke zvýšení fluktuace. Jako řešení, může podnik využít návrh vyplývající z této bakalářské práce.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] ARMSTRONG, M., Odměňování pracovníků. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- [2] BRYCHTA, I. Mzdová účetní a daň z příjmů. Účetní kavárna [online]. 09.10.2009 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d6911v9675-mzdova-ucetni-a-dan-z-prijmu/>
- [3] Daně, účetnictví, právo, práce a mzdy pro profesionály [online]. [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <https://www.du.cz/423-statutarni-fondy-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EugQrRPOU40wjXki1xrwfdAAC8BGX4h4Wg/>
- [4] DĚRGEL, M., Mzdová praxe: ZVYŠOVÁNÍ VS. PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE ZAMĚSTNANCE [online]. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1625v1601-zvysovani-vs-prohlubovani-kvalifikace-zamestnance/>
- [5] DUDA, J. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Ostrava : KEY Publishing, 2008. 132 s. ISBN 978-80-87071-89-2.
- [6] FKSP v účetní praxi [online]. Copyright © 2018 Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 06.02.2018]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=28828&?well=ucetnikavarna>
- [7] Interní zdroje podniku
- [8] MACHÁČEK, I., Zaměstnanecské benefity a daně. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 256 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
- [9] MACHÁČEK, I. Zaměstnanecské benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [10] MPSV. Úřad práce ČR: Rekvalifikace [online]. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske\\_sluzby\\_a\\_rekvalifikace/rekvalifikace](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/rekvalifikace)
- [11] Největší zájem je o jazykové vzdělávání a 13. plat - Portál POHODA. Informace pro účetní a podnikatele - Portál POHODA [online]. Copyright © 2012 STORMWARE s.r.o. [cit. 05.03.2018]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/nejvetsi-zajem-je-o-jazykove-vzdelavani-13-plat/>



- [12] Nejžádanější benefity. Monster [online]. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <https://www.monster.cz/rady-a-tipy/clanek/poskytovane-vyhody>
- [13] Software STATISTICA
- [14] Veřejný rejstřík a Sběrka listin - Ministerstvo spravedlnosti České republiky. [online]. Copyright © 2012 [cit. 19.03.2018]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik>
- [15] Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů
- [16] PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha : Linde, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754- 6. s. 11-12.
- [17] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [18] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších zákonů
- [19] Zákony pro lidi - Sběrka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-344#cast1>
- [20] Zaměstnanecké benefity - Portál POHODA. Informace pro účetní a podnikatele - Portál POHODA [online]. Copyright © 2012 STORMWARE s.r.o. [cit. 06.02.2018]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/zamestnanecke-benefity/>

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha A Dotazník Spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity

## Příloha A

### SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ SE ZAMĚSTNANECKÝMI BENEFITY

Vážení zaměstnanci,

jmenuji se Pavla Minářová a jsem studentkou 3. ročníku Fakulty ekonomicko-správní, Univerzity Pardubice. Ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění krátkého dotazníku na téma spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity. Výsledky budou sloužit jako podklad pro zpracování méj bakalářské práce na téma Zaměstnanecké benefity z účetního a daňového pohledu.

*Pozn.: Vyplněný dotazník prosím vložte do Schránky vzkazů a stížností u vstupu do kanceláře personalisty, aby byla zachována anonymita.*

**Předem děkuji za Vaši spolupráci a čas.**

Pavla Minářová

*Zaškrtněte jednu odpověď.*

- 1) **Jste:**
  - Muž
  - Žena
- 2) **Do které věkové skupiny patříte?**
  - 18 – 34 let
  - 35 – 54 let
  - 55 let a více
- 3) **Jaká je Vaše současné pracovní zařazení?**
  - Technicko-hospodářský pracovník (THP)
  - Dělník/dělnice
  - Jiné .....
- 4) **Jak dlouho jste zaměstnancem/kyní společnosti?**
  - Méně než 1 rok
  - 1 – 5 roky
  - 6 – 15 let
  - 16 let a více
- 5) **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**
  - Vysokoškolské
  - Vyšší odborná škola
  - Středoškolské s maturitou
  - Vyučen/a
  - Základní
  - Nechci uvádět
- 6) **Jaký je pro Vás nejdůležitější rozhodující faktor pro výběr nového zaměstnání?**  
(Seřad'te od 1 do 4; 1=nejdůležitější, 4=nejméně důležité)
  - Výše mzdy
  - Nabídka benefitů
  - Vzdálenost od místa bydliště
  - Dobré jméno podniku
- 7) **Jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity, které Vám zaměstnavatel nabízí a poskytuje?**
  - Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
  - Nevím

- 8) Které benefity nabízené zaměstnavatelem využíváte? (Zde můžete zaškrtnout více odpovědí)**
- Poskytování příspěvků na stravování
  - Služební mobilní telefon
  - Bezplatné motorové vozidlo
  - Příspěvky na dopravu do zaměstnání
  - Bezúročná zápůjčka zaměstnancům
  - Slevy na výrobky
  - Příspěvek k životnímu nebo pracovnímu jubileu
  - Vzdělávací kurzy
  - Jiné.....
- .....
- 9) Je nějaký benefit, který Vám v nabídce zaměstnavatele chybí?**
- Ano
  - Ne
  - Nevím
- 10) Pokud jste v předešlé otázce zaškrtl/a „ANO“, které benefity by to měly být? (Zde můžete zaškrtnout více odpovědí)**
- Příspěvky na soukromé životní pojištění
  - Příspěvky na penzijní připojištění
  - Příspěvky na sportovní a kulturní akce
  - Příspěvky na rekreaci
  - Příspěvek na ubytování
  - Nákup vitaminových doplňků
  - Příspěvek při odchodu do důchodu
  - Příspěvek na překlenutí tíživé situace
  - Jiné.....
- .....
- 11) Jaké struktury poskytování zaměstnaneckých benefitů byste dal/a přednost?**
- Fixní (zaměstnavatel nabídne určité typy benefitů)
  - Flexibilní (můžete si vybrat z určitého balíčku benefitů podle toho, který benefit Vám nejvíce vyhovuje)
- 12) Motivuje Vás poskytování zaměstnaneckých benefitů k lepšímu pracovnímu výkonu?**
- Spíše ano
  - Ano
  - Spíše Ne
  - Ne
  - Nevím
- 13) Preferujete benefity/odměny ve formě peněžního nebo nepeněžního plnění?**
- Určitě peněžní
  - Spíše peněžní
  - Spíše nepeněžní
  - Určitě nepeněžní
  - Je mi to jedno
- 14) Mohou Vaše zaměstnanecké benefity využívat členové Vaší rodiny?**
- Ano
  - Ne
  - Někdy

**15) Pokud nemohou členové rodiny využívat Vaše zaměstnanecké benefity, uvítal/a byste kdyby jim toto bylo umožněno?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne
- Nevím

**16) Víte, jak zaměstnanecké benefity ovlivňují výpočet Vaší mzdy a Vaší dani z příjmů?**

- Ano
- Ne
- Částečně

**17) Víte, jaký mají zaměstnanecké benefity dopad na výpočet daně z příjmu zaměstnavatele?**

- Ano
- Ne
- Částečně

**18) Jaký je Váš názor na poskytování zaměstnaneckých benefitů v této společnosti?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Nepovinná odpověď*

---

*Děkuji za Váš čas strávený vyplňováním tohoto dotazníku.  
Pavla Minářová*