



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

VYBRANÉ ÚČETNÍ A DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

SELECTED ACCOUNTING AND TAX ASPECTS OF EMPLOYEE BENEFITS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Martina Papežová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

BRNO 2018

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí
Studentka: **Martina Papežová**
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Účetnictví a daně
Vedoucí práce: **Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.**
Akademický rok: 2017/18

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

Vybrané účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

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

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

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

Závěr

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem bakalářské práce je vymežit a popsat zaměstnanecké benefity z účetního a daňového pohledu zaměstnavatele, který je státním podnikem. Dále je pak potřeba formulovat návrhy na změny systému benefitů s důrazem na možnosti a omezení zaměstnavatele, vyhodnotit vybrané náklady na zavedení změn a zhodnotit předpokládané přínosy.

Základní literární prameny:

AHN, N. and N. SÁNCHEZ-SÁNCHEZ. Economic crisis and workers' job satisfaction. Jornadas de Economía Laboral, Madrid, July 11 - 12, 2013. Dostupné z: https://www.uam.es/otros/jaeet13/comunicaciones/20_Satisfaccion_laboral/Ahn_Sanchez-Sanchez.pdf.

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

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. a J. PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 4., aktual. vyd. Olomouc: Anag, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 241 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2017/18

V Brně dne 1.3.2018

L. S.

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
ředitel

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku účetních a daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů ve vztahu k zaměstnavateli. Zabývá se analýzou benefitů poskytovaných zaměstnavatelem a zkoumá jejich účetní a daňový dopad. Následně navrhuje způsoby zlepšení firemní politiky benefitů.

Abstract

The bachelor thesis is focused on the accounting and tax aspects of employee benefits in relation to the employer. It deals with the analysis of the benefits provided by the employer and examines their accounting and tax impact. It then proposes ways to improve the benefits policy.

Klíčová slova

daňová povinnost, účetní aspekty, zaměstnanecké benefity, motivace

Key words

tax liability, accountant aspects, employee's benefit, motivation

Bibliografická citace

PAPEŽOVÁ, M. *Vybrané účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2018. 81 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 15.5.2018

.....

podpis studenta

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala svojí vedoucí práce paní Ing. Zuzaně Křížové, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, odborné poznatky a doplňující informace. Děkuji také vybranému podniku za ochotu při spolupráci a poskytnutí informací, zejména paní Ing. Cvrčkové a paní Ing. Kunertové za rychlou a efektivní komunikaci. V neposlední řadě děkuji svojí rodině a přátelům za poskytnutí podpory při studiu.

OBSAH

ÚVOD	11
1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ	12
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	13
2.1 Základní charakteristika	13
2.1.1 Motivace	13
2.1.2 Maslowova teorie potřeb	14
2.1.3 Řízení pracovních výkonů	15
2.1.4 Leadership.....	16
2.1.5 SLEPTE analýza	17
2.1.6 Finanční analýza	18
2.2 Vymezení problematiky benefitů	18
2.2.1 Význam benefitů.....	19
2.2.2 Členění	20
2.3 Poskytování benefitů dle právních předpisů	22
2.3.1 Dle zákoníku práce	22
2.3.2 Dle zákona o dani z příjmů	23
2.3.3 Mzdová oblast ze strany zaměstnavatele	23
2.4 Účetní aspekty	24
2.4.1 FKSP	24
2.5 Daňové aspekty	28
2.5.1 Členění dle výhodnosti režimů	28
2.6 Vybrané benefity	28
2.6.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	29
2.6.2 Stravování	30
2.6.3 Odborný rozvoj a rekvalifikace	31

2.6.4	Rekreace, kultura a sport.....	32
2.6.5	Dary.....	33
2.6.6	Zdravotní péče.....	33
2.7	Trendy v benefitech.....	33
2.7.1	Budoucnost benefitů.....	33
2.7.2	Současný trend.....	34
3	ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉM PODNIKU A POROVNÁNÍ S VELIKOSTNĚ PODOBNÝM PODNIKEM.....	35
3.1	O společnosti.....	35
3.1.1	Historie společnosti.....	35
3.1.2	Předmět podnikání.....	37
3.1.3	Společenská odpovědnost.....	38
3.1.4	Organizační schéma společnosti.....	39
3.1.5	Zákazníci.....	40
3.2	Analýza společnosti.....	41
3.2.1	Analýza vnitřních faktorů podniku.....	41
3.2.2	SLEPTE analýza podniku.....	43
3.3	Benefity v podniku.....	44
3.3.1	Stravování zaměstnanců.....	45
3.3.2	Dovolená.....	48
3.3.3	Relaxační benefity (FKSP).....	49
3.3.4	Jednorázové odměny při životních jubileích a při speciálních pracovních výkonech.....	50
3.3.5	Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.....	50
3.3.6	Příspěvek při dočasné pracovní neschopnosti.....	52
3.3.7	Zdravotní péče.....	52

3.3.8	Odborný rozvoj a jazykové kurzy.....	52
3.3.9	Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti.....	53
3.3.10	Služební automobily a parkování	53
3.4	Porovnání benefitů se společnostmi SŽDC.....	53
3.4.1	Stravování	53
3.4.2	Dovolená a rekreace.....	54
3.4.3	Kondiční a ozdravné pobyty	57
3.4.4	Odměny při životním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru	58
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ.....	59
4.1.1	Stravování	59
4.1.2	Podpora mobility.....	63
4.1.3	Poskytování ozdravných pobytů.....	67
4.1.4	Zvýhodněné ceny letenek	67
4.1.5	Poskytování plnění z osobních kont	68
5	ZÁVĚR	69
	ZDROJE	70
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ	76
	SEZNAM GRAFŮ	77
	SEZNAM OBRÁZKŮ	78
	SEZNAM TABULEK.....	79
	SEZNAM ROVNIC	80
	SEZNAM PŘÍLOH.....	81

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanecké benefity jsou na trhu práce jen zpoza popsanou knihou a existují velké mezery v jejich poskytování. Přitom mnoho ekonomicky aktivních lidí, co hledá zaměstnání, si zaměstnavatele nevybírá jen podle výše nástupní mzdy či platu, nebo pověsti firmy, ale také dle pestrosti zaměstnaneckých benefitů. Potencionální zaměstnanci, kteří se rozhodují mezi dvěma zaměstnavateli, kteří nabízejí podobné mzdové/platové ohodnocení, si zákonitě vybírají firmu, s lepším systémovým zpracováním benefitů. Benefity patří mezi jeden z nejpoužívanějších nástrojů k motivaci zaměstnanců. Zaměstnanci si díky nim připadají nenahraditelní a v důsledku toho se zvyšuje kvalita jejich pracovních výkonů.

Poskytováním daňově uznatelných benefitů, může zaměstnavatel efektivněji zvyšovat příjem zaměstnance. Pokud zaměstnavatel navýší hrubou mzdu, pak se automaticky zvyšuje i hodnota sociálního a zdravotního pojištění, tudíž příjem zaměstnance nevykazuje větší změny. Mnoho zaměstnavatelů těchto výhod nevyužívá, především proto, že o nich nemá dostatečné povědomí. Proto je potřeba aby se zaměstnavatelé v této oblasti více vzdělávali a užívali benefity, které jsou pro ně z daňového hlediska výhodné. Bakalářská práce se dělí do 3 částí, na část teoretickou, praktickou a část kde se popisují vlastní návrhy na optimalizaci.

První část je teoretická, kde vysvětlují terminologie z oblasti problematiky benefitů. Jsou zde přiblíženy pojmy jako je motivace, leadership, SLEPTE analýza a benefity z hlediska daňového, účetního a jejich zaúčtování.

V další části se zabývám analytickým statutem zkoumaného podniku, kde popisují základní informace, historii a současný stav, společenskou odpovědnost a strukturu zaměstnanců podniku. Momentální situace podniku je vyhodnocena pomocí finančních analýz, a to horizontální a vertikální, dále pak pomocí SLEPTE analýzy, která hodnotí externí vlivy prostředí.

V poslední části práce přibližují návrhy na optimalizaci současné benefitní situace a formulují podmínky jejich zavedení. Dále provádím porovnání poskytovaných benefitů s velikostně podobným státním podnikem.

1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Hlavním cílem předložené bakalářské práce zabývající se problematikou zaměstnaneckých benefitů je přiblížit základní pojmy spojené s poskytováním benefitů a jejich propojení s daňovými a účetními aspekty dle příslušných odborných zdrojů a platné legislativy. Dále tyto poznatky aplikovat v analytické části práce.

Dále v rámci práce bude vypracována charakteristika benefitů ve vybrané firmě a jejich následné porovnání s podnikem podobné velikosti. Na základě zjištěných faktů z analýzy a porovnání budou vypracovány návrhy na optimalizaci specifických benefitů v podniku, které budou v případě potřeby doplněny návrhem jejich modernizace.

V této bakalářské práci budou použity dvě analytické metody, konkrétně SLEPTE analýza a analýza vnitřních faktorů podniku. SLEPTE analýza je strategickou analýzou, pomocí které lze zjistit faktory z vnějšího prostředí, ovlivňující podnik. Vliv zjištěn SLEPTE analýzou nelze žádným způsobem korigovat. Názvem analýzy je akronym počátečních písmem ovlivňujících faktorů. S-sociální, L-legislativní, E-ekonomické, P - politické, T-technologické, E - enviromentální (PESTLE analýza [online], 2011).

Druhou analytickou metodou použitou v této práci je bude analýza vnitřních faktorů podniku. Byla zde vybrána metoda vertikální analýzy, z důvodů její velké míře aplikovatelnosti v souvislosti se státními podniky. Vertikální analýza popisuje strukturu aktiv, pasiv a výkazu cashflow. Vyjadřuje každou položku jako určité procento ze zvolené celkové položky. Pro rozvahu jde obvykle o bilanční sumu, kdežto pro výkaz zisku a ztrát jsou hlavní položkou náklady a tržby. Výhoda této metody spočívá v její jednoduchosti, nezávislosti na inflaci a v rychlosti posouzení jednotlivých ukazatelů, jako je podíl cizích zdrojů dlouhodobého majetku nebo hotovostních prostředků na celkových aktivech. Tyto informace poskytují finančnímu analytikovi představu o zadluženosti, majetkové vybavenosti a likviditě podniku. Za předpokladu stabilní struktury aktiv v čase lze vertikální analýzu použít i pro plánování (Máče, s. 30, 2006).

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Tato část práce se zabývá postupně motivací zaměstnanců, analytickými metodami, které byly v této práci použity, obecnou charakteristikou benefitů, jejich významem v různých sférách, členěním a způsobem poskytování. Benefity jsou rozděleny dle úpravy v platné legislativě, dále posuzovány dle účetního a daňového hlediska a následně zaúčtovány.

2.1 Základní charakteristika

V rámci této kapitoly jsou vymezeny důležité pojmy a popsány analytické metody, které jsou použity v této práci.

2.1.1 Motivace

Jedná se o působení závislých procesů, které pomocí motivů ovlivňují jedince. Motivace je posilována podněty, které souvisí s objektem, ke kterému je zaměřena (Geist, 1992, s. 240-241). Tudíž jde o vnitřní pud, který žene člověka ke stanovenému cíli. Motiv je vnitřní pohnutka, která ovlivňuje chování jedince (Němeček a Zich, s. 4, 2005).

Druhy motivace

- Motivace „cukr a bič“

Tato metoda se zabývá využíváním odměn a trestů pro dosažení žádoucího výsledku. Jedná se o nejsilnější způsob stimulace chování. Za dobře odvedenou práci je pracovník odměněn např. prémie nebo jinou formou příjmu, naopak za špatně odvedenou práci je určitým způsobem postižen (Koontz a Weihrich, 1998, s. 443).

- Teorie X a Y

Jedná se o dva extrémní pohledy na přístup zaměstnanců k práci. Teorie X je pesimistickou teorií, vycházející z názoru, že průměrní lidé mají odpor k práci, proto musí být k práci nuceni a kontrolováni. Teorie Y je naopak teorií optimistickou, dle ní lidé potřebují práci pro jejich uspokojení a odpočinek a jsou schopni se při ní sami kontrolovat a řídit. Tento potenciál je v moderním průmyslu využíván minimálně (Němeček a Zich, 2005, s. 5).

2.1.2 Maslowova teorie potřeb

Hierarchie potřeb dle Abrahama Maslowa vychází z toho, že potřeby lidí je možné rozdělit na pět úrovní viz Obr.1. Člověk je dle této teorie chápán jako organismus, který se snaží uspokojit své životní potřeby v různých úrovních významnosti (Němeček a Zich, 2005, s. 6).

Jednotlivé úrovně pyramidy jsou charakterizovány následovně:

- Fyziologické potřeby

Patří sem základní lidské potřeby jako potřeba jíst, pít, spát apod. Nejsou-li tyto potřeby uspokojovány, ostatní potřeby nebudou schopny lidí motivovat.

- Potřeby bezpečí

Po uspokojení primárních potřeb, je další z relevantních potřeb, potřeba bezpečí. Maslow má na mysli obecné životní bezpečí, do kterého můžeme zahrnout např. bezpečné životní prostředí, nebo dostatek potravin.

- Potřeby sounáležitosti a lásky

Jedná se o potřeby související s tím, že lidé jsou přirozeně společenští. Tyto potřeby jsou určitým nutkáním komunikovat, sdružovat se, přátelit se a pěstovat vztahy.

- Potřeby uznání

Lidé potřebují vnímat, že si jejich okolí váží práce jimi produkované i jich samotných, zároveň si lidé musí vážit sebe samých.

- Potřeby seberealizace

Jde o to, aby člověk našel takzvaný pocit naplnění v pracovním životě, aby jeho práce byla i jeho koníčkem. Poté mají lidé pocit, že skutečně žijí. (Koontz a Weirich, 1998, s. 446).

Maslow přikládá ještě dvě teorie díky kterým je funkčnost pyramidy více pochopitelná.

- Motivem je uspokojení těchto potřeb. Tudíž to, čeho jsme již dosáhli nás neuspokojuje a nemotivuje.
- Lidé svoje potřeby naplňují postupně, od základní úrovně až po tu nejvyšší (Němeček a Zich, 2005, s. 7).



Obr. 1: Maslowova pyramidy
(Zdroj: Němeček a Zich, 2015, s.6)

2.1.3 Řízení pracovních výkonů

V každé organizaci je třeba správně stanovit postupy k motivaci zaměstnanců, aby dosahovali co nejlepších pracovních výsledků. Nabízejí se zde tři fáze řízení výkonnosti.

- 1) Plánování výkonu: V této fázi jsou definovány cíle, kterých je třeba dosáhnout a doba za kterou musí být splněny, jak se budou cíle a výsledky práce hodnotit za určitých podmínek.
- 2) Kontrola výkonu a případné opravy: Zde se kontroluje a koriguje výkon zaměstnanců, a to jakým způsobem jsou schopni dodržovat a plnit stanovené cíle. Primární je okamžitá zpětná vazba manažera, při které se zaměstnanec usměrňuje, případně opravuje a při dobrém pracovním výkonu odměňuje pochvalou. Tento proces by měl být prováděn průběžně v průběhu celé práce.
- 3) Vyhodnocení výkonu: Po splnění cílů práce se koná tzv. hodnotící proces při kterém nadřízený zaměstnanci předává plnou zpětnou vazbu za jeho pracovní výkon (Armstrong, s.80, 2007).

Aspekty ovlivňující výkon zaměstnance

Dle španělských ekonomů Ahna a Sancheze, existují dvě základní kategorie aspektů, které ovlivňují výkon zaměstnance v pracovním procesu. Jedná se o aspekty hmotné a nehmotné. Mezi hmotné patří pracovní doba, mzda, možnosti dovolené a fluktuace

zaměstnanců. U nehmotných se jedná především o vztahy na pracovišti, rovnováha mezi pracovním a osobním životem a způsoby vedení manažerů. Tyto aspekty se projevují například tak, že přes dlouhodobě se zlepšující ekonomickou situaci ve státě se zaměstnanci necítí šťastní a spokojení. Tato skutečnost nasvědčuje tomu, že štěstí je relativní pojem, protože lidé mají tendenci své štěstí stále srovnávat s ostatními. Podle výsledků výzkumu toho, jak ekonomické výkyvy ovlivňují spokojenost, vplynuly u jednotlivých aspektů následující závěry:

- Spokojenost se mzdou

Hospodářská krize obecně negativně ovlivňuje všechny typy pracovníků. Existují však velké rozdíly v účincích krize podle počtu pracovních míst. Před příchodem mikroekonomických problémů lze sledovat vyšší míru spokojenosti se mzdou v oblasti vyššího managementu. V průběhu krize se však tato situace mění.

- Spokojenost s flexibilitou

Časová flexibilita se během krize zhoršuje pro všechny typy pracovníků.

- Pracovní jistota

Během období rostoucí ekonomiky je spokojenost s jistotou práce nejvyšší mezi běžnými zaměstnanci. Během krize se ale tato skutečnost mění, a to u všech typů pracovníků.

- Vnímání stresu v zaměstnání

V období ekonomického růstu je stres nejvíce vnímán zaměstnanci na vyšších postech. Během krize se pracovní stres úměrně zvyšuje u všech typů pracovníků.

2.1.4 Leadership

Spousta nejvýše postavených manažerů stále používá zastaralé metody leadershipu a managementu. Tato praxe se objevuje nejen u starších a zkušenějších manažerů, ale také u těch generačně mladších. Tito manažeři se také domnívají, že ovládnutí trhu, nebo vysoká úspěšnost firmy omlouvá špatné vedení lidí, které ve firmě probíhá. Jedním z typů tohoto vedení je takzvaný „Tyrannosaurus Rex general manager“. Tento druh manažera vyznává vedení v atmosféře strachu. Nevěří svým podřízeným, čeká na chyby a poté je ostře interpretuje. Jediné, co mu pojem leadership říká je „kontrola“. Důsledky podobného stylu řízení pracovních sil jsou přirozeně odpor k práci, frustrace a pocit

neschopnosti naplnit očekávání vedoucího. Toto vše vede v delším časovém horizontu k snižování výkonnosti jak zaměstnanců, tak společnosti (Hilm, 2017, s. 59).

2.1.5 SLEPTE analýza

SLEPTE neboli PESTLE analýza je analytická metoda, která slouží ke strategické analýze externího prostředí podniku. Název analýzy je akronym počátečních písmem ovlivňujících faktorů. S–sociální, L–legislativní, E–ekonomické, P–politické, T – technologické, E – enviromentální.

Hlavním cílem této analýzy je nalézt nejvýznamnější jevy, rizika, nebo události každého faktoru, které bezprostředně ovlivňují nebo teprve budou ovlivňovat organizaci (PESTLE analýza [online], 2011).

Sociální faktory

Mezi tyto faktory patří demografické faktory, vzdělání, chování, změny životních preferencí apod.

Legislativní faktory

K těmto faktorům patří vlivy národní, evropské a mezinárodní legislativy.

Ekonomické faktory

Do této kategorie patří například inflace, nezaměstnanost, kurzy měn, monetární politika státu, státní výdaje, HDP

Politické faktory

Jedná se o současnou a očekávanou politickou situaci.

Technologické

Jedná se o vliv vyspělých a momentálně používaných technologií.

Enviromentální faktory

Mezi tyto faktory patří národní i světové otázky životního prostředí (PESTLE analýza [online], 2011).

2.1.6 Finanční analýza

Finanční analýzu můžeme mimo jiné využívat i v analýzách SLEPTE, kde se užívá pro zjišťování externích faktorů, které nepřímo ovlivňují podnik. Díky této metodě analýzy jsou manažeři schopni zjišťovat celkovou finanční výkonnost podniku a jeho rozvoj či naopak úpadek. Existuje velké množství finančních analýz. V této práci však budu užívat pouze jednu, a to analýzu stavových veličin rozvahy vertikální (Blaha a Jindřichovská, s. 39, 2006).

Vertikální analýza

Vertikální analýza patří mezi finanční analýzy zkoumající strukturu aktiv, pasiv a výkazu cashflow. Pomocí této analýzy se každá položka vyjádří jako určité procento ze zvolené celkové položky (aktiva, pasiva). Pro rozvahu se používá jako základna bilanční suma, pro výkaz zisku a ztrát jsou hlavní položkou náklady a tržby. Výhoda této metody tkví v její jednoduchosti a v tom, že není závislá na inflaci a lze v ní rychle posoudit jednotlivé ukazatele, jako například podíl cizích zdrojů, dlouhodobého majetku nebo hotovostních prostředků na celkových aktivech, což poskytuje finančnímu analytikovi představu o zadluženosti, majetkové vybavenosti a likviditě podniku. Vertikální analýza umožňuje meziroční a mezipodnikové srovnání. Za předpokladu stabilní struktury aktiv v čase lze vertikální analýzu použít i pro plánování (Máče, s. 30, 2006).

2.2 Vymezení problematiky benefitů

Slovo „benefit“ znamená výhodu, či prospěch nad rámec určitého standardu. V této práci jsou benefity vnímány jako vlastní zvýhodnění jednoho člověka vůči jinému, poskytnutím určitého plnění nad rámec smluvených odměn. Jde tedy o výhodu, která plyne z existence pracovního poměru (Pelc, 2011, s.15).

Benefity jsou forma odměn, které firma poskytne zaměstnancům jen z důsledku toho, že pro ni pracují. Benefitní plnění není zpravidla vázáno na pracovní výkony, ale může se vztahovat na postavení zaměstnance a na délku působení ve firmě. Zaměstnavatel poskytuje určité množství a druhy zvýhodnění v návaznosti na svoje možnosti a na plnění potřeb zaměstnanců. Tato zvýhodnění jsou vymezena v kolektivní smlouvě, nebo ve smlouvě o pracovním poměru. (Pelc, 2011, s. 16).

Benefitů existuje nepřehledné množství, např. v rozdělení podle Thomsena existuje až 79 zaměstnaneckých benefitů, které jsou používány v USA (Thomsen, 2015, s. 130).

2.2.1 Význam benefitů

Jedním z významů poskytování zaměstnaneckých benefitů, jakožto peněžního a nepeněžního plnění nad rámec smlouvené mzdy, je schopnost motivovat zaměstnance. Benefity pomáhají k udržování spokojenosti v pracovním kolektivu, ke zlepšování vztahů s vedoucími pracovníky, k motivaci pro lepší pracovní výkonům, ke zlepšování reputace firmy a také ke zlepšování rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem (Macháček, 2013, s. 15).

Vhodně zvolený systém zaměstnaneckých výhod pomáhá se zvyšováním konkurenceschopnosti firmy na trhu práce a také pomáhá zvyšovat povědomí o firmě. S tím souvisí také zájem kvalifikované pracovní síly o pracovní posty ve společnosti. (Macháček, 2013, s. 15).

Nejoptimálnější je takové řešení benefitů, kde jsou benefity na straně zaměstnavatele osvobozené od daně z příjmů, nezahrnují se do základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a na straně zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými výdaji, které snižují základ daně. Dalším důvodem, proč by měla organizace benefity poskytovat, je určitá podpora při udržování pracovníků v dobré psychické a fyzické kondici. Zaměstnavatelé tudíž kladou důraz na volnočasové aktivity pro jejich pracovníky. Udržování bilance mezi prací a soukromým životem je jedním z aspektů pro to mít spokojené zaměstnance. Napomáhá to k následnému zvyšování výkonnosti a celkové chuti do práce. Relaxování a vyrovnaní pracovníci jsou zpravidla i více produktivní a dělají firmě určitou reklamu mezi příbuznými a známými, což napomáhá k pozitivnímu povědomí o firmě. (Macháček, 2013, s. 15).

Z ekonomického hlediska

Z tohoto pohledu jde o způsob úspory nákladů na mzdy. Benefity se používají především kvůli daňové optimalizaci situace ve firmách. Jedná se o poskytovaná plnění od státu v protipólu za dodržování povinností k dani všech subjektů k dani povinných. V oblasti zaměstnaneckých benefitů se jedná o zvýhodněné odvodové a daňové režimy, a proto jsou benefity zaměstnavateli tak hojně využívány. Úspěšné firmy srovnávají balíčky benefitů s konkurencí a snaží se nabízet co největší spektrum zaměstnaneckých

výhod a reagovat na poptávku zaměstnanců. Hodnota zaměstnaneckých benefitů se obecně pohybuje kolem 10 % hrubé mzdy zaměstnance (Pelc, 2011, s. 16).

Z hlediska personálního managementu

Benefity jsou součástí personální politiky a jsou jedním z hlavních nástrojů personálního managementu. Přispívají k udržení a získávání zaměstnanců, ke zvyšování jejich produktivity v práci, ke snižování fluktuace a s tím souvisejícím snižováním nákladů. Proto se dá říct, že benefity jsou efektivní investicí do personální politiky podniku (Pelc, 2011, s. 16).

2.2.2 Členění

Existuje velké množství způsobů, jakým můžeme zaměstnanecké benefity členit. V této části práce přiblížím členění dle vybraných autorů knih, ze kterých jsem čerpala teoretické znalosti.

Dle Koubka (Koubek, 2015, s. 319) se benefity člení na benefity sociální, pracovní a výhody vycházející z postavení ve firmě.

- Za výhody sociální povahy se dají považovat důchody od firmy, životní pojištění, půjčky a jejich ručení.
- K výhodám se vztahem k práci patří stravování, prodej zboží s diskontem a vzdělávací kurzy.
- Jako výhody z postavení můžeme brát podniková vozidla, mobilní tarify, nákup reprezentačních oděvů, či bydlení.

Další členění dle Pelce se zabývá benefity z hlediska věcného, z hlediska výdajů a z hlediska způsobu poskytování.

Z hlediska věcného

- Bezprostřední

Podporují stav zaměstnance, který souvisí s pracovním zařazením. Jedná se např. o příspěvky na dopravu, nutné především v oblastech s horší dostupností a infrastrukturou, nebo o poskytnutí služebního vozidla.

- Ozdravné

Pomáhají pozitivně ovlivňovat zdravotní stavy zaměstnanců. Patří mezi ně příspěvky na dovolenou, možnosti nákupu ve smluvních lékárnách, „sick days“ (placené dny v nemoci, možné i bez lékařského vyšetření), nebo ozdravné pobyty v lázeňských komplexech pro určitou skupinu zaměstnanců.

- Sociální

Jedná se o sociální výpomoci poskytnuté zaměstnanci nebo jeho blízkým v těžkých životních situacích, jednorázové půjčky a jiné podpory.

- Volnočasové

Většinou bývají sportovního charakteru. Poskytují se ve formě permanentek pro vstupy do sportovišť (bazén, tenis, squash, posilovna atd.). Může se jednat ale i o vstupy do kulturních objektů, divadel, kin, či divadelní předplatné (Pelc, 2011, s.18).

Z hlediska výdajů a příjmů

Zaměstnanecké výhody se rozlišují z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance na finanční, nefinanční a na peněžní a nepeněžní.

Tabulka 1: Příjmy a výdaje

(Zdroj: Pelc, 2011, str.19)

Výdaj zaměstnavatele	Příjem zaměstnance
Finanční – poskytnutí finančních prostředků na benefit	Peněžní – příjem finančních prostředků
Nefinanční – nepeněžní plnění (poskytování vlastních výrobků s diskontem, služební automobil, rekreace apod.)	Nepeněžní – příjem zvýhodnění či naturálie

Z hlediska poskytování

- Plošné

Do plošných benefitů patří výhody, které se poskytují všem zaměstnancům firmy. Patří k nim příspěvky na penzijní připojištění, soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování, příspěvky na dovolenou, školení, příspěvky na sport a relaxaci, dary k životním jubileum a příspěvky na kulturní akce

- Individuální

Jsou to výhody, které se poskytují jednotlivým skupinám zaměstnanců, nebo individuálně. Mezi skupinové benefity patří například poskytnutí služebního automobilu, opční programy pro manažery, nebo poskytování akcií zaměstnancům. Individuálně se poskytují například podpory při neštěstí v rodině, živelné katastrofě, či při dlouhodobé nemoci (Pelc, 2011, s. 21).

Dalším autor (Macháček) uvádí členění zaměstnaneckých výhod následovně.

Z hlediska volitelnosti

- Flexibilní systém Cafeteria

Tento systém má výhodu v tom, že si sami zaměstnanci vyberou z balíčků výhod ty, které jim nejvíce vyhovují. Pokud se preference změní, může si zaměstnanec svůj balíček upravit. Zaměstnavatel stanoví roční limit bodů pro každého zaměstnance a zaměstnanec využívá plnění dle svých preferencí (Macháček, 2013, s. 15).

- Fixní systém

Zaměstnavatel pevně staví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise benefity, které jsou zaměstnancům dostupné a je jen na nich, zda je budou využívat. Jedná se tedy o určitý poukázkový systém (Macháček, 2013, s. 15).

2.3 Poskytování benefitů dle právních předpisů

Poskytování benefitů je omezeno zákoníkem práce (dále ZP) a zákonem o daních z příjmů. Je omezená horní nebo dolní hranice výše poskytnutého plnění, nebo musí být splněny určité podmínky.

2.3.1 Dle zákoníku práce

Benefity poskytované dle ZP jsou mimo jiné uvedeny i v kolektivních smlouvách zaměstnavatelů. Jedná se o následující případy.

- Odstupné

Podle § 67 a 68 ZP, mají zaměstnanci, u kterých dojde k ukončení pracovních poměrů, nebo dohod, právo na odstupné ve výši nejméně jednonásobku a maximálně trojnásobku průměrného výdělku v návaznosti na délku trvání pracovního poměru. V případě

ukončení pracovního poměru nebo dohody zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 d) ZP, náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrné mzdy (Macháček, 2013, s. 22).

- Cestovní náhrady

Dle § 151 až 189 ZP, se stanoví výše stravného poskytnutého zaměstnancům při tuzemských a zahraničních pracovních cestách, přičemž je zákonem stanovena pouze minimální výše náhrad, horní hranice omezena není (Macháček, 2013, s. 22).

- Odborný rozvoj zaměstnanců

V § 227 až 235 ZP je ošetřeno zaučování a zaškolování zaměstnanců ve firmě a možnosti zvyšování kvalifikace. Včetně toho se stanovuje minimální délka pracovního volna, ve kterém je hrazena mzda při zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Dále jsou zde upravena ostatní práva zaměstnanců a zaměstnavatelů při zvyšování kvalifikace (Macháček, 2013, s. 22).

2.3.2 Dle zákona o dani z příjmů

Daňové výdaje uznatelné zaměstnavateli jsou upraveny v § 25 odst. 2 j) bod 5 v zákoně o dani z příjmů.

Daňově uznatelné výdaje jsou výdaje, které byly vynaloženy na pracovní a sociální náklady, na péči o zdraví, na vyšší dobu odpočinku v případě, že práva pracovníků jsou následkem uvedeným v kolektivní smlouvě, vnitřnímu předpisu zaměstnavatele, pracovních smlouvách, nebo v jiných smlouvách uzavřených mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Macháček, 2013, s. 23-24).

2.3.3 Mzdová oblast ze strany zaměstnavatele

Jedná se o výhody dle následujících ustanovení:

- § 114 ZP, příplatky za přesčasy vyšší než 25 % průměrného výdělku,
- § 115 odst. 2 ZP, příplatky za práci ve svátek vyšší, než je průměrná mzda místo náhradního volna,
- § 116 ZP, příplatky ke mzdě za noční práci vyšší, než je 10 % průměrné mzdy,
- § 117 ZP, příplatky k výdělku za práci za ztížených pracovních podmínek vyšší než 4,8 km/hod,
- § 118 ZP, příplatky za práci o víkendu vyšší než 10 % průměrné mzdy,

- § 140 ZP, odměna za pracovní pohotovost vyšší než 10 % průměrné mzdy (Macháček, 2013, s. 23).

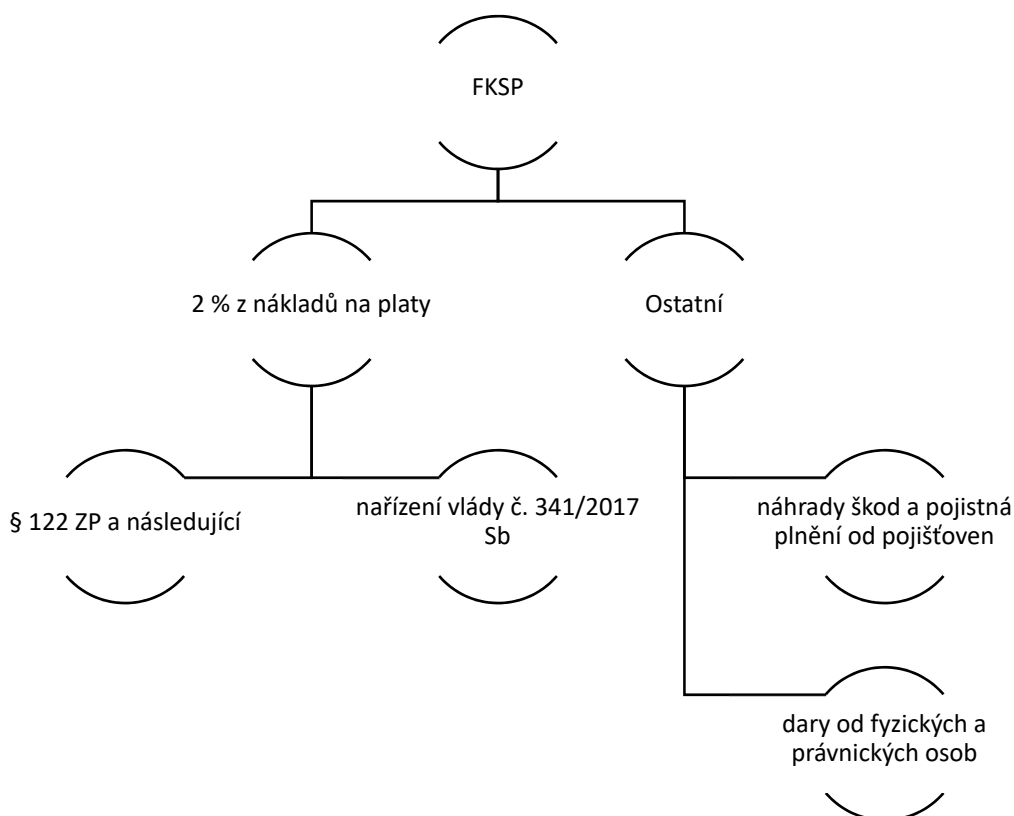
2.4 Účetní aspekty

Zaměstnavatel může využívat pro poskytování benefitů fond kulturních a sociálních potřeb (dále FKSP), nebo sociální fond. Benefity se následně účtují podle zdrojů, ze kterých jsou poskytnuty.

2.4.1 FKSP

FKSP je upraven novelou vyhlášky č. 353/2015 Sb., která nabyla účinnost k 1.1.2016 a nahradila tím novelu z roku 2002. Původní vyhláška z roku 1995 zůstává v platnosti pro potřebu státních podniků. Novela z roku 2015 navyšuje příděl do FKSP o 0,5 % v roce 2016 a o 1 % v roce 2017 a následujících letech. Cílem navýšení bylo navrátit tvorbu FKSP na původních 2 %, při kterých lze fond považovat za účelový a smysluplný (Vyhláška č.353/2015 Sb. [online], 2015).

Na následujícím obrázku č. 2 je zobrazena struktura příjmů, které přicházejí do FKSP.



Obr. 2: FKSP pro státní podniky
(Zdroj: Krbečková a Plesníková, 2014, s. 8)

Dle vyhlášky č. 31/1995 Sb. pro státní podniky, musí státní podnik vytvářet rezervní fond. FKSP je u státních podniků tvořený ze zisku, nebo z rezervního fondu. Základním přídělem jsou 2 % z ročního objemu nákladů na platy, na jejich náhrady, odměny za pracovní pohotovost, refundace platu a odměny přiznané za životní jubileum (Krbečková a Plesníková, 2014, s. 10).

Hospodaření s fondem

S FKSP se nakládá dle § 3 vyhlášky pro organizace a novely vyhlášky z roku 2015 Sb. a § 12 vyhlášky č. 310/1995 Sb. o státních podnicích. Organizace vytvářejí rozpočty, zásady a postupy použití a určují způsoby čerpání fondu. Finanční prostředky FKSP se ukládají na samostatný bankovní účet. FKSP slouží k poskytování plnění zaměstnancům, rodinným příslušníkům po splnění daných podmínek a je určený pouze na činnosti, které společnost sama zabezpečuje (Krbečková a Plesníková, 2014 s. 11-12).

Tvorba rozpočtu

V tabulce č. 2 je rozpracovaný rozpočet FKSP a jeho příjmové a výdajové stránky.

Tabulka 2: Rozpočet

(Zdroj: Krbečková a Plesníková, 2014, s. 8)

Rozpočet	
Příjem	Výdej
Zůstatek z minulého roku	Plnění zaměstnancům (pouze HPP)
Základní příděl do fondu	Plnění rodinným příslušníkům zaměstnanců
Dary od fyzických a právnických osob	Plnění příslušníkům ve služebním poměru
Příjmy z pronájmů (příspěvkové organizace)	Plnění poskytnuté soudcům
Pojistná plnění a náhrady škod	Plnění důchodcům (starobní i invalidní), jakožto bývalým zaměstnancům
Splátky půjček	Jiné právnické nebo fyzické osoby

Druhy plnění FKSP

Mezi plnění fondu kulturních a sociálních potřeb patří: příspěvky na provoz zařízení sloužícímu ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců, bytové účely a půjčky, sociální půjčky, sociální výpomoci, stravování, rekreace a dovolená, kultura, vzdělávání, sport, penzijní připojištění, pojistné na soukromé životní pojištění, dary zaměstnancům, výměnné akce (Krbečková a Plesníková, 2014, s. 14-24).

Účtování fondu

Fond kulturních a sociálních potřeb je vedený na účtu 243 – Běžný účet FKSP. Na tento účet se přesouvají finanční prostředky a je používán na finanční plnění dle vyhlášky č. 31/1995 Sb. pro státní podniky Účet se člení analyticky dle typů tvorby a čerpání prostředků, protože se na něm neúčtuje pomocí nákladů a výnosů. (Krbečková a Plesníková, 2014, s. 104).

Příklady účtování dle Krbečkové a Plesníkové 2014, s.105-110.

a) Tvorba FKSP

Tabulka 3: Účtování tvorba FKSP

(Zdroj: Krbečková a Plesníková, 2014. s.105)

Účetní případy	Má dáti	Dal
1) Náklady zaměstnavatele	527	421
2) Převod fin. prostředků na FKSP	262	241
3) Připsání převedené částky na FKSP	243	262

b) Příspěvek na stravenky

Tabulka 4: Účtování příspěvku na stravenky z FKSP

(Zdroj: Krbečková a Plesníková, 2014. s.108)

Účetní případy	Má dáti	Dal
1) Nákup stravenek	527	421
2) a) Poskytnutí stravenek		213
b) příspěvek z FKSP	412	
c) podíl zaměstnance	335	
3) Úhrada podílu z FKSP	262	243
4) Připsání podílu z FKSP na účet zaměstnavatele	241	262

c) Příspěvek na dovolenou

Tabulka 5: Účtování příspěvků na dovolenou

(Zdroj: Krbečková a Plesníková, 2014. s.108)

Účetní případy	Má dáti	Dal
1) Nákup: a) rekreačního poukazu		243
b) podíl z FKSP	412AU	
c) podíl zaměstnance	335	
2) Úhrada podílu zaměstnance	243	335

d) Příspěvek na kulturní akce a sport

Tabulka 6: Účtování příspěvku na kulturní akce a sport

(Zdroj: Krbečková a Plesníková, 2014. s.108)

Účetní případy	Má dáti	Dal
1) Nákup a) vstupenky		243
b) podíl z FKSP	421AU	
c) podíl zaměstnance	335	
2) Úhrada podílu zaměstnance	243	335

2.5 Daňové aspekty

V této části se zabývám daňovými režimy jednotlivých benefitů. Benefity mohou daňově zvýhodnit jak zaměstnance, tak zaměstnavatele dle zákona o daních z příjmů. V případě zaměstnanců se zkoumá režim příjmů a v případě zaměstnavatele se zkoumá režim výdajů. Následně se posoudí jejich daňová výhodnost. Dále se posuzuje odvodový režim sociálního a zdravotního pojištění.

2.5.1 Členění dle výhodnosti režimů

- Mimořádně výhodné

Jedná se o benefity, které jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance daňově i pojistně nejvíce výhodné. Z hlediska daňového, dle zákona o daních z příjmů jsou tyto benefity u zaměstnavatele daňovým výdajem na udržení a zajištění příjmu, a to v plné výši nebo do stanoveného limitu. Dále jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob u zaměstnance a nejsou součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění (Macháček, 2013, s. 56).

- Částečně výhodné

Dílčí benefity, které plní zákonem dané podmínky jsou daňově uznatelný výdaj na straně zaměstnavatele, protože je jako pracovněprávní nárok stanoven v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu podniku, nebo pracovní smlouvě. Benefit na straně zaměstnavatele je osvobozen do limitu, nebo není osvobozen vůbec a je součástí základu pro vyměření pojistného. Anebo benefitní příjem není skutečným výdajem zaměstnavatele (Macháček, 2013, s. 56).

- Nevýhodné

Toto plnění není pro zaměstnavatele výdajem na dosažení a udržení příjmu, jedná se tedy o plnění ze sociálního fondu zaměstnavatele. Pro zaměstnance je benefitní plnění daňově a odvodově zvýhodněno, nebo osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob a tím pádem nespadá do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (Macháček, 2013, s. 56).

2.6 Vybrané benefity

V této části se zaměřím na popsání podmínek a možností poskytování jednotlivých benefitů z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance

2.6.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

- **Zaměstnavatel**

Příspěvek z daňového hlediska zaměstnavatele je upravený dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů. Tyto příspěvky jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, a to do uvedeného limitu jež byl do roku 2016 v úhrnu celkem 30 000 Kč. Dle novely od roku 2017 jsou příspěvky v maximální celkové částce 50 000 Kč za rok. Podmínkou daňové uznatelnosti je zakotvení práva zaměstnanců na příspěvek v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě vyhotovené zaměstnavatelem (Macháček, 2013, s 60).

- **Penzijní připojištění**

Dle portálu Podnikatel.cz je penzijní připojištění se státním příspěvkem pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem v případě, že je tato skutečnost obsažena v určité smlouvě jím vyhotovenou. Není zde žádný zákonem stanovený maximální limit.

- **Životní pojištění**

Na tento benefit přispívá pouze zaměstnavatel a zaměstnanec, pro tento případ neexistuje státní podpora. Pojištění chrání pojištěnce před finančními důsledky nejrůznějších životních situací. Hlavními typy jsou životní pojištění proti riziku smrti, proti riziku trvalé invalidity či smrti úrazem (Životní pojištění, Peníze.cz - Půjčky, Kurzy měn, Akcie, Hypotéky, Bydlení, Daně [online], 2017).

Příspěvky na životní pojištění jež jsou osvobozené od daně z příjmů, jsou v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů definovány takto: *„Příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti, na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnu usazenou na území členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle*

zákonu upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.“ (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Ze zákona č. 586/1992 Sb. vyplývá, že je životní pojištění daňově uznatelným nákladem v případě dodržení taxativních podmínek.

- Zaměstnavatel musí příspěvek poukázat na účet životního pojištění zaměstnance.
- Příspěvek se vztahuje pouze na pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo na důchodové pojištění.
- V pojistné smlouvě musí být sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let pojištěnce (Zákon č. 586/1992 Sb.).

- **Zaměstnanec**

Dle § 6 odst. 9 písm. p) ZP platí, že je příspěvek poskytnutý zaměstnavatelem osvobozen od daně a odvodů na sociální a zdravotní pojištění, pokud je poukázán na účet u penzijního fondu částky pojistného, které hradí zaměstnavatel, a to pojištění pro případ dožití, nebo smrti a příspěvek sjednaný na základě pojistné smlouvy (Pelc, 2011, s. 37).

Od 1. 1. 2017 kdy vešla v platnost novela zákona o daních z příjmů se zvyšuje limit pro osvobození od daně z příjmů fyzických osob dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmů z 30 000 Kč na 50 000 Kč ročně. Limit se počítá u každého zaměstnance samostatně. Dále se zvyšuje nezdanitelná část daně zaměstnance u penzijního připojištění a u soukromého životního pojištění z částky 12 000 Kč na 24 000 Kč (Zákon č. 586/1992 Sb.).

2.6.2 Stravování

- **Zaměstnanec**

Jedná o osvobozený příjem dle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů. Dle tohoto ustanovení je od daně z příjmů osvobozena:

- Hodnota stravování, poskytovaného jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti.
- Závodní stravování, které je zajišťované jinými subjekty.

Pokud zaměstnavatel poskytuje za úplaty, nebo bezplatně stravenky, celá poskytnutá částka je osvobozena.

- **Zaměstnavatel**

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 zákona o daních z příjmů se rozlišují dvě formy stravování:

- Stravování zajištěné ve vlastním zařízení

Rozumí se tím výdaje spojené s provozem kuchyně, kantýny, nebo dovoz od jiného poskytovatele. Výdaje na udržení a zajištění příjmu jsou výdaje potřebné k provozu zařízení, kromě hodnoty potravin.

- Stravování zajišťované pomocí jiného subjektu

Jedná se o stravování, které je smluvně zabezpečeno zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním zařízení, nebo ve vlastním, ale pronajatém zařízení. *„Příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu 110 a), bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu 23b). Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.“* (Zákon č.586/1992 Sb., §24 odst. 2 písm. j) 4.)

- Stravenky

Poskytováním stravenek se dle zákona o daních u příjmů rozumí zajištění stravování pomocí jiných subjektů. Daňově účinné jsou stravenky v hodnotě 55 % ceny jednoho jídla při jedné směně, nejvýše pak ve výši 70 % stravného dle § 6 odst. 7 písm. a) zákona o dani z příjmů. Poskytování stravenek lze považovat za daňový výdaj v případě, že je zaměstnanec na pracovišti přítomen po dobu alespoň tří hodin (Macháček, 2013, s. 46).

2.6.3 Odborný rozvoj a rekvalifikace

Odborný rozvoj zaměstnanců je upraven dle § 227 až 235 zákoníku práce.

- **Zaměstnanec**

Pokud zaměstnavatel hradí zaměstnanci náklady na zvyšování a prohlubování kvalifikace jde o zdanitelný příjem, a to pouze v případě, že se jedná o peněžní plnění.

- **Zaměstnavatel**

U zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj v případě, že jde o plnění (peněžní i nepeněžní) použité na odborný rozvoj nebo rekvalifikaci zaměstnanců a pokud má toto plnění vztah k činnosti zaměstnavatele (Pelc, 2011, s. 50).

2.6.4 Rekreační, kultura a sport

- **Zaměstnanec**

Na straně zaměstnance jsou osvobozena plnění poskytovaná zaměstnavatelem z FKSP, sociálního fondu, z příjmů po zdanění, nebo na vrub nákladů, které zároveň nejsou výdaji na zajištění a udržení příjmů. Pokud se jedná o poskytnutí rekreace včetně zájezdu, je u zaměstnance osvobozena částka v maximální výši 20 000 Kč za rok. Osvobození od daně z příjmů se vztahuje výhradně na nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem (Macháček, 2013, s. 114).

- **Zaměstnavatel**

V případě zaměstnavatele hraje roli, zda se jedná o peněžní či nepeněžní plnění. Dle paragrafu 25 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů, daňově uznatelnými náklady nejsou například příspěvek na kulturní pořady, zájezdy a kulturní akce, možnost využívání rekreačních a sportovních zařízení s výjimkou vlastních vzdělávacích zařízení.

- **Nepeněžní plnění**

Pokud zaměstnavatel hradí příspěvek formou plnění nepeněžního jako například příspěvek na zájezd, kulturní vystoupení, vstupenka na sportovní akci je takové plnění považováno dle zákona za nedaňový výdaj, a to bez ohledu na jeho výši. (Macháček, 2013, s. 116). Pokud jde ale o příspěvek na dovolenou, je maximální uznatelná výše výdajů 20 000 Kč za rok na jednoho zaměstnance. Rozdíl se dále počítá do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (Zákon č. 262/2006 Sb.).

- Peněžní plnění

V tomto případě se jedná o daňový výdaj snižující základ daně. Jde o příspěvky na pracovní a sociální podmínky apod. vymezené v kolektivní smlouvě. Ovšem pokud půjde o peněžní plnění přímo zaměstnanci, bude se jednat o zdanitelný příjem zaměstnance (Pelc, 2011. s. 84).

2.6.5 Dary

Od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písm. g) zákona o daních z příjmů, je osvobozeno plnění poskytováno formou nepeněžních darů z FKSP. U zaměstnavatelů, na které se tento zákon nevztahuje, je ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, nebo na vrub nákladů osvobozeno plnění do maximální výše 2 000 Kč na jednoho zaměstnance (Macháček, 2013, s. 120).

2.6.6 Zdravotní péče

Za daňově uznatelný výdaj se počítá zdravotní péče, poskytovaná jako služba poskytovatelem těchto služeb v rozsahu, který je stanoven zvláštními předpisy a není hrazen zdravotní pojišťovnou (Zákon č. 586/1992 Sb.).

2.7 Trendy v benefitech

V této části se budu zabývat současnými trendy v oblasti benefitů a benefity, které budou převládat v blízké budoucnosti.

2.7.1 Budoucnost benefitů

V posledních letech se benefiční programy velmi diferencovali a každá firma je pojala jinak. Avšak co zůstává stejné je stále rostoucí popularita wellness programů, a to i v souvislosti s růstem nákladů na léčení a vznikem civilizačních chorob. Je možné vysledovat nový trend zaměstnavatelů, ve kterém je důležitá inovace, spokojenost a zdraví. Budoucnost benefitů je tedy následující (Trendy v benefitech nové zaměstnanecké éry [online], 2015).

- Podpora mentálního fitness

Firmy si začínají uvědomovat vliv stresu na efektivitu výkonu a na mentální a fyzické zdraví zaměstnanců. Jsou si vědomy také toho, že v rámci těchto faktorů ztrácí velkou část firemních nákladů. Proto se ve společnostech začínají zavádět nové formy benefičního plnění ve formě meditací, jógy „at work place“, mindfulness workshopů a relaxačních zón (Trendy v benefitech nové zaměstnanecké éry [online], 2015).

- Podpora zdravých kanceláří

Většina populace mající sedavé zaměstnání trpí zdravotními obtížemi spojenými s prací. Proto začaly firmy zavádět speciální ergonomický nábytek a začaly řešit „open space“ prostory v místě pracoviště, aby podnítily zaměstnance k pohybu. V některých případech se začalo řešit zdravé stravování zaměstnanců, a to takovým způsobem, že se instalují automaty na zdravé potraviny a ovoce místo klasických automatů na cukrovinky a bagety (Trendy v benefitech nové zaměstnanecké éry [online], 2015).

Dalším moderním benefitem je poskytování takzvaných zdravých dnů. Zaměstnavatel poskytuje tyto dny v případě, že zaměstnanci nemají pravidelnou zdravou aktivitu. Tento den se stanoví dvakrát, třikrát do roka a probíhá přímo na pracovišti. Firma zve dietology, jogíny, fyzioterapeuty, lékaře a maséry, kteří poskytují akutní řešení, doporučení a rady, které lze aplikovat v běžném životě (Trendy v benefitech nové zaměstnanecké éry [online], 2015).

2.7.2 Současný trend

V současné době patří mezi nejvyhledávanější benefity, takzvané pečující benefity. Jedná se o poskytování zájmových činností, sportu, seberozvoje, tedy péči o zdraví duše i těla. Zaměstnavatelé jsou si vědomi vysoké poptávky po tomto druhu výhod, a proto jsou často zařazovány do nabízených balíčků. Mezi moderní benefity se řadí i respitní asistence, nebo odlehčovací asistence, kterých využívají zaměstnanci v těžkých životních situacích. Tyto benefity nebudou nikdy zneužívány, protože sám zaměstnanec se nikdy nebude chtít ocitnout v podobné situaci (Benešová, 2014, s. 15).

Nejpoužívanějším a nejflexibilnějším systémem pro poskytování benefitů je systém cafeteria. Jedná se o online portál, který je upraven každé firmě na míru. Zaměstnanci se přihlašují do aplikace. Následně využívají svojí benefitní kartu, která funguje podobně jako platební karta s PIN kódem. Inovací je nový systém „bonus sacrifice“, který je velmi flexibilní. Zaměstnanec sám rozhodne, jak s přidělenými benefitními body naloží. Buď si je může nechat uložené v cafeterii, nebo si je nechá převést v podobě peněžního plnění do mzdy/platu a následně zdaní (Jak na firemní benefity, aby uspokojovaly zaměstnance? [online], 2017).

3 ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉM PODNIKU A POROVNÁNÍ S VELIKOSTNĚ PODOBNÝM PODNIKEM

V analytické části bakalářské práce se zaměřuji na mnou vybranou společnost. Jedná se o státní podnik, který poskytuje letištní služby. Nejprve představím vybranou společnost a následně rozeberu nabídku zaměstnaneckých benefitů, které společnost aktuálně nabízí, za určitých podmínek. Nakonec provedu analýzu a porovnání podniku se společností SŽDC.

3.1 O společnosti

Analyzovaný podnik je podnikem státním, jehož úkolem je zabezpečovat letově provozní služby. Tyto služby musí být bezpečné, dlouhodobě udržitelné, ekonomické a musí pokrýt poptávku v prudce se rozvíjejícím prostředí letecké dopravy na tuzemské i evropské úrovni ATM¹ (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

3.1.1 Historie společnosti

Podnik jako takový byl zřízen již roku 1928. V této době začalo být na československých letištích zaváděno telegrafické radiové spojení. Následně byly vybudovány v Mariánských Lázních, Praze, Českých Budějovicích, Brně, Otrokovicích, Bratislavě a v Užhorodě sítě zaměřovačů. Tato síť zaměřovačů umožnila zjišťovat polohu letadel, vodit je po trasách a navádět je při přiblížení na přistání, a to i za zhoršených meteorologických podmínek, případně v noci (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

Tato radiotelegrafní služba zpočátku obstarávala předávání zpráv o letu, o povětrnostní situaci, o stavu letiště a zajišťovala spojení mezi letištními radiostanicemi. Později byla doplněna službou zaměřovací. Takto postupně vznikaly základy dnešní služby řízení a zabezpečování leteckého provozu. Veškerá odpovědnost za dosažení cíle a bezpečný let byla tehdy na posádkách letadel. Československo také díky tomu patřilo rozsahem služeb i vybavením civilních letišť mezi nejvyspělejší z Evropy (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

¹ Air Traffic Management

Korigování letového provozu se zajišťovalo tzv. procedurálním způsobem. Procedurální řízení bylo založeno na zjišťování polohy prostřednictvím posádky letadla. To vyžadovalo vytvoření pevných tratí určených radiomajáky, pracujícími v pásmu dlouhých a středních vln. Palubní zaměřovač a později radiokompas umožňoval let na cíl po trati, boční zaměření a mohl se využít i pro přiblížení na přistání (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

Po obnovení ČSR v roce 1945 bylo civilní letectví včetně zabezpečovací služby svěřeno ministerstvu dopravy, na kterém byl vytvořen silný letecký odbor. Na Slovensku bylo řízení záležitostí civilního letectví včleněno do Povereníctva pre dopravu a verejné práce (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

V zabezpečovací technice se začalo ověřovat využití nových přehledových radiolokátorů. Na mezinárodních letištích Praha a Bratislava byly instalovány nové přistávací systémy a prosazovala se snaha více respektovat mezinárodní předpisy a postupy mezinárodního leteckého provozu. Rostoucí provoz a nové kvalifikační nároky vedly k potřebě zvýšit počty a zkvalitnit výcvik leteckých dispečerů. Proto bylo na letišti Poprad-Tatry vybudováno první středisko pro školení a výcvik těchto pracovníků (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

Protože sílila kritika na adresu kvality letecké dopravy a provedené rozbory a kontroly prokázaly disfunkce v systému civilního letectví, byla k 1.1.1978 provedena další reorganizace, při které byla zřízena příspěvková organizace se sídlem v Praze. Nadále byly zrušeny Správy dopravních letišť v Praze a v Bratislavě. (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

Po 17. listopadu 1989 se i doprava, jako důležitá součást infrastruktury národního hospodářství, dostala pod zorný úhel ekonomické reformy. V nové organizační struktuře, platící od 1.2.1991, se analyzovaný podnik členil na ústředí, střediska letových provozních služeb v Praze a Bratislavě, zabezpečovací střediska v Praze a Bratislavě, zabezpečovací letová střediska (ZLS) na letištích Brno, Holešov, Ostrava, Karlovy Vary v České republice a na letištích Košice, Tatry, Sliač, Piešťany ve Slovenské republice. Dále se rozdělil na samostatně hospodařící střediska: Vývoj a výroba zabezpečovací letecké techniky a speciálních mechanismů, Výzkum analyzovaného podniku, Letecká informační služba, Výcvikové středisko, Oborové pracoviště měření leteckého hluku a centrální sklady (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

V závěru roku 1996 byl zahájen projekt rekonstrukce řídicí věže na letišti Praha, který kromě výstavby nového pracovního prostoru zahrnoval obnovu pojezdového radaru. Rekonstruovaná řídicí věž byla uvedena do provozu v květnu 1998 a je doposud dominantou letiště Praha-Ruzyně. Vlastní řešení projektu zajistilo aplikaci nových technických systémů (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

Zásadní z hlediska rozvoje infrastruktury konvenčních radionavigačních systémů byla obnova a instalace nových radionavigačních zařízení, která proběhla v roce 1996. Tím bylo dosaženo technologické jednotnosti ve vybavení prostředky pro traťovou i letištní navigaci a následně stavu, který umožnil centralizaci obsluhy a údržby těchto systémů prostřednictvím centralizované radionavigační skupiny, která je organizačně začleněna na Sekci letových navigačních služeb Praha. Životnost těchto systémů zajišťuje možnost jejich provozního využívání v rozsahu jejich mezinárodní ochrany (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

Současně používané letištní systémy s označením ALS (Automatizované Letištní Systémy) byly uvedeny do provozního využívání na letištích Brno a Ostrava. Velmi významným způsobem se zvýšila kapacita a kvalita přenosových cest v rámci projektu digitalizace letecké provozní sítě (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

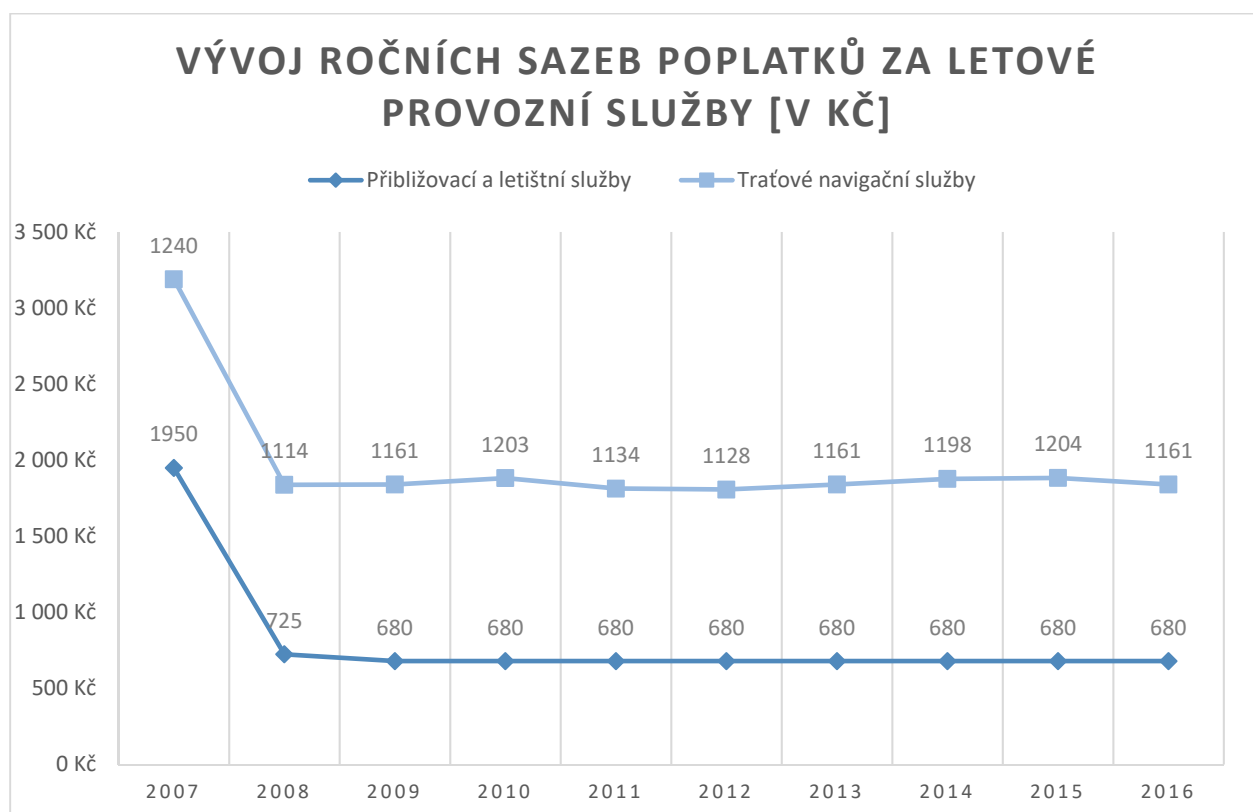
3.1.2 Předmět podnikání

- poskytování letových provozních služeb ve vzdušném prostoru České republiky a na letištích Praha, Brno, Ostrava a Karlovy Vary
- řízení toku letového provozu,
- organizace a řízení využívání vzdušného prostoru,
- poskytování pátrací a záchranné služby,
- poskytování letecké informační služby,
- zajištění provozu a údržby infrastruktury pro poskytování služeb,
- organizace a zajištění odborného výcviku a vzdělávání pro zaměstnance,
- letecké práce a další letecké činnosti (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

Společnost odpovídá za letový informační prostor, uvnitř kterého je stanovena řízená oblast. Společnost dále poskytuje oblastní službu řízení, přibližovací a letištní službu

řízení na letištích Praha-Ruzyně, Ostrava, Brno Tuřany a Karlovy Vary. Také na základě smlouvy s civilním provozovatelem poskytuje přibližovací a letištní služby na vojenském letišti v Pardubicích (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

V grafu číslo 1 je znázorněn vývoj poplatků za poskytované služby, a to služby traťové navigační, přibližovací a letištní. V letech 2007 až 2008 podnik zaznamenal prudký pokles poplatků za přibližovací a letištní služby, a to i z důvodů začlenění se do mezinárodních letištních programů, díky kterým musela být provedena regulace.



Graf 1: Vývoj sazeb poplatků

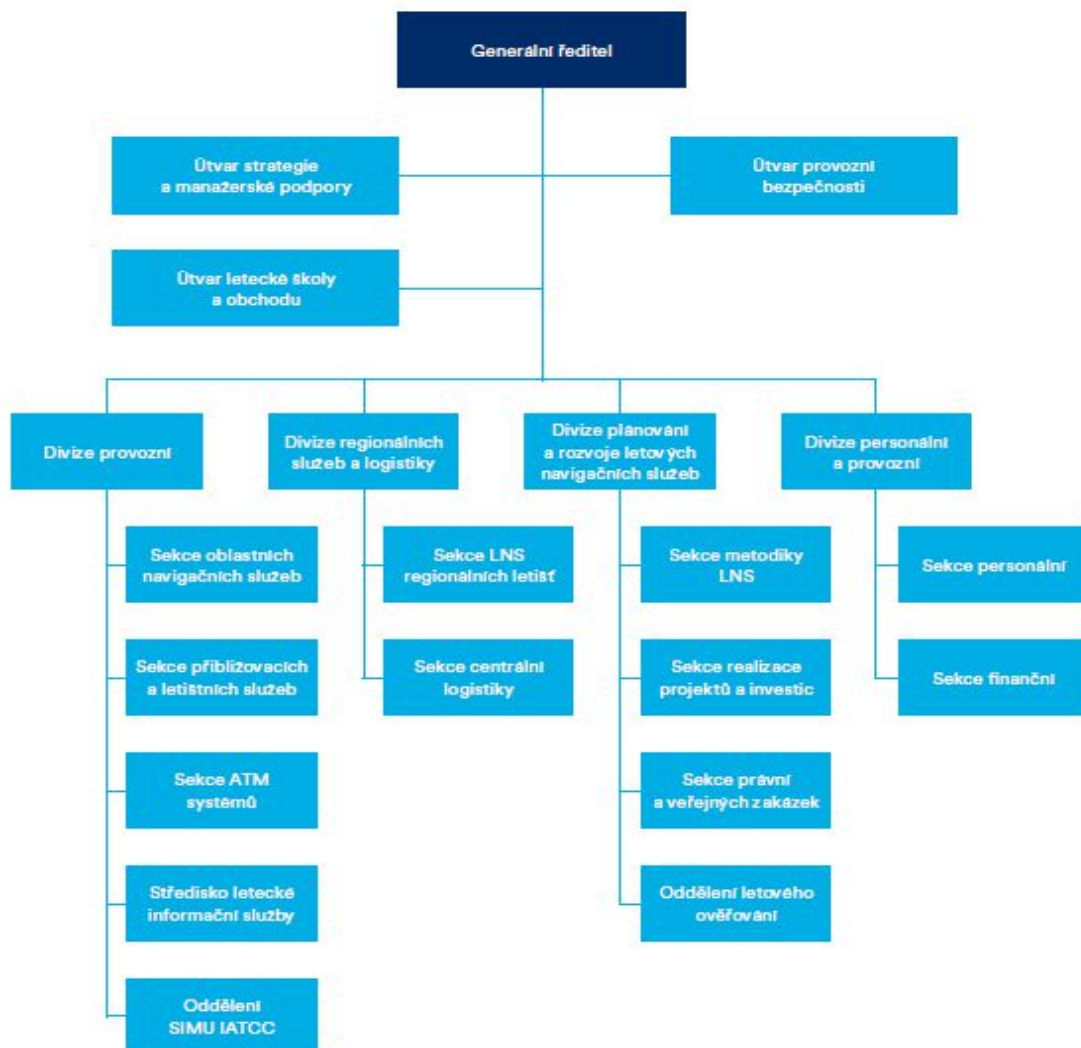
(Zdroj: Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016)

3.1.3 Společenská odpovědnost

Podnik aktivně naplňuje cíle v oblasti firemní společenské odpovědnosti, a to v souladu se společenskými požadavky, které na evropské i světové úrovni vybízí k vytváření kulturního podnikatelského prostředí. Momentální ekonomická situace společnosti není a nemůže být považována za jediné kritérium hodnocení. Interní a externí prostředí sleduje chování firmy i v nekomerčních oblastech. Například při ochraně životního prostředí, péči o zaměstnance, čímž posiluje svou důvěryhodnost ve vztahu k okolí a zvyšuje loajalitu svých zaměstnanců (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

3.1.4 Organizační schéma společnosti

Organizační schéma podniku je následující. V popředí podniku stojí generální ředitel, jenž je i statutárním orgánem. Přímými podřízenými jsou čtyři podpůrné útvary. Podnik je dále členěn na jednotlivé divize a každá divize má svého ředitele. Divize se následně dělí na odborné sekce v jejichž čele stojí náměstci. Jednotlivé divize se separují na střediska, která jsou řízena vedoucími. Celkový počet sekcí v hierarchii je 19, z toho ani jedna není v zahraničí.



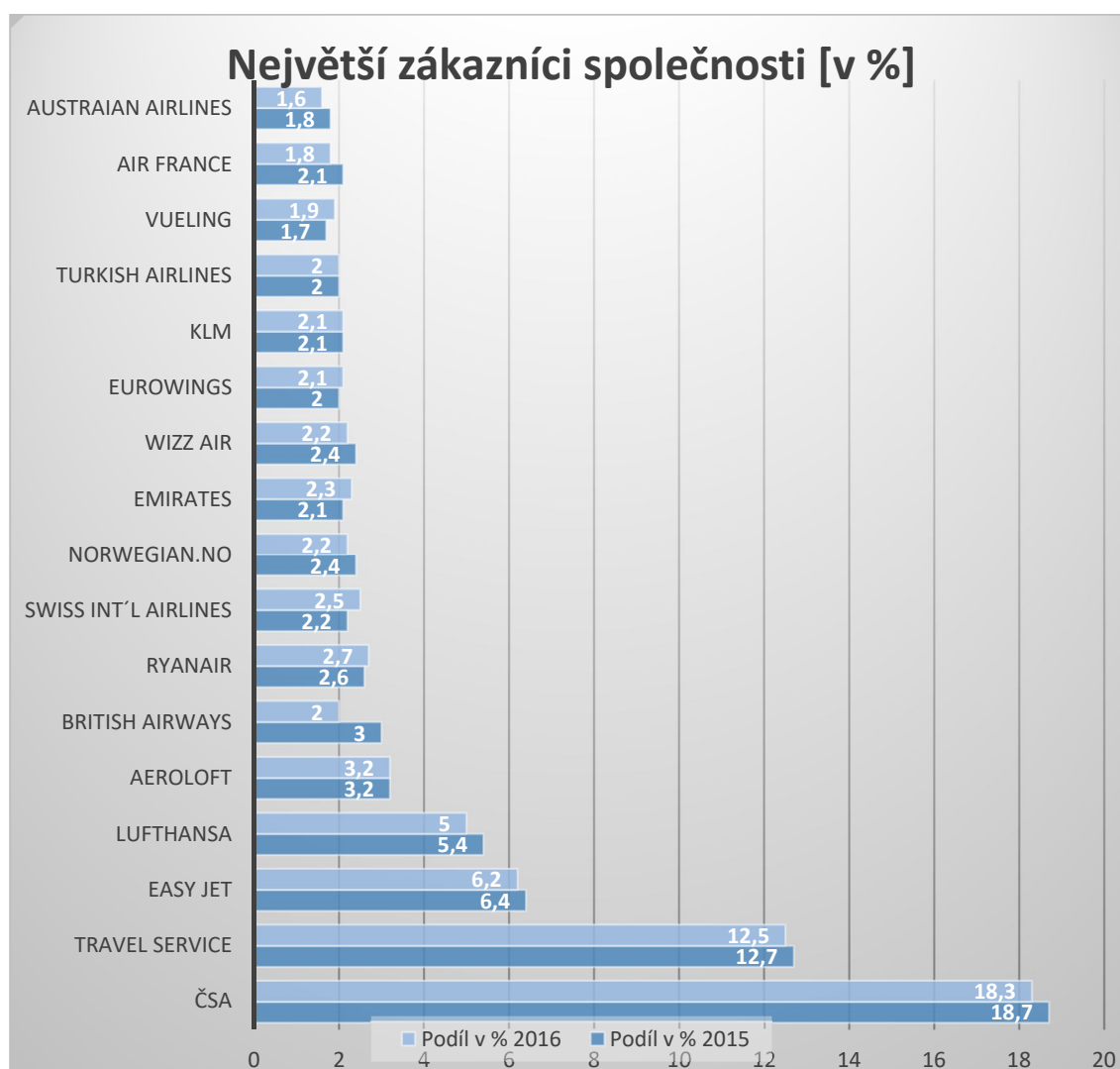
Obr. 3: Organizační schéma podniku

(Zdroj: Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016)

3.1.5 Zákazníci

Hlavními zákazníky analyzované společnosti jsou letecké společnosti Lufthansa, Emirates, Turkish Airlines, Wizz Air, British Airways, Ryanair, Qatar Airways, České aerolinie, Travel Service, easyJet Airline, KLM, Air Berlin, Etihad Airways, Austrian Airlines a Eurowings.

V následujícím grafu číslo 2 je znázorněn objem poskytovaných služeb společností, které jsou uživateli přibližovacích služeb na letišti v Praze-Ruzyni (letišť Václava Havla).



Graf 2: Využití přibližovacích služeb

(Zdroj: Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016)

Nejnovejšími zákazníky se stali v roce 2016 zahraniční dopravci interkontinentálních letů China Eastern Airlines, Sichuan Airlines a Air Canada Rouge (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

3.2 Analýza společnosti

Na základě informací o společnosti z výroční zprávy, vystavené na podnikovém webu a obecném povědomí jsem vytvořila analýzu vnitřního prostředí a následně SLEPTE analýza. Jedná se o analýzu vnějšího prostředí podniku, jednotlivé faktory jsou akronymem počátečních písmen názvu, tyto faktory podnik nekontrolovatelně ovlivňují.

3.2.1 Analýza vnitřních faktorů podniku

V této části analýzy se zaměřuji na průzkum výkonnosti podniku z ekonomického hlediska. Pro tuto práci jsem vybrala vertikální finanční analýzu a rozbor změny nákladů na zaměstnance z důvodu dobré aplikovatelnosti i na státní podniky.

Vertikální analýza

V tabulkách 7 a 8 je vypracována analýza, jež popisuje strukturu aktiv, pasiv a výkazu cashflow. Vyjadřuje každou položku jako určité procento ze zvolené celkové položky. Pro rozvahu je zvolena jako celková položka bilanční suma, pro výkaz zisku a ztrát jsou zvoleny jako celkové položky náklady a tržby.

Tabulka 7: Vertikální analýza aktiv

(Zdroj: Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016)

Položky rozvahy	2015	2016
AKTIVA Celkem	100 %	100 %
Stálá aktiva	60,6 %	62,14 %
DNM	15,34 %	20,02 %
DHM	40,67 %	37,87 %
Pozemky	0,58 %	0,65 %
Stavby	61,9 %	63,46 %
Hmotné movité věci	23,65 %	24,9 %
Nedokončený DM	13,84 %	10,95 %
DFM	11,26 %	11,22 %
Oběžná aktiva	38,8 %	36,7 %
Zásoby	0,59 %	0,69 %
Krátkodobé pohledávky	25 %	37,2 %
Finanční majetek	74,3 %	62 %

Tabulka 8: Vertikální analýza pasiv

(Zdroj: Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016)

Položky rozvahy	2015	2016
PASIVA Celkem	100 %	100 %
Vlastní kapitál	91 %	88,4 %
Základní kapitál	19,45 %	18,8 %
Ážio a kapitálové fondy	4,4 %	4,2 %
Fondy ze zisku	67,19 %	68,1 %
VH minulých let	3,1 %	2,3 %
VH účetního období	5,8 %	6,4 %
Cizí zdroje	11 %	11,6 %
Dlouhodobé závazky	24,12 %	15,39 %
Krátkodobé závazky	75,8 %	84,61 %

Ve výše vyhotovených tabulkách číslo 7 a 8 lze pozorovat procentní zastoupení jednotlivých položek aktiv a pasiv a jejich změny v letech 2015 a 2016.

V tabulce aktiv lze dohledat velký úbytek dlouhodobého nehmotného majetku, k čemuž došlo z důvodu vyřazení navigačního systému Lower airspace (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

Náklady na zaměstnance

Mzdové náklady za zaměstnance se v roce 2015 pohybovaly v částce 1,4359 miliard, plus hodnota sociálního a zdravotního pojištění jenž bylo ve výši 0,364 miliard (34%), náklady pro top management byly v roce 2015 ve výši 84 milionů. V roce 2016 mzdové náklady na zaměstnance vzrostly zhruba o 100 milionů, a to z důvodu náborem nových zaměstnanců, i díky zkvalitnění benefitního plnění pro zaměstnance (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

Ostatními náklady podniku jsou náklady vzniklé poskytnutím plnění top manažerům, jedná se o kapitálové pojištění, příspěvek na penzijní připojištění a úhrada životního pojištění. Dále se jedná o nepeněžité plnění, konkrétně o poskytnutí služebních automobilů i k soukromému užití. Dozorčí rada nevykazuje podniku žádné nákladové položky, protože členové za výkon funkce nepobírají žádné plnění. Podobná situace nastává i pro členy výboru pro audit (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016).

3.2.2 SLEPTE analýza podniku

SLEPTE analýza patří mezi analýzy externího prostředí, které firmu ovlivňuje, aniž by se tento vliv dal nějakým způsobem korigovat.

Sociální faktory

Posuzuje se zde demografický profil státu, například životní úroveň, vzdělanost, nebo zvyky kupujících. Analyzovaný podnik je však těmito faktory ovlivněn minimálně. Podnik se zabývá poskytováním služeb na letištích po celé republice a demografické faktory v tomto případě hrají minimální roli. Jediným faktorem, který podnik znatelněji ovlivňuje, je vzdělání obyvatel, a to z důvodu potřeby nábory nových zaměstnanců. V současné době je na trhu práce v České republice nedostatek zaměstnanců, kteří by byli dostatečně kvalifikováni.

Legislativní faktory

Podnik je zřízen Ministerstvem dopravy, tudíž je ovlivňovaný českou legislativou, a to konkrétně zákony a ustanoveními ve platném znění o státních podnicích. Tato nařízení je třeba respektovat a dodržovat. Mezi obecné platné právní předpisy, kterými se daná firma řídí a je jimi pozitivně či negativně ovlivňována patří:

- Zákon o státním podniku č. 77/1997 Sb.,
- Zákon č. 513/1991 Sb. Obchodní zákoník a ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů a ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 563/1991 Sb. o účetnictví a ve znění pozdějších předpisů,
- České účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky č. 500/2002 Sb. a ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce a ve znění pozdějších předpisů.

Ekonomické faktory

Na podnik působí jak národní vlivy, tak mezinárodní vlivy ekonomiky. Nejvýraznější podíl ovlivnění je zde však způsoben tím, že všichni zákazníci podniku jsou zahraniční. Z toho vyplývá, že vliv mezinárodních změn v ekonomice podnik ovlivňuje značnou mírou. Např. zdražení služeb v sousedních státech by znamenalo úbytek leteckých společností, které by měli zájem létat do České republiky. V potaz přichází také snižování schodku státního rozpočtu a s ním související škrty, které by mohly ovlivnit výši prostředků pro financování podniku.

Politické faktory

Důležitými politickými faktory mohou být i problémy v politických vztazích s určitými zeměmi. Pokud by například na Ukrajině došlo k rozvoji války s Ruskem, hrozilo by, že společnosti budou Českou republiku obléhat. Dále se může jednat o různá vládní embarga uvalovaná z důvodů rozdílných názorů cizích zemí.

Technologické faktory

Podnik je technologickými faktory ovlivňován na velmi vysoké úrovni, především z toho důvodu, že je součástí středoevropského leteckého prostoru a musí se rovnat technologickým vybavením pro řízení vzdušného prostoru okolním státům.

Enviromentální faktory

Vzhledem k tomu, v jakém odvětví podnik uskutečňuje svoji podnikatelskou činnost jsou ekologické a přírodní faktory skupinou, která podnik výrazně ovlivňuje. Například v důsledku výbuchu sopky na Islandu v roce 2010 prudce poklesl zájem o letecké služby nad Evropou.

3.3 Benefity v podniku

Systém a pravidla poskytování zaměstnaneckých jsou vymezeny v podnikové směrnici a kolektivní smlouvě. Výše a profil benefitů se flexibilně mění dle kolektivního vyjednávání se zaměstnaneckými odbory.

Společnost využívá širokou škálu zaměstnaneckých benefitů. Většinu těchto výhod zaměstnanci čerpají prostřednictvím Fondu kulturních a sociálních potřeb. Dále jsou benefity poskytovány podle pracovní pozice a stupně vytížení. Podnik tedy poskytuje flexibilní i fixní benefitní systém.

Z důvodu toho, že se jedná o státní podnik, není zde tvořen sociální fond. Zaměstnanci mají nárok na zaměstnanecké výhody, pokud jsou ve společnosti zaměstnáni na hlavní pracovní poměr. Z fondu FKSP je tvořeno pro každého zaměstnance, který ve společnosti působí nejméně 6 měsíců, speciální osobní konto. Z tohoto konta mohou zaměstnanci čerpat specifické benefity (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

Osobní konto

Zásady čerpání prostředků z osobního konta FKSP byly vymezeny ve vyhlášce č. 310/1995 Sb. v platném znění, která byla účinná do 1.5. 2002. Nyní jsou podmínky

vymezeny ve vyhlášce Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb § 16 č. 353/2015 Sb., jež vstoupila v platnost dne 21. 12. 2015 a je účinná od 1. 1. 2016. Prováděcí vztahy této vyhlášky se dále vztahují k zákonu o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů a dále pak k zákonu o rozpočtových pravidlech 218/2000 Sb.

Tyto zásady opravňují zaměstnance za stanovených podmínek čerpat peněžní prostředky z jejich osobních kont. Každoroční příděl na osobní konto zaměstnance je 50 000 Kč, nevyčerpanou částku lze přenášet do budoucího roku, ale jen do horní hranice, která činí 110 000 Kč. Přebytek je navrácen zpět do FKSP (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

Pro čerpání prostředků z osobního fondu platí daný postup. Každý zaměstnanec je povinen nechat si od subjektu, který mu poskytuje určitou službu, vyhotovit fakturu, která musí obsahovat požadované náležitosti. Pokud se jedná o plnění vzniklé v jiné zemi, nebo v jiné měně (EUR, USD, GBP) je možné fakturu vystavit v cizím jazyce. Konkrétně se jedná o angličtinu, francouzštinu, španělštinu, italštinu, slovenštinu a němčinu. Pokud je tedy požadavek na zaplacení faktury v cizí měně, pak cena nesmí být v přepočtu na koruny vyšší než zůstatek na osobním kontě. Pokud cena požadovaného plnění převyšuje zůstatek na kontě, musí zaměstnanec před uskutečněním plnění složit do pokladny ÚFS zálohu stanovenou zaměstnancem odpovědného za vedení osobních kont. Zaměstnanec musí přebytek zaplatit před uskutečněním zdanitelného plnění. Čerpání z osobních kont zaměstnance je možné využívat i pro plnění využívaná rodinnými příslušníky (manželé, studující vlastní děti do 26 let), případně druhy či družkami (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.3.1 Stravování zaměstnanců

Zaměstnancům podnik zajišťuje stravování formou stravenek. Ty mohou být využity na odběr teplého jídla, případně je k dispozici forma závodního stravování v jídelně, která je umístěna na pracovišti (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

- **Stravenky**

Dle kolektivní smlouvy podniku jsou podmínky pro získání stravenky následující,

- Zaměstnanec musí odpracovat alespoň 4,5 hodiny denně. Daňově uznatelným výdajem se však stravenka dle zákona o daních z příjmů stává již po odpracování 3 hodin dle ZDP.
- Zaměstnanec nemá přístup do jídelny.

Zaměstnancům, kterým trvá směna 11 hodin a déle, náleží 2 stravenky. Do roku 2017 byly poskytovány stravenky o nominální hodnotě 80 Kč, od roku 2018 jsou poskytovány stravenky o nominální hodnotě 100 Kč. Zaměstnavatel na stravenky přispívá v plné výši. Daňově neuznatelná výše nákladů se hradí z FKSP.

V následující tabulce číslo 9 je znázorněna daňově uznatelná výše nákladů zaměstnavatele při různých nominálních hodnotách stravenek. V roce 2018 začala na základě kolektivního vyjednávání firma poskytovat stravenky v nominální hodnotě 100 Kč, při této variantě je méně zatěžován FKSP (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018). Dále tabulka obsahuje detailně rozpracované daňové zatížení zaměstnavatele. Zaměstnavatel si může jako daňově uznatelný náklad uplatnit maximálně 55 % z nominální hodnoty poskytované stravenky. Zbytek tj. 45 % si většinou hradí zaměstnanec sám. V případě analyzovaného podniku. ale hradí zbylých 45 % podnik (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

Tabulka 9: Stravenky

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	2017	2018
Nominální hodnota	80 Kč	100 Kč
55 % daňový náklad	44 Kč	55 Kč
45 % úhrada z FKSP	36 Kč	45 Kč

V následujících tabulkách je rozpracovaný postup při výpočtu čisté mzdy zaměstnance. V tabulce 10 je čistá mzda kalkulována za situace kdy zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci stravovací poukázky. V druhém případě, tedy v tabulce číslo 11, zaměstnavatel stravenky naopak poskytuje dle ustanovení §236 odst. 1 zákoníku práce. Pokud zaměstnanec odpracuje alespoň 4,5 hodiny denně, získává nárok na jednu stravenku. V případě, že zaměstnanec odpracuje 12 hodin za směnu získává nárok na 2 stravenky. V tomto modelovém příkladu uvažuji, že zaměstnanec za měsíc odpracoval 160 hodin po osmihodinových směnách. Tudíž vzniká zaměstnanci nárok na 20 stravenek. Z příkladu je patrné, že pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci stravenky místo části mzdy, získává zaměstnanec ve výsledku vyšší mzdu než kdyby, měl částku obsaženou ve stravenkách započítanou v hrubé mzdě. Tudíž je poskytování stravenek výhodné nejen pro zaměstnavatele, který si může 55 % nominální hodnoty

přiznat jako daňový náklad, ale i pro zaměstnance, který díky nim získává vyšší čistou mzdu. V modelovém příkladu se jedná o rozdíl 520 Kč.

Tabulka 10: Mzda bez stravenek

(Zdroj: vlastní zpracování)

Hrubá mzda	60 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění, zaměstnavatel (25 %, 9%)	20 400 Kč
Superhrubá mzda	80 400 Kč
Zaokrouhlení	80 400 Kč
Daň 15 %	12 060 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň po slevě	9 990 Kč
Sociální a zdravotní pojištění, zaměstnanec (6,5 %, 4,5%)	6 600 Kč
Čistá mzda	43 500 Kč

Tabulka 11 : Mzda se stravenkami

(Zdroj: vlastní zpracování)

Hrubá mzda	58 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění, zaměstnavatel (25 %, 9%)	19 720 Kč
Superhrubá mzda	77 720 Kč
Zaokrouhlení	77 800 Kč
Daň 15 %	11 670 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň po slevě	9 600 Kč
Sociální a zdravotní pojištění, zaměstnanec (6,5 %, 4,5%)	6 380 Kč
Stravenky 20 kusů po nominální hodnotě 100 Kč	2 000 Kč
Čistá mzda (+stravenky)	42 020 +2 000 = 44 020 Kč

- **Závodní stravování**

Zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům na závodní stravování v maximální daňově uznatelné výši, zbytek nákladů hradí podnik z FKSP. Zaměstnanec má nárok na stravovací příspěvek 46 Kč za pracovní den (který je nižší než 11 hodin). Tato částka pokryje pouze náklady na úhradu potravin. Náklady na přípravu jídel, servis a pracovní sílu jdou do výdajů podniku. Pokud má zaměstnanec směnu delší než 11 hodin má nárok na dvě jídla, tudíž získává příspěvek ve výši 92 Kč (2*46 Kč). Pakliže jsou roční náklady za stravování vyšší, než je výše uvedené omezení, zaměstnanec si přebytek musí uhradit sám. Příspěvek se poskytuje pouze pokud zaměstnanec odpracuje směnu (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

Příspěvky na stravování zajišťované jinými subjekty jsou daňově uznatelné až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5-12 hodin. Zároveň musí být splněna podmínka, že je přítomnost zaměstnance během dané směny minimálně 3 hodiny. Přesáhne-li délka směny v úhrnu s povinnou přestávkou jedenáct hodin, lze uplatnit daňově uznatelný náklad na další jedno jídlo za zaměstnance, a to v souladu s výše uvedenými procentními limity. Z toho vyplývá, že v těchto případech nelze využít poskytování zvýhodněného stravování pro bývalé zaměstnance, zaměstnance na dovolené či v pracovní neschopnosti jako daňově uznatelný náklad, protože nesplní podmínku odpracování 3 hodin za danou směnu (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.3.2 Dovolená

Každý zaměstnanec má nárok na pět pracovních týdnů dovolené v jednom kalendářním roce. V porovnání s ustanovením v § 213 odst. 1 zákoníku práce, které určuje spodní časovou hranici poskytování dovolené, se jedná o týden více. Zaměstnanec musí dny určené pro dovolenou vyčerpat vždy v též kalendářní rok ve kterém na ni získal nárok, a to vždy po dohodě s příslušným nadřízeným orgánem. Existují zde ale i výjimky. Například v případě, kdy zaměstnanec prodělává dlouhodobou vážnou nemoc je možné převést tyto dny do následujícího roku. Podobné výjimečné případy se řeší individuálně (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

Zaměstnanci pracující v podniku na HPP a na DPP získávají příspěvek na dovolenou ve výši 25 000 Kč za rok, který je obsažen ve zdrojích na osobním kontě. Dle zákoníku

práce je maximální daňově uznatelná hodnota příspěvku na dovolenou 20 000 Kč. Zbylých 5 000 Kč se musí zaměstnanci zdanit ke mzdě. Příspěvek se vyplácí vždy zpětně, pokud by podnik zaměstnanci uhradil dopředu, musela by být částka zdaněna ke mzdě (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

Zaměstnanec může čerpat prostředky na dovolenou z FKSP, pokud si nechá od ubytovatele (hotelu, fyzické osoby – ubytování v soukromí) nebo cestovní kanceláře vyhotovit fakturu, která má již zmiňovanou přesnou formu. Prostředky z FKSP pak může čerpat jak na svoji osobu, tak na rodinné příslušníky (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.3.3 Relaxační benefity (FKSP)

Podnik nabízí svým zaměstnancům využití benefitů prostřednictvím benefitních poukázek, nebo základě předložené faktury (z osobního konta). Tikety může zaměstnanec uplatnit v místech, uvedených na www.edenred.cz.

- Sportovní aktivity (vstupy do bazénů, na tenisové kurty, na golfová hřiště),
- Relaxační aktivity (masáže, relaxační procedury, lázeňské procedury),
- Kulturní akce (vstupenky na koncerty, do divadla)

Jsou osvobozeny od odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnanec z nich neodvádí odvody (do 20 000 Kč ročně) ani daň z příjmů. V porovnání se mzdou získává zaměstnanec přidanou hodnotu ve výši o 45 % a zaměstnavatele zatěžuje v porovnání s navýšením mzdy pouze 85 % nákladů. Zaměstnanci mají nárok na poukázky do výše 10 000 Kč za rok (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018). V tabulkách číslo 12 a 13 je proveden výpočet a porovnání reálné výše příspěvku při a bez poskytování stravenek.

Tabulka 12: Výhodnost poukázek z pohledu zaměstnavatele

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Odměna do mzdy	Poukázka
Odměna	1 000 Kč	1 000 Kč
SZP 34 %	340 Kč	0 Kč
Daň z příjmů 19 %	0 Kč	0 Kč
Náklady celkem	1 340 Kč	1 000 Kč
Úspora zaměstnavatele	340 Kč	

Tabulka 13: Výhodnost poukázek z pohledu zaměstnance

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Odměna do mzdy	Poukázka
Odměna	1 000 Kč	1 000 Kč
SZP 34 %	340 Kč	0 Kč
Základ daně z příjmu zaměstnance	1 340 Kč	-
Superhrubá mzda	1 400 Kč	-
Daň z příjmu zaměstnance 15 %	210 Kč	-
Reálný příjem zaměstnance	680 Kč	1 000 Kč
Rozdíl	320 Kč	

Zaměstnanci podniku mají také přístup do posiloven, které se nacházejí přímo na pracovišti. V hlavním sídle mají dokonce k dispozici wellness, obsahující sauny, vířivku a relaxační místnost. Do sídla pravidelně dle potřeb zaměstnanců dochází maséři. Wellness a posilovny jsou mimo zaměstnanců zpřístupněny i jejich rodinným příslušníkům. Od 1.1. 2018 jsou masérské služby zdaňovány, pokud není masér registrovaný ve speciálním ozdravném středisku. Toto středisko musí být registrováno v rejstříku zdravotnických zařízení zřizovaného Ministerstvem zdravotnictví (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.3.4 Jednorázové odměny při životních jubileích a při speciálních pracovních výkonech

Zaměstnanci, kteří dosáhli životního či pracovního jubilea, nebo dokázali vyvinout úsilí nad rámec pracovních povinností, získávají od podniku peněžní nebo nepeněžní odměny. Částka za plnění se zdaňuje zaměstnanci ke mzdě, není tedy daňově uznatelným výdajem (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.3.5 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Pro zaměstnavatele byl příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění v úhrnu celkem 30 000 Kč. Od roku 2017 se daňově uznatelná částka v celkovém úhrnu zvýšila na 50 000 Kč. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek mimo hrubou mzdu a zaměstnanec tím získává plnou částku na jím požadované pojištění. Dále mají zaměstnanci možnost z využít část vyhrazených peněz pro tento benefit na investiční životní pojištění. Právo zaměstnanců na tento příspěvek je ukotven v kolektivní smlouvě (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

V následující tabulce číslo 14 přibližím výhodnost poskytování příspěvku mimo hrubou mzdu zaměstnance.

Tabulka 14: Příspěvek penzijní a soukromé životní pojištění

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Výplata ve mzdě	Příspěvek
Částka	3 000 Kč	3 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění (zaměstnavatel)	1 020 Kč	0 Kč
Sociální a zdravotní pojištění a daň (zaměstnanec)	468+ 330=798 Kč	0 Kč
Firemní náklady na zaměstnance	4 020 Kč	3 000 Kč
Skutečný příjem zaměstnance	2 202 Kč	3 000 Kč

- **Příspěvek na penzijní připojištění**

Nárok na penzijní připojištění má v podniku pouze zaměstnanec v hlavním pracovním poměru na dobu neurčitou. V případě zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, platí pouze v případě, odpracoval-li minimálně jeden rok v podniku a je v evidenčním stavu. Nárok má také zaměstnanec, který není v evidenčním stavu z důvodu vykonávání funkce pro odborový orgán zaměstnanců. Příspěvek je pravidelný měsíční v částce 3 % z hrubé měsíční mzdy zaměstnance. Z těchto 3 % se mohl zaměstnanec rozhodnout uplatnit 1 % do investičního životního pojištění. Toto pojištění se již zaměstnancům neposkytuje, ale zaměstnanci, kteří mají trvalou smlouvu tuto výhodu stále využívají (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

- **Příspěvek na soukromé životní pojištění**

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na životní pojištění ve výši 8 000 Kč za rok. Zaměstnanec ho může využít na penzijní připojištění, nebo soukromé životní pojištění. Zároveň však u těchto zaměstnanců nesmí roční součet všech příspěvků na penzijní připojištění a ŽP přesáhnout daňově uznatelnou výši. Podmínkou vyplácení příspěvku je, aby byl zaměstnanec v hlavním pracovním poměru se smlouvou na dobu neurčitou, nebo určitou s platností nejméně do konce příslušného kalendářního roku. Zaměstnanec musí podat žádost na formuláři a přiložit kopii smlouvy o uzavření ŽP, která splňuje podmínky o daňové uznatelnosti dle zákona, tj. pojistná smlouva uzavřená mezi zaměstnancem

a pojišťovnou. Ve smlouvě je sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve ve věku 60 let (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

Pokud by zaměstnanec byl z důvodu nemoci dlouhodobě nepřítomen v případě penzijního připojištění ztrácí nárok. (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.3.6 Příspěvek při dočasné pracovní neschopnosti

Společnost poskytuje za první 3 dny pracovní neschopnosti svým zaměstnancům finanční příspěvek, který je daněn a je ve výši 25 % z redukováného denního vyměřovacího základu, což je zhruba výše nemocenských dávek, které byly v minulosti poskytovány ČSSZ. Standardně se dle zákoníku práce poskytují náhrady za dočasnou pracovní neschopnost až od 4. dne pracovní neschopnosti a za první 3 dny pracovní neschopnosti zaměstnanci finanční náhradu nezískávají. Dále od 15 dne platí zaměstnanci nemocenské dávky Česká správa sociálního zabezpečení (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.3.7 Zdravotní péče

Pro své zaměstnance má podnik k dispozici firemního lékaře, který působí na letišti v Ruzyni a poskytuje zaměstnanců vstupní i preventivní lékařské prohlídky. V rámci benefitu je poskytnuto očkování proti chřipce a encefalitidě. Očkování proti klíšťové encefalitidě je určeno pro zaměstnance, kteří vykonávají práci v blízkosti lesních porostů, nebo na pracovišti umístěném v lese (radiolokační pracoviště: Písek, Buchtův kopec) (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

Letoví dispečeri neboli řidiči, mají nárok na benefit ve formě kontaktních čoček a dioptrických brýlí. Tento nárok vzniká z důvodu nepřetržitého namáhání očí při práci. Do roku 2017 bylo plnění zdaňováno. Od roku 2018 je benefit v celkové výši osvobozen. Pro osvobození je třeba prokázat poukaz od optika, nebo lékařskou zprávu (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.3.8 Odborný rozvoj a jazykové kurzy

Zaměstnavatel poskytuje výuku jazyků, na kterou mají nárok všichni zaměstnanci. V sídle společnosti tak probíhají speciální jazykové kurzy (jazyková škola), které jsou vedeny za pomoci interních pracovníků podniku, tudíž se náklady nezdaňují. Podnik také nabízí možnost jazykových kurzů za pomoci externích lektorů. Tito lektori dojíždějí

na jednotlivá pracoviště. Především pro zaměstnance vrcholového managementu, se poskytují speciální jazykové kurzy v zahraničí. (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.3.9 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

Pro zaměstnance je na pracovištích zdarma dostupná pitná voda v barelech (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.3.10 Služební automobily a parkování

Poskytování služebních vozidel a hrazené parkování jsou příkladem takzvaného flexibilního benefitu, které podnik také provozuje. Služební automobil zaměstnavatel poskytuje pouze zaměstnancům vyššího managementu a top managementu. Náklady spojené s provozem automobilu jsou pro podnik daňově uznatelné (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

Zaměstnanci plnící pracovní činnost na letišti, mají možnost bezplatného parkování na všech civilních letištích vyššího významu (Brno – Tuřany, Praha – Ruzyně, Ostrava Mošnov, Karlovy Vary). Parkovací služby byly v minulosti zajišťovány společností Aeroholding, a. s., v současnosti jsou služby ošetřeny externí společností. Příspěvek, který je ve výši nákladů na parkovné u letišť, se zaměstnancům připisuje k hrubé mzdě a následně se daní (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018).

3.4 Porovnání benefitů se společností SŽDC

V této části provedu porovnání benefitů v analyzovaném podniku se společností Správa železniční a dopravní cesty. Jedná se o státní organizaci, která je financována Ministerstvem dopravy. Předmětem podnikání je poskytování technické a personální podpory na železnici v České republice. Z výsledku porovnání jednotlivých plnění nad rámec mzdy se pokusím interpretovat návrhy na zlepšení pro analyzovaný podnik. Společnost SŽDC jsem vybrala proto, že se jedná státní podnik o podobné velikosti a operuje na podobném poli působnosti, tudíž srovnání by mělo být relevantní. Zástupce společnosti mi poskytl k nahlédnutí kolektivní smlouvu platnou do 31.12.2017.

3.4.1 Stravování

Stravování je ve společnosti SŽDC poskytováno formou stravenek na odběr teplého jídla, nebo formou poukázek na jídlo v případě, že je zajištěno stravování. V případě zajištění stravování formou poukázek na jídlo, jsou tyto poukázky v nominální hodnotě 100 Kč u zaměstnanců při směně dlouhé 12 a více a v nominální hodnotě 80 Kč u ostatních

zaměstnanců, s možností odběru teplých jídel přednostně v zařízeních provozujících veřejné stravování v blízkosti pracovišť. Zaměstnavatel hradí ze svých prostředků příspěvek na závodní stravování do výše 55 % ceny jak u poukázky na jídlo, tak u stravenky. Na jedno hlavní jídlo může být poskytnut příspěvek z prostředků FKSP (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

V porovnání s analyzovaným podnikem se jedná velmi podobné plnění, avšak vybraný podnik poskytuje stravenky všem zaměstnancům, kteří odpracují 4,5 směny, a to v nominální hodnotě 100 Kč. Dále pak pokrývá celkové i daňově neuznatelné výdaje (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

V tabulce č. 15 je vidět srovnání výše poskytování benefičního plnění pro zaměstnance analyzovaného podniku a společnosti SŽDC.

Tabulka 15: Porovnání reálných příjmů zaměstnanců při poskytování stravenek

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Analyzovaný podnik	SŽDC
Nominální hodnota poukázky	100 Kč	100 Kč
55 % daňově uznatelný výdaj	55 Kč	55 Kč
45 % daňově neuznatelný výdaj	45 Kč	45 Kč
Příjem zaměstnance	100 Kč	100-45= 55 Kč

Vzhledem k tomu, že oba porovnávané podniky jsou státní je vhodné poukázat na to, že jeden podnik hradí stravenku v plné výši a druhý pouze v částce, která je pro ně daňově uznatelná. Toto je možno zdůvodnit povahou v rozdílu organizací. Obě dvě organizace jsou financovány Ministerstvem dopravy, avšak společnost SŽDC není zřízena za účelem generovat zisk, naopak analyzovaný podnik je velmi výdělečný a část jeho zisku se dokonce využívá jako příjem do veřejného rozpočtu. Z tohoto důvodu si může analyzovaný podnik dovést poskytovat zaměstnancům lepší plnění než společnost SŽDC.

3.4.2 Dovolená a rekreace

Ve společnosti SŽDC mají v podniku na dovolenou nárok zaměstnanci, kteří odpracují 36 až 40 hodin týdně. Zaměstnanci, kteří odpracují 36-37,5 hodin týdně mají nárok

na 5 týdnů dovolené a zaměstnanci, kteří odpracují 37,5-40 hodin týdně získávají nárok na 6 týdnů dovolené (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

Dle zákoníku práce výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006).

- **Příspěvky na tuzemské a zahraniční rekreace**

Jedná se o nepeněžní plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb organizační jednotky. Příspěvky jsou osvobozeny od daně z příjmů do výše 20 000 Kč za všechny poskytnuté příspěvky na rekreace a zájezdy za kalendářní rok zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům, případně důchodci. Jestliže hodnota příspěvků zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům přesáhne 20 000 Kč, bude částka převyšující limit započítána do základu daně z příjmů zaměstnance za měsíc, ve kterém mu byla jako příspěvek poskytnuta. Důchodce musí rozdíl vrátit nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

- **Příspěvky na individuální tuzemský či zahraniční rekreační pobyt nebo zájezd**

Zaměstnancům SŽDC a bývalým zaměstnancům se přispívá z fondu kulturních a sociálních potřeb na rekreační pobyty, rehabilitace a zájezdy v tuzemsku nebo v zahraničí dle vlastního výběru do výše 5 000 Kč. Podmínkou je, že zaměstnavatel musí zájezd či pobyt organizovat, nebo spoluorganizovat. To znamená, že účetní doklad o zaplacení poukazu je vyhotoven na jméno zaměstnavatele. Je třeba, aby zaměstnanec předložil cenovou nabídku k individuální rekreaci. Rodinným příslušníkům se z FKSP oblastní jednotky příspěvek na individuální pobyt či zájezd neposkytuje (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

- **Příspěvek na hromadný zájezd sportovní, kulturní a turistické akce v délce trvání 4 dny**

Zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům a důchodcům lze z fondu kulturních a sociálních potřeb přispět na hromadný zájezd, který organizuje nebo spoluorganizuje zaměstnavatel. Může se jednat o hromadný zájezd sportovní, kulturní nebo turistický a může se konat v tuzemsku nebo i v zahraničí (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

Rodinným příslušníkům zaměstnance bude příspěvek poskytnut pouze, pokud se hromadného zájezdu účastní také sám zaměstnanec. Výše příspěvku činí maximálně

50 % ceny zájezdu a to do 3 000 Kč pro zaměstnance, jeho rodinné příslušníky (včetně nezaopatřených dětí) a pro důchodce (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

V porovnání s analyzovaným podnikem společnost SŽDC poskytuje příspěvek na dovolenou v částce 20 000 Kč, analyzovaný podnik ve výši 25 000 Kč. Daňově uznatelným výdaje jsou dle zákona o dani z příjmů příspěvky do 20 000 Kč. Tudíž se 5 000 Kč poskytovaných navíc zdaní ke mzdě zaměstnance.

Tabulka 16: Maximální možný příspěvek na dovolenou vybraný v červenci 2017

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Vybraný podnik	SŽDC
Hrubá mzda	45 000 Kč (5 000 Kč*)	40 000 Kč
SZP 34 %	15 300 Kč	13 600 Kč
SHM	60 300 Kč	53 600 Kč
Daň 15 %	9 045 Kč	8 040 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň po slevě	6 975 Kč	5 970 Kč
SZP 11 %	6 750 Kč	6 000 Kč
Mzda k výplatě	31 275 Kč	28 030 Kč
Plnění z FKSP	25 000 Kč (5 000 Kč zdaněno*)	20 000 Kč
Celkový příjem zaměstnance	31 275 Kč + 20 000 Kč = 51 275 Kč	28 030 Kč + 20 000 Kč = 48 030 Kč

V tabulce číslo 16 jsem zpracovala modelový příklad, ve kterém každý zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci v měsíci srpnu příspěvek na dovolenou. Tento příspěvek je vyplácen zpětně za červenec. V případě vybraného podniku má zaměstnanec nárok na příspěvek ve výši 25 000 Kč, avšak částka, která je rozdílem daňově uznatelného výdaje (20 000 Kč) se zaměstnanci daní ke mzdě. Ve výsledku je patrné, že se rozdíl celkového peněžního i nepeněžního příjmu zaměstnanců liší o 3 245 Kč. Z toho důvodu bych vybranému podniku doporučila poskytovat příspěvek na dovolenou pouze v daňově uznatelné výši 20 000 Kč. Výhodnějším řešením by bylo navýšení prostředků v osobním kontě z FKSP. Zde by se částka stala daňově uznatelným výdajem v plné výši.

Plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, společnost SŽDC poskytuje zaměstnancům plnění do výše 5 000 Kč na rekreační pobyty, rehabilitace a zájezdy v tuzemsku nebo v

zahraničí dle vlastního výběru. Podmínkou je, aby byl účetní doklad o zaplacení poukazu vyhotoven na jméno zaměstnavatele. Toto plnění se nevztahuje na rodinné příslušníky zaměstnance společnosti. Dalším plněním z FKSP je příspěvek na hromadný zájezd, který zaměstnavatel organizuje, a to do maximální výše 3 000 Kč. Tento příspěvek mohou využívat i rodinní příslušníci, pokud je přítomen zaměstnanec (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

Analyzovaný podnik oproti tomu poskytuje plnění na rekreaci z FKSP neomezeně do výše zůstatku na osobním účtu s tím, že se toto plnění může vztahovat i na rodinné příslušníky zaměstnanců. To znamená, že plnění FKSP je ve vybraném podniku flexibilnější a zaměstnanci si mohou poskytnuté prostředky na osobním kontě uplatnit na plnění, která si každý subjektivně vybere.

3.4.3 Kondiční a ozdravné pobyty

Společnost SŽDC svým zaměstnancům poskytuje kondiční ozdravné pobyty (KOP), které trvají 12 dní a jsou poskytnuty zaměstnancům, kteří podepíší dohodu o KOP a splní následující podmínky:

- Nárok na KOP získává zaměstnanec SŽDC, který odpracoval minimálně 20 let v podniku a alespoň 10 let na jedné pozici: vedoucí technik specialista, dispečer, výpravčí, hasič, velitel, zástupce velitele, signalista, vedoucí směny.
- Nárok má také zaměstnanec, který provádí výjezdovou činnost a odpracoval alespoň 10 let v podniku. Dále zaměstnanec, který vykonával v podniku podobu 20 let náročnou práci a musel být z důvodů zdravotních potíží přerážen
- Dále pak zaměstnanec, který provádí náročnou práci nejméně 26 let, z toho alespoň 10 let na pozici: správce trati, správce, mistr, návěstní technik, vedoucí elektro dispečinku, pracovník údržby, zámečnick, montér tratí, četař atd. (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

Zaměstnanec, který splní podmínky pro získání KOP si hradí za každý den pobytu částkou 100 Kč. Tato částka je zaměstnanci sražena ze mzdy, nebo jí před začátkem pobytu zaměstnanec uhradí do pokladny. Kondiční a ozdravný pobyt zahrnuje nejméně 20 lázeňských procedur a edukační program o prevenci nemocí, zdravém stravování a životním stylu (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

S ohledem na to, že většina zaměstnanců analyzovaného podniku spadá do věkové kategorie 45-60 let, doporučila bych zavést podobné plnění zavést i v analyzovaném podniku.

3.4.4 Odměny při životním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru

Odměna při životním jubileu se poskytuje zaměstnancům, kteří dosáhli věku 50 let. Výše odměny při prvním skončení pracovního poměru se odvíjí od počtu odpracovaných let v podniku. Při odpracování nejméně jednoho roku, ale méně než pět let, získává zaměstnanec odměnu ve výši 9 000 Kč. Při odpracování alespoň pěti let, maximálně však dvaceti let, získává zaměstnanec odměnu 11 000 Kč. Při odpracování více než dvaceti let zaměstnanec získá plnění ve výši 14 000 Kč (Kolektivní smlouva SŽDC, 2017).

V tabulce číslo 17 provedu celkové shrnutí a srovnání vybraných benefitů, které podniky poskytují, nebo naopak neposkytují. Oba podniky poskytující zaměstnancům výjimečně kvalitní plnění nad rámec mzdy, avšak analyzovaný podnik, jež je sice také podnikem státním, generuje velké zisky a je schopen poskytovat svým zaměstnancům plnění se kterými se společnost SŽDC nemůže rovnat. Analyzovaný podnik má stejně jako SŽDC benefitní systém ošetřený kolektivním vyjednáváním s odborovými organizacemi zaměstnanců, tudíž je zde velmi úzký prostor pro optimalizaci.

Tabulka 17: Srovnání benefitního plnění v analyzovaných podnicích

(Zdroj: vlastní zpracování)

Benefit	Analyzovaný podnik	SŽDC
Stravenky	ano	ano
Příspěvek na dovolenou	ano	ano
Odměny při životním jubileu	ano	ano
Ozdravné pobyty	ne	ano
Relaxační benefity	ano	ne

4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Poslední část mojí práce se zaměřím na návrhy pro změny. Konkrétně formuluji návrhy na změnu v oblasti stravování, mobility a speciálních výhod. Při tvorbě se snažím na co nejvyšší úrovni upravit daňové úlevy, které podnik čerpá a maximálně využít všech možností, které česká daňová legislativa nabízí. Současně vycházím z porovnání s výše analyzovanou společností SŽDC.

Podnik má oblast poskytování zaměstnaneckých výhod na velmi vysoké úrovni v porovnání oproti jiným podnikům České republiky, které zejména díky nízké míře informovanosti a laxnosti o tyto výhody přichází. Tuto skutečnost také umocňuje fakt, že příslušné vedení společnosti v pravidelných intervalech diskutuje spokojenost zaměstnanců s odbory, které předkládají připomínky a žádosti na změny. Výstupem těchto jednání je ve většině případů úprava zkoumaných položek benefitů, či jejich doplnění, nebo naopak zrušení. Dá se říci, že benefítní plnění, která společnost poskytuje, jsou pomyslným odrazem potřeb a přání zaměstnanců.

4.1.1 Stravování

Jako první návrh na optimalizaci benefitů v podniku jsem zpracovala změny ve stravování. Nejvýhodnější sazba poskytovaných stravenek se mění v čase stejnou frekvencí, jakou se mění legislativa na ně zaměřena, tudíž je tento návrh spíše příkladem pro co nejvyšší současnou optimalizaci této problematiky.

1) Stravenky

Společnost začala do 1. 1. 2018 využívala stravenky v nominální hodnotě 80 Kč, od začátku roku 2018 začala využívat stravenky s nominální hodnotou 100 Kč. Nově zavedená nominální hodnota stravenek je sice o něco výhodnější varianta, avšak od roku 2018 by byla pro podnik daňově nejspokojivější varianta využití stravenky s nominální hodnotou 118 Kč. Indikátorem této změny základě je novela vyhlášky č. 463/2017 Sb. Ministerstva práce a sociálních věcí z 15.12.2017 o změně sazby stravného na služebních cestách, které se v roce 2018 navýšilo na 93 Kč na den. Hodnotou zdanitelné částky se poté hodnota nejvýhodnější stravenky přiblížila k reálným cenám obědů. Průměrná útrata v ČR za oběd v restauraci se v minulém roce vyšplhala na částku vyšší než 109 Kč (Měšec.cz [online], 2017).

Podniku bych tedy doporučila, aby začal poskytovat zaměstnancům stravenky o nominální hodnotě 118 Kč. Poskytování stravenek o takovéto nominální výši by pro podnik nebylo výhodné pouze z pohledu daňových úlev, ale také proto, aby byl zaměstnancům v současném období minimální nezaměstnanosti poskytován praktický benefit, který pokryje plnou výši nákladů na jeden oběd.

V tabulce č. 17 je zobrazen vývoj daňově nejvýhodnějšího poskytování stravenek zaměstnancům v letech 2016 až 2018. Maximální daňově uznatelný příspěvek na stravování zaměstnanců se počítá jako 70 % z hodnoty stravného na pracovních cestách, která pro rok 2018 činí 65,1 Kč. Zákon o dani z příjmu pak umožňuje zaměstnavatelům uhradit maximálně 55 % z ceny stravenky, což znamená, že pokud se bude těchto 55 % rovnat maximální výši uznatelného stravného na pracovní cesty, pokud pracovní cesta trvá 5 až 12 hodin, byla by hodnota nejvýhodnější stravenky pro rok 2018 118 Kč.

Tabulka 18: Nejvýhodnější hodnota poskytnuté stravenky

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	2016	2017	2018
Sazba stravného (horní hranice pro státní správu)	83 Kč	86 Kč	93 Kč
70 % stravného	58,1 Kč	60,2 Kč	65,1 Kč
Optimální hodnota stravenky	105,64 Kč	109,45 Kč	118,36 Kč
55 % daňově uznatelná výše stravenky	58,1 Kč	60,2 Kč	65,1 Kč

Poskytování stravenek s nominální hodnotou 118 Kč předvedu na následujícím modelovém příkladu. V příkladu jsem provedla porovnání s momentálně poskytovanou stravenkou o nominální hodnotě 100 Kč. Nárok zaměstnance na stravenky uvažuji při osmihodinových směnách a po odpracování 160 hodin v měsíci. Nárok na jednu stravenku v podniku, jak je výše uvedeno, vzniká při odpracování alespoň 4,5 hodin ve směně kratší než 12 hodin denně. Zaměstnanec má tedy nárok na 20 stravenek (160/8).

Tabulka 19: Výpočet mzdy zaměstnance při poskytnutí stravenky s nominální hodnotou 118 Kč

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Zaměstnanec
Hrubá mzda	60 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění 34 %	20 400 Kč
Superhrubá mzda	80 400 Kč
Daň 15 %	12 060 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň po slevě	9 990 Kč
Sociální a zdravotní pojištění 11 %	6 600 Kč
Stravenky 20 ks	2 360 Kč
Čistá mzda	$60\,000 - 9\,990 - 6\,600 + 2\,360 = \mathbf{45\,860\,Kč}$

Tabulka 20: Výpočet nákladů na mzdu zaměstnavatele při poskytování stravenky s nominální hodnotou 118 Kč

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	60 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění 34 %	20 400 Kč
- Daňově uznatelné výdaje 55 % nominální hodnoty stravenky	1 298 Kč
Náklady na mzdu se stravenkami	$80\,400 + 2\,360 - 1\,298 = \mathbf{81\,462\,Kč}$

Tabulka 21: Výpočet mzdy zaměstnance při poskytování stravenky s nominální hodnotou 100 Kč

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Zaměstnanec
Hrubá mzda	60 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění 34 %	20 400 Kč
Superhrubá mzda	80 400 Kč
Daň 15 %	12 060 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň po slevě	9 990 Kč
Sociální a zdravotní pojištění 11 %	6 600 Kč
Stravenky 20 ks	2 000 Kč
Čistá mzda	$60\,000 - 9\,990 - 6\,600 + 2\,000 = \mathbf{45\,410Kč}$

Tabulka 22: Výpočet nákladů na mzdu zaměstnance při poskytování stravenky s nominální hodnotou 100 Kč

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	60 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění 34 %	20 400 Kč
- Daňově uznatelné výdaje 55 % nominální hodnoty stravenky	1 100 Kč
Náklady na mzdu se stravenkami	$80\,400 + 2\,360 - 1\,100 = \mathbf{81\,300\,Kč}$

Pokud by podnik zavedl stravenky o nominální hodnotě 118 Kč, náklady na zaměstnance by se měsíčně zvýšili o 163 Kč. Zaměstnanec by získal o 450 Kč vyšší mzdové ohodnocení, než při poskytování stravenky o nominální hodnotě 100 Kč.

Zaúčtování

V tabulkách číslo 23 a 24 jsem provedla zaúčtování pořízení a poskytnutí stravenky zaměstnanci, v případě, že podnik hradí plnou hodnotu stravenky.

Faktura přijatá za stravenky

Tabulka 23: Zaúčtování pořízení stravenek

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Částka	MD	D
Nominální hodnota	2 360 Kč	213	-
Provize	300 Kč	518	-
DPH z provize (21%)	63 Kč	343	-
Celkem	2 723 Kč	-	321

Poskytnutí stravenek zaměstnavatelem

Tabulka 24: Zaúčtování poskytnutí stravenek zaměstnanci

(Zdroj: vlastní zpracování)

Položky	Částka	MD	D
Daňový náklad 55 %	1 298 Kč	527	-
Nedaňový náklad 45 %	1 062 Kč	528	-
Celkem	2 360 Kč	-	213

Je třeba znovu zmínit, že každým rokem se situace může změnit. Výše nejvýhodnější stravenky už s největší pravděpodobností neporoste, ale může naopak začít klesat. Pak by už bylo jen na podniku, jakou variantu si vybere. V tom případě by bylo na vyhodnocení podniku, jakou variantu by si vybral.

Dále bych navrhla variabilní možnost pro zaměstnance vybrat si stravování na pracovišti, které by bylo plně hrazeno, nebo stravenky. Tato možnost volby by mohla být zaměstnanci kladně přijata, a to díky existenci pracovišť na odlehlých a hůře dostupných místech, na kterých nelze poskytnout tyto služby. S přihlédnutím na tyto podmínky bych podniku doporučila provést průzkum názorů zaměstnanců na tuto problematiku, nebo toto téma řešit při kolektivním vyjednávání se zaměstnaneckými odbory.

4.1.2 Podpora mobility

Dalším návrhem je návrh na podporu mobility. Jelikož se jednotlivá pracoviště podniku nacházejí v blízkosti letišť nebo ve vzdálenějších lokalitách, je zde náročnější přístupová infrastruktura. Zaměstnavatel by mohl zvážit plnění ve formě příspěvku na dopravu.

Pro příklad uvedu dopravu do hlavního sídla společnosti, které je situováno v blízkosti letiště Václava Havla, vzdálená necelých 30 km od centra. Zaměstnanci nejčastěji využívají dopravu vlastním automobilem a pokud dojíždějí z Prahy využívají Pražský okruh, označován také jak dálnice D0 (vnější obchvat Prahy). Alternativní variantou je možnost využití Pražské integrované dopravy a příměstských autobusů. Tato možnost je méně komfortní zejména z důvodu nízké frekvence příměstských autobusů. Dále také pak náročností cestování a dopravním prostojům, vzniklých problémy v hromadné dopravě v Praze (objížďky, uzavírky, rekonstrukce). Cesta trvá minimálně 50 minut a na trase jsou potřebné dva přestupy. To je také důvod proč většina zaměstnanců využívá dopravu vlastní.

Na následujících modelových příkladech demonstřuji možnosti, které má zaměstnavatel při poskytování příspěvků na dopravu do zaměstnání a současně vypočítám reálné náklady zaměstnanců na dopravu do zaměstnání bez uvážení nákladů obětované příležitosti, které vznikají při cestě do práce.

V tomto příkladu provedu analýzu nákladů zaměstnance, který se dopravuje do sídla společnosti v Praze, a to buď osobním automobilem, nebo městskou hromadnou dopravou.

- Pokud se zaměstnanec do podniku dopravuje automobilem z Prahy, je nucen absolvovat cestu přes tzv. Pražský okruh, označovaný také jako D0. Cesta z městské části Praha – Malešice zaměstnanci zabere nejrychlejší cestou, pokud se neuvažují případné dopravní komplikace, 37 minut. Pokud uvažují klasickou spotřebu osobního automobilu, tak získáme náklady na jednu cestu ve výši 73 Kč. Celkové náklady by tedy byli (se zpáteční cestou) ve výši 146 Kč. Dále uvažují, že zaměstnanec do práce dojíždí 5krát týdně, tudíž by jeho celkové náklady za dopravu do práce dosáhly 2 920 Kč za měsíc.
- Další možnost je se do zaměstnání dopravovat pomocí Pražské integrované dopravy a příměstských autobusů. Cesta ze zastávky Sídliště Malešice zabere celkově hodinu a 9 minut. Cena za jednu cestu je pak dle vyhledávače spojení IDOS.cz 49 Kč. Tudíž za cestu tam a zpět zaměstnanec zaplatí 98 Kč a za měsíc se náklady vyšplhají na částku 1960 Kč.

V dalším příkladu popisují dopravu například na radiolokační bod, který je situován na Českomoravské vrchovině.

- První varianta dopravy zaměstnance je doprava osobním automobilem. Ta s ohledem na dostupnost je nejpraktičtější a nejrychlejší způsob. V tomto příkladu uvažujeme, že zaměstnanec do zaměstnání dojíždí z Nového Města na Moravě (většina pracovníků z tohoto pracoviště, dojíždějí z podobné vzdálenosti). Trasa Nové Město na Moravě – radiolokační bod je dlouhá 23,5 kilometru, průměrné náklady na pohonné hmoty jsou 45 Kč za jednu cestu. Tudíž celkové náklady za měsíc jsou 1080 Kč, pokud uvažujeme 12 směn zaměstnance, přičemž na každou směnu musí znovu přijet.
- Dále mají zaměstnanci možnost dopravit se na pracoviště pomocí veřejné autobusové dopravy. Znovu uvažují, že se zaměstnanec do práce přepravuje z Nového Města na Moravě. Cesta autobusem do Daňkovic trvá 59 minut a stojí 46 Kč. Celkové náklady na dopravu do Daňkovic jsou 1104 Kč.

Dle všech uvedených modelových situací vyplývá, že nejlepší možnou variantou dopravy na pracoviště podniku je použití osobního automobilu. Při srovnání nákladů na dopravu po Praze vychází z ekonomického hlediska lépe využití městské dopravy, ale po započítání nákladů obětované příležitosti se v konečném důsledku více vyplatí využít automobil.

V případě dopravy na radiolokační pracoviště jsou náklady na dopravu automobilem jen o něco vyšší, proto je zde vždy výhodnější dopravit se vlastním vozidlem.

Návrhy řešení příspěvků na dopravu

Z výše uvedených důvodů bych navrhovala poskytování příspěvku všem zaměstnancům, kteří by měli o benefit zájem, avšak pod podmínkou, že jsou v podniku zaměstnáni na hlavní pracovní poměr, a to minimálně po dobu tří let. Pokud by byl tento příspěvek obsažen v kolektivní smlouvě podniku, jednalo by se o daňově uznatelný náklad. U zaměstnanců by tento příspěvek na dopravu vstoupil do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění a podléhal by dani z příjmů fyzických osob.

Na příkladu, jenž je kalkulovaným odhadem je v tabulkách č. 25 a 26 ukázáno, jak by mzdu zaměstnance, který se dopravuje do zaměstnání po Praze, ovlivnil příspěvek na dopravu v hodnotě 2000 Kč. Za předpokladu, že hrubá měsíční mzda zaměstnance je 80 000 Kč a uplatňuje si slevu na poplatníka. Náklady na dopravu po Praze jsou dle výše uvedených výpočtů 1960 Kč za měsíc. V tabulce č. 26 počítám nákladové zatížení podniku na jednu měsíční mzdu zaměstnance, když uvažuji daňovou uznatelnost příspěvku.

Tabulka 25: Změny při poskytnutí příspěvku na dopravu v nákladech zaměstnavatele

(Zdroj: vlastní zpracování)

Náklady zaměstnavatele		
Položky	S příspěvkem (2000 Kč)	Bez příspěvku
Hrubá mzda	82 000 Kč	80 000 Kč
Sociální pojištění 25 %	20 500 Kč	20 000 Kč
Zdravotní pojištění 9 %	7 380 Kč	7 200 Kč
Náklady	109 880 Kč	107 200 Kč
- Daňově uznatelné náklady	2 000 Kč	0 Kč
Náklady Celkem	107 880 Kč	107 200 Kč

Tabulka 26: Změny při poskytnutí příspěvku na dopravu ve mzdě zaměstnance

(Zdroj: vlastní zpracování)

Mzda zaměstnance		
Položky	S příspěvkem (2000 Kč)	Bez příspěvku
Hrubá mzda	82 000 Kč	80 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění (34 %)	27 880 Kč	27 200 Kč
Superhrubá mzda	109 880 Kč	107 200 Kč
Superhrubá mzda (zaokrouhlená)	109 900 Kč	107 200 Kč
Daň 15 %	16 485 Kč	16 080 Kč
- Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	14 415 Kč	14 010 Kč
- Sociální a zdravotní pojištění (11 %)	9 020 Kč	8 800 Kč
- Náklady na dopravu	1 960 Kč	1 960 Kč
Čistá mzda	56 605 Kč	55 230 Kč

Z příkladu je patrné, že pokud by zaměstnanec dostával měsíční příspěvek v hodnotě 2000 Kč, při nákladech na dopravu do zaměstnání ve výši 1 960 Kč za měsíc, pak by tímto plněním, které by mu bylo daněno ke mzdě, získal o 1 370 Kč více než bez poskytnutí příspěvku. Na straně zaměstnavatele se poskytnutím příspěvku zvýší jak mzdové náklady, tak náklady na sociální a zdravotní pojištění. Pokud ale podnik uhradí pojistné do konce měsíce následujícího po uplynutí zdaňovacího období, pak si tyto náklady může uplatnit jako daňově uznatelné. V modelovém příkladu by se tedy celkové náklady na vyplacenou mzdu, v případě poskytnutí příspěvku ve výši 2 000 Kč a v případě neposkytnutí, lišily pouze o 680 Kč, pokud by zaměstnavatel splnil podmínky pro daňovou uznatelnost příspěvku.

4.1.3 Poskytování ozdravných pobytů

Po provedení srovnání se státním podnikem SŽDC navrhuji analyzovanému podniku zavést plnění ve formě ozdravných pobytů. S ohledem na to, že většina zaměstnanců analyzovaného podniku spadá do věkové kategorie 45-60 let jsem přesvědčena, že by se jednalo o prospěšné plnění (Výroční zpráva analyzovaného podniku, 2016). Benefit by mohl být poskytován podobně jako u SŽDC po splnění určitých podmínek. Stanovila bych ale více individuální podmínky. Například bych plnění poskytla všem zaměstnancům pracujícím v podniku déle než 2 roky a zároveň zaměstnancům starším 45 let. Struktura procedur a lokalita pobytu by se volila dle zdravotních obtíží zaměstnance. Na plnění by se nevyžíval FKSP a bylo by hrazeno plně zaměstnavatelem, následně by bylo daňově uznatelným výdajem podniku dle zákona o dani z příjmu.

4.1.4 Zvýhodněné ceny letenek

Zvýhodněné ceny letenek byly již v minulosti podnikem poskytovány. Plnění bylo poskytováno procentním snížením základní ceny letenky tzn. bez zahrnutí poplatků za služby na letišti. V roce 2013 a 2014 byla však letecká společnost, která měla charakter státního podniku prodána a tím bylo plnění zrušeno (Interní zdroj z analyzovaného podniku, Praha, 2018)

Největším odběratelem služeb podniku je letecká společnost ČSA, která byla do roku 2014 charakterově státním podnikem. Pokud by se podnik rozhodl zavést zvýhodněné letenky pro zaměstnance bylo by nejlogičtější začít jednat právě s touto společností.

Zvýhodněné letenky by byli zaměstnancům poskytovány po splnění určitých podmínek. Zaprvé by se jednalo o splnění časového testu, zaměstnanec by v podniku musel pracovat více než 5 let. Zároveň by musel být zaměstnancem na HPP. Podnik by zaměstnancům hradil 60 % nominální ceny letenek (bez letištních poplatků) do evropských metropolí.

Pro modelový příklad vypočítaný odhadem jsem vybrala letecké spojení Praha – Barcelona. Za předpokladu, že by tuto linku využilo 30 zaměstnanců ročně v průměru 1,5krát. Průměrnou hodnotu letenky jsem vypočítala jako aritmetický průměr hodnoty letenek v průběhu jednoho týdne. Do hodnoty letenky zahrnuji cenu letenky, palivový poplatek a servisní poplatek. Neuvažuji letištní poplatky, které hradí aerolinie podniku. Strukturu ceny letenek jsem uvedla tabulce č. 27

Tabulka 27: Ceny jednosměrných letenek za cyklus 7 dní

(Zdroj: České aerolinie [online], 2018)

Položky	Letenky						
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Cena letenky	540 Kč	540 Kč	840 Kč	220 Kč	540 Kč	840 Kč	220 Kč
Palivový poplatek	1 023 Kč	1 023 Kč	1 023 Kč	1 023 Kč	1 023 Kč	1 023 Kč	1 023 Kč
Servisní poplatek	270 Kč	270 Kč	270 Kč	270 Kč	270 Kč	270 Kč	270 Kč
Celkem	1 833 Kč	1 833 Kč	2 133 Kč	1 513 Kč	1 833 Kč	2 133 Kč	1 513 Kč

Výpočet aritmetického průměru při uvážení zpáteční cesty, která se rovná nákladům na první cestu.

$$\bar{a} = 2 * \frac{1833+1833+2133+1513+1833+2133+1513}{7} = 1\,827 \text{ Kč} * 2 = 3\,655 \text{ Kč}$$

Rovnice 1: Výpočet aritmetického průměru ceny zpáteční letenky

(Zdroj: vlastní zpracování)

V následujícím kroku provedu výpočet odhadovaných nákladů podniku při poskytování 30 zpátečních letenek do Barcelony za rok.

$$3655 * 30 * 1,5 = 164\,475 \text{ Kč}$$

Pokud by měl podnik o tento benefit zájem, doporučila bych provést průzkum mezi zaměstnanci a zjistit, zda by měli o tento benefit zájem a případně jaké destinace by preferovali. Na základě toho se pokusit domluvit výhodné podmínky s vybranou leteckou společností. Myslím, že tento benefit by pomohl podniku, aby se ještě více odlišil na trhu práce.

4.1.5 Poskytování plnění z osobních kont

Dle rozhovorů s vybranými zaměstnanci podniku jsem došla k závěru, že největším problémem poskytování plnění z osobních kont je problémovost při získání faktur od poskytovatelů ubytování v zahraničí, které jsou relevantní k proplacení rekreací. Ve většině zahraničních zemí je jiná úroveň a styl byrokracie. Proto bývá častým problémem skutečnost, že velké množství soukromých poskytovatelů ubytování se s formou faktury, která je typická pro Českou republiku, nesešla. Řešením pro podnik by mohla být akceptace i jiných dokladů o zaplacení než faktury s přesně stanovenou formou. Podobně je tomu ve firmě Avast Software s.r.o., kde zaměstnancům akceptují jakýkoliv potvrzený doklad o zaplacení.

5 ZÁVĚR

V první části bakalářské práce jsem přiblížila základní pojmy a teoretická východiska, která jsou spojena s problematikou benefitů, ze kterých jsem vycházela v dalších částech práce. Základní prameny z oblasti poskytování benefitů, ze kterých jsem nejvíce čerpala, byly publikace Ivana Macháčka (Zaměstnanecké benefity a daně), Jana Pelce (Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance) a Krbečkové Marie s Plesníkovou Jindřiškou (FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění). Dále jsem vycházela z české platné legislativy, zejména ze zákona 586/1992 Sb. o dani z příjmů ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce.

V části analytické jsem nejprve představila vybraný podnik, jeho předmět podnikání, historii a zákaznickou strukturu. Následně jsem analyzovala jeho současný stav pomocí analýzy vnitřních a vnějších faktorů. Pro analýzu vnitřních faktorů jsem vybrala metodu vertikální analýzy, kde jsem provedla vertikální analýzu rozvahy. Pro analýzu vnějších faktorů podniku jsem použila strategickou analýzu SLEPTE, pomocí které jsem určila faktory, které ovlivňují podnik externě.

Poté jsem rozebrala benefity, které podnik zaměstnancům momentálně poskytuje a v dalším kroku jsem provedla analýzu benefitů ve velikostně podobném státním podniku SŽDC. Výstupy jsem porovнала s plněním, které poskytuje vybraný podnik.

Poslední část práce obsahuje vlastní návrhy řešení. Navrhla jsem zde daňově co možná nejvýhodnější obměny stávajících benefitů. Dále pak plnění, které vyplynulo jako výstup z porovnání se společností SŽDC, která je také státním podnikem. Vytvořila jsem návrhy na zavedení nových benefitů spolu s kalkulací odhadovaných nákladů.

ZDROJE

AHN, N. and N. SÁNCHEZ-SÁNCHEZ. *Economic crisis and workers' job satisfaction*. Jornadas de Economía Laboral, Madrid, July 11-12, 2013. Dostupné z: https://www.uam.es/otros/jaeet13/comunicaciones/20_Satisfaccion_laboral/Ahn_Sanchez-Sanchez.pdf.

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

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

BLAHA, Zděnek a Irena JINDŘICHOVSKÁ. *Jak posoudit finanční zdraví firmy*. 3., rozš. vyd. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-726-1145-3.

České aerolinie-Moderní letecká společnost s více než devadesátiletou tradicí [online]. Copyright © 2018 České aerolinie a.s. [cit. 06.05.2018]. Dostupné z: <https://www.csa.cz/cz-cs>

GEIST, Bohumil. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing, 1992. ISBN 978-808-5605-280.

HILM, Monika. *Put your people first: and the rest will follow*. Brno: BP publishing, 2017. ISBN 978-80-7485-146-9.

Jak na firemní benefity, aby uspokojovaly zaměstnance? – FinExpert.cz. *FinExpert.cz – osobní finance* [online]. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/jak-na-firemni-benefity-aby-uspokojovaly-zamestnance>

IDOS-Pražská integrovaná doprava-Vyhledání spojení [online]. Dostupné z: <https://jizdnirady.idnes.cz/pid/spojeni/>

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

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-865-9.

MÁČE, Miroslav. *Finanční analýza obchodních a státních organizací: praktické příklady a použití*. Praha: Grada, 2006. Finanční řízení. ISBN 80-247-1558-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualizované. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807478-000-4.

INTERNÍ ZDROJ ANALYZOVANÉHO PODNIKU. Interview. Praha. 05.01.2018

NĚMEČEK, Petr a Robert ZICH. *Podnikový management*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2005. ISBN 80-214-3004-4.

NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.

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

PESTLE analýza [online]. Copyright © 2011 [cit. 11.04.2018]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/pestle-analyza>

Průměrná cena oběda vzrostla. Pod 100 Kč se nají lidé už jen v Olomouci - Měšec.cz. *Měšec.cz - váš průvodce finančním světem*[online]. Copyright © 1998 [cit. 06.04.2018]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/aktuality/prumerna-cena-obeda-vzrostla-pod-100-kc-se-naji-lide-uz-jen-v-olomouci/>

STUCHLÍK, Robert. *Tým snů*. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1776-0.

Trendy v benefitech nové zaměstnanecké éry - Office yoga. *Home -Office yoga - cvičení v kanceláři* [online]. Dostupné z: <http://www.officeyoga.cz/trendy-v-benefitech-nove-zamestnanecke-ery/>

Vyhláška č. 353/2015 Sb. | 2015 | *Ministerstvo financí ČR* [online]. Copyright © 2005 [cit. 12.04.2018]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/legislativni-dokumenty/2015/vyhlaska-c-353-2015-sb-23410>

Výroční zpráva analyzovaného podniku platná k 31.12. 2016

Kolektivní smlouva SŽDC platná k 31.12 2017

WEIHRICH, Heinz a Harold KOONTZ. *Management*. 10. vyd. Praha: East Publishing, 1998. Ars magna. ISBN 80-721-9014-8.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Životní pojištění, Peníze.cz - *Půjčky, Kurzy měn, Akcie, Hypotéky, Bydlení, Daně* [online]. Copyright © 2000 [cit. 22.03.2018]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/zivotni-pojisteni>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ

ČR	Česká Republika
FKSP	Fond kulturních a sociální potřeb
Kč	Koruna česká
odst.	odstavec
písm.	písmeno
§	paragraf
LNS	Letecké a navigační služby
HPP	Hlavní pracovní poměr
ZP	Zákoník práce

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj sazeb poplatků.....	38
Graf 2: Využití přibližovacích služeb	40

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Maslowova pyramidy.....	15
Obr. 2: FKSP pro státní podniky	24
Obr. 3: Organizační schéma podniku	39

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Příjmy a výdaje	21
Tabulka 2: Rozpočet.....	25
Tabulka 3: Účtování tvorba FKSP	26
Tabulka 4: Účtování příspěvku na stravenky z FKSP.....	27
Tabulka 5: Účtování příspěvků na dovolenou.....	27
Tabulka 6: Účtování příspěvku na kulturní akce a sport.....	27
Tabulka 7: Vertikální analýza aktiv	41
Tabulka 8: Vertikální analýza pasiv	42
Tabulka 9: Stravenky	46
Tabulka 10: Mzda bez stravenek.....	47
Tabulka 11 : Mzda se stravenkami.....	47
Tabulka 12: Výhodnost poukázek z pohledu zaměstnavatele.....	49
Tabulka 13: Výhodnost poukázek z pohledu zaměstnance.....	50
Tabulka 14: Příspěvek penzijní a soukromé životní pojištění.....	51
Tabulka 15: Porovnání reálných příjmů zaměstnanců při poskytování stravenek.....	54
Tabulka 16: Maximální možný příspěvek na dovolenou vybraný v červenci 2017	56
Tabulka 17: Srovnání benefičního plnění v analyzovaných podnicích	58
Tabulka 18: Nejvýhodnější hodnota poskytnuté stravenky	60
Tabulka 19: Výpočet mzdy zaměstnance při poskytnutí stravenky s nominální hodnotou 118 Kč	61
Tabulka 20: Výpočet nákladů na mzdu zaměstnavatele při poskytování stravenky s nominální hodnotou 118 Kč.....	61
Tabulka 21: Výpočet mzdy zaměstnance při poskytování stravenky s nominální hodnotou 100 Kč (Zdroj: vlastní zpracování)	61
Tabulka 22: Výpočet nákladů na mzdu zaměstnance při poskytování stravenky s nominální hodnotou 100 Kč.....	62
Tabulka 23: Zaúčtování pořízení stravenek	62
Tabulka 24: Zaúčtování poskytnutí stravenek zaměstnanci.....	62
Tabulka 25: Změny při poskytnutí příspěvku na dopravu v nákladech zaměstnavatele.....	65
Tabulka 26: Změny při poskytnutí příspěvku na dopravu ve mzdě zaměstnance	66
Tabulka 27: Ceny jednosměrných letenek za cyklus 7 dní	68

SEZNAM ROVNIC

Rovnice 1: Výpočet aritmetického průměru ceny zpáteční letenky.....	68
---	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1	I
-----------------	---

Příloha 1

Žádost o zaplacení příspěvku z FKSP z osobního konta v českých korunách

Poučení pro žadatele: V případě požadavku na úhradu příspěvku z FKSP je zaměstnanec povinen předložit originál faktury na plnění, jejímiž povinnými náležitostmi jsou:

- Název a adresa dodavatele (poskytovatele služby)
- Název a adresa banky příjemce
- Číslo účtu, na který má být plněno
- Označení odběratele –
- a adresa sídla
- Označení osob ve prospěch, kterých je plněno, druh služby, celková cena služby, termín plnění, místo plnění (místo pobytu)

Žadatel odpovídá za úplnost údajů na faktuře a bere na vědomí, že pokud údaje nebudou úplné, faktura nebude proplacena.

.....
Příjmení a jméno zaměstnance

.....
osobní číslo

.....
ZOU

Žádám o poskytnutí příspěvku na

.....
(uvest na jaký účel jsou prostředky požadovány, u rekreace také místo pobytu)

..... ve výši Kč.

Příjmení a jméno

datum narození

zaměstnanec/vztah k zam.*)

Příjmení a jméno	datum narození	zaměstnanec/vztah k zam.*)

*) uveďte: manžel, manželka, syn, dcera, druh, družka apod.

- V případě požadavku na příspěvek FKSP na děti stvrzuji jejich nezaopatřenost ve smyslu § 2 odst. 2 písm. c) Zásad FKSP.
- Pokud uvedená akce nebude realizována, zajistím (v nutném případě ve spolupráci se zaměstnavatelem) vrácení celé částky na účet FKSP. Současně beru na vědomí, že z prostředků FKSP nelze hradit storno poplatky. Zavazuji se stornovací poplatky v plné výši uhradit na účet FKSP ŘLP ČR, s.p., případně souhlasím se srážkou z mého platu.

.....
datum

.....
podpis zaměstnance