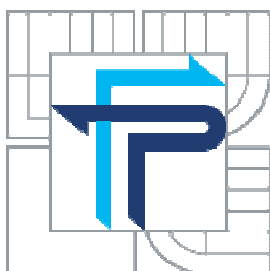


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

NÁVRH ŘEŠENÍ SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI VOESTALPINE PROFILFORM S.R.O.

THE PROPOSAL SOLUTION IN SYSTEM OF EMPLOYEE'S BENEFITS IN THE COMPANY
VOESTALPINE PROFILFORM S.R.O.

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

KATEŘINA VAŠINOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

JUDr. Ing. JAN KOPŘIVA

BRNO 2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Vašinová Kateřina

Daňové poradenství (6202R006)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Návrh řešení systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o.

v anglickém jazyce:

The Proposal Solution in System of Employee's Benefits in the Company voestalpine PROFILFORM s. r. o.

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

- ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. Praha : Grada Publishing, 2009. 448 s.
ISBN 978-80-247-2890-2.
- D'AMBROSOVÁ, H. a kol. Abeceda personalisty 2009. 3. vyd. Olomouc : Anag, 2009. 384 s.
ISBN 978-80-7263-512-2.
- HAVEL, T. Zaměstnanecké benefity a DPH. Daně a právo v praxi. 25. 6. 2010, roč. 15., č. 7, s. 16-21. ISSN 1211-7293.
- KRBEČKOVÁ, M. a PLESNÍKOVÁ, J. FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění. Olomouc : Anag, 2010. 160 s. ISBN 978-80-7263-605-1.
- MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení. Praha : C. H. Beck, 2010. 160 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- PELC, V. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha : Linde Praha, 2009. 233 s.
ISBN 978-80-7201-754-6.

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Ing. Jan Kopřiva

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2010/2011.

L.S.

Ing. Pavel Svirák, Dr.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 31.03.2011

Abstrakt

Bakalářská práce „Návrh řešení systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o.“ pojednává o problematice poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a jejich daňovém řešení z pohledu zaměstnavatele, ale i zaměstnance. Dotazníkový průzkum zkoumá spokojenost zaměstnanců společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o. s poskytovanými zaměstnaneckými benefity. Práce navrhuje optimální systém zaměstnaneckých benefitů.

Abstract

Bachelor's thesis called "The proposal solution in system of employee's benefits in the company voestalpine PROFILFORM s.r.o." concerns the issue of offered employee's benefits and the solution to their taxation from the point of view of both the employer and the employee. Questionnaire survey examines the satisfaction of the employees of the voestalpine PROFILFORM s.r.o. with the offered employee's benefits. Work proposes an optimal employee's benefits system.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, odměna, zaměstnanec, zaměstnavatel, daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění.

Keywords

Employee's benefits, reward, employee, employer, income tax, social and health insurance.

Bibliografická citace

VAŠINOVÁ, K. *Návrh řešení systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o.* Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2011. 109 s. Vedoucí bakalářské práce JUDr. Ing. Jan Kopřiva.

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 20. 5. 2011

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce JUDr. Ing. Janu Kopřivovi za pomoc a rady při psaní mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat vedoucímu divize Vaznice společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o. Ing. Marku Hladíkovi, MBA za to, že mi umožnil tvořit bakalářskou práci ve zmíněné společnosti a zároveň mi poskytl zpětnou vazbu ve formě oponentského posudku.

Obsah

ÚVOD A CÍLE PRÁCE	9
1 TEORETICKÁ ČÁST	11
1.1 Charakteristika benefitů	11
1.2 Důvody poskytování benefitů	12
1.3 Dělení benefitů	14
1.4 Strategie poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	17
1.5 Financování benefitů	20
1.6 Poskytování benefitů z hlediska pojistného	23
1.7 Poskytování benefitů z pohledu DPH	26
1.8 Vliv krize na poskytování benefitů	29
1.9 Daňové aspekty jednotlivých benefitů	31
2 ANALYTICKÁ ČÁST	65
2.1 Charakteristika společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o.	65
2.2 Současný systém poskytovaných benefitů	67
2.3 Dotazníkové šetření.....	72
3 NÁVRHOVÁ ČÁST	87
3.1 Zrušení stávajících benefitů	87
3.2 Zavedení nových benefitů	88
3.3 Fixní část systému	90
3.4 Flexibilní část systému	92
3.5 Náklady	95
ZÁVĚR	98
SEZNAM ZDROJŮ.....	101
SEZNAM ZKRATEK	106
SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ.....	107
SEZNAM PŘÍLOH.....	109

ÚVOD A CÍLE PRÁCE

Bakalářská práce pojednává o problematice zaměstnaneckých benefitů. Představuje nejčastější benefity, které poskytují čeští zaměstnavatelé. Zaměstnanecké benefity jsou nenárokové „odměny“ poskytované zaměstnancům nad rámec mzdy. Česká legislativa je bohatá na různé daňové úpravy jednotlivých benefitů a jejich časté změny. Tyto různé úpravy budou rozebrány v teoretické části práce.

Mzda je sice nadále tím nejdůležitějším motivem k práci, ale i zaměstnanecké benefity mají stále vyšší význam také díky konkurenčnímu boji mezi podniky. Zaměstnanci porovnávají benefity, které dostávají od svého zaměstnavatele a ty, které by mohli dostávat od jiného potenciálního zaměstnavatele. Výhodou zaměstnaneckých benefitů oproti navýšení mzdy je jejich rychlá možnost změny. Pokud zaměstnanci navýšíme mzdu, její snižování je nesené velmi negativně, kdežto snížení nákladů na zaměstnanecké benefity jsou snášeny lépe.

Nejčastějšími poskytovanými zaměstnaneckými benefity v českém prostředí jsou příspěvky na stravování (zejména stravenky), příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců (v globálně propojené ekonomice narůstá důležitost jazykových dovedností) nebo příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění (čím dál více lidí myslí na zajištění ve stáří, popř. při vážném úrazu). Zaměstnavatelé volí tyto benefity zejména díky jejich výhodnému daňovému řešení a také díky zájmu ze strany zaměstnanců.

Zaměstnanec je pro společnost tím, kdo tvoří hodnotu podniku. V zájmu společnosti je tedy mít spokojeného a věrného zaměstnance, o kterého však musí pečovat. Pro společnost je velmi nákladné vybrat a zaučit nového zaměstnance, proto je výhodnější udržet si zaměstnance stávajícího. Benefity mohou být cestou, jak snížit fluktuaci zaměstnanců, a tím i náklady zaměstnavatele. Spokojený zaměstnanec, který má pocit, že se o něj společnost stará, vykazuje lepší výsledky, než zaměstnanec nespokojený.

Cílem bakalářské práce je poskytnout společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o. návrh nového systému poskytování zaměstnaneckých benefitů vzhledem k potřebám podniku i zaměstnanců. Nový systém zaměstnaneckých benefitů bude posilovat motivaci k práci a loajálnost zaměstnanců ke společnosti. Bude brát v úvahu

daňové aspekty jednotlivých benefitů, tedy daňovou uznatelnost nákladů na benefity u zaměstnavatele a osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance. Bude brát v potaz též různé potřeby jednotlivých zaměstnanců, zavede totiž vedle fixní části systému benefitů současně také flexibilní část. Díky této flexibilní části si každý zaměstnanec může zvolit ty benefity, které mu přinesou podle jeho názoru největší užitek.

Pro vytvoření návrhu nového systému benefitů bude využito názorů zaměstnanců společnosti. Tyto budou zjištěny na základě dotazníkového průzkumu. Odpovědi z dotazníků budou následně analyzovány a přehledně graficky zobrazeny. Díky dotazníkovému průzkumu budou zjištěny nedostatky stávajícího systému. Ukáže zaměstnanecké benefity, o které není zájem a naopak ty, o které sice zájem je, ale ve stávajícím systému chybí.

Přínosem nového systému zaměstnaneckých benefitů bude lepší využití zdrojů vydávaných na zaměstnanecké benefity. Bude obsahovat zejména ty benefity, jejichž náklady jsou daňově uznatelné. Pro zaměstnavatele je dalším přínosem získání konkurenční výhody na trhu práce oproti konkurenčním podnikům v okolí. Přínos pro zaměstnance vidím v přiblížení systému jejich potřebám, tedy lepší využití nabízených benefitů.

Pro tvorbu nového systému zaměstnaneckých benefitů jsem si zvolila společnost voestalpine PROFILFORM s.r.o. Jedná se o středně velký podnik, který je součástí koncernu voestalpine. Hlavní sídlo koncernu se nachází v Rakousku. Sídlí v jihomoravském kraji, ve městě Vyškov, již od roku 1996. Vyrábí zastudena tvářené ocelové profily, které se využívají zejména při stavbě hal. Vyškovská dceřiná společnost je rozdělena do dvou divizí, a to divize Vaznice a Profily. Pro návrh systému jsem zvolila divizi Vaznice, která má 24 zaměstnanců působících v České republice. Mezi zaměstnanci se nacházejí dělníci, obchodní zástupci, administrativní pracovníci i vedoucí (manažer).

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Charakteristika benefitů

Za zaměstnanecký benefit můžeme považovat vše, co obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele nad rámec mzdy. Jde o peněžní či nepeněžní plnění, na která nemá zaměstnanec právní nárok, tedy pro zaměstnavatele nejsou povinná. Zaměstnavatel poskytuje benefity svým zaměstnancům na základě svého rozhodnutí. Toto je upraveno většinou ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě nebo např. v konkrétní pracovní smlouvě.¹

Zaměstnanecké benefity jsou považovány za součást odměňování zaměstnanců. Na rozdíl od odměn za výkon nebo odpracovanou dobu, zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům benefity většinou pouze za to, že je u něj zaměstnanec v pracovním poměru. Poskytování některých benefitů přihlíží k pracovní funkci, k zásluhám a k době, po kterou zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele.²

Mezi **nejčastější benefity**, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům, patří:

- příspěvky na stravování, zejména formou stravenek,
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců (např. jazykové kurzy),
- příspěvky na rekreaci,
- příspěvky na sportovní a kulturní vyžití,
- příspěvky na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění,
- 13. mzda,
- nákup vitamínových přípravků,
- očkování proti chřipce,
- zvýhodněné půjčky,
- dary k životnímu jubileu,
- finanční podpora při neštěstích v rodině, při živelní pohromě a při dlouhodobé nemoci,
- prodej výrobků či služeb za cenu nižší než je cena tržní (obvyklá),
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti,

¹ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2009. s. 9.

² KOUBEK, J. *Personální práce v malých podnicích*. 1996. s. 163.

- bezplatné poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely,
- zajištění či úhrada dopravy z a do zaměstnání,
- poskytnutí bezplatného přechodného ubytování,
- vánoční večírek,
- poskytování zaměstnaneckých akcí,
- poskytování bezplatného poradenství,
- zřizování tzv. firemních školek, aj.³

1.2 Důvody poskytování benefitů

1.2.1 Motivace zaměstnanců

Nejdůležitější odměnou pracovníka je jeho mzda či plat. Tato mzda či plat nadále zůstane nejdůležitější motivací pracovníka. V poslední době ale dochází k řadě významných změn, které ovlivňují chování podniků i zaměstnanců v oblasti motivace k práci.⁴

Je nezbytné rozumět faktorům, které motivují pracovníky, abychom mohli zvýšit jejich motivaci, pracovní angažovanost, oddanost a dobrovolné chování pro přínos podniku.⁵

Podle amerického psychologa P.T.Younga je motivace „proces, kterým je aktivováno neboli zahájeno určité chování, je to proces, kterým je udržována aktivita a kterým je tato aktivita zaměřována určitým směrem.“⁶

Existují **2 druhy motivace**:

- **Vnitřní** – jedná se o motivaci, která vyplývá z práce samé. Tato práce nás naplňuje, je vnitřně zajímavá a podnětná a je s ní spojena i určitá odpovědnost.
- **Vnější** – zahrnuje věci z „vnějšku“, které ovlivňují, neboli motivují člověka správným směrem. Tvoří ji zvýšení platu, **poskytnutí** zaměstnaneckého

³ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 1-2.

⁴ D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 157.

⁵ ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 2009. s. 109.

⁶ FIALA, J. *Informační systém Masarykovy univerzity* [online]. Motivace.

benefitu, uznání, pochvala, povýšení, ale i tresty, jako např. kritika, snížení platu aj.⁷

Z pohledu zaměstnaneckých benefitů nás bude zajímat pouze vnější motivace. Účinek poskytnutí benefitů může být u každého jedince odlišný. Obecně některé zaměstnanecké výhody již lidé po určitém čase považují za samozřejmost a ne za výhodu, něco navíc. Nejlepším příkladem za všechny mohou být stravenky. Ovšem pokud by se lidem tyto „samozřejmé“ výhody odebraly, byli by velmi nespokojeni a mohlo by to vést až k poklesu pracovního výkonu. Někteří zaměstnavatelé proti tomu bojují tím, že tyto benefity uvádějí na výplatní pásce.⁸

Hlavní důvody poskytování zaměstnaneckých benefitů jsou tedy v motivaci a spokojenosti zaměstnanců, ve zvyšování jejich oddanosti s podnikem a demonstrují to, že zaměstnavatelé pečují o blahobyt pracovníků. Dobrý systém poskytování benefitů, s podporou možností volného výběru, posiluje loajalitu zaměstnanců a zvyšuje jejich pracovní výkon. Pro zaměstnavatele je také důvodem poskytování výhod zvyšování konkurenceschopnosti na trhu ve svém oboru, nalákání nových odborníků a udržení stávajících. Benefity, které poskytuje zaměstnavatel, jsou jedním z významných faktorů při rozhodování o pracovní nabídce, zvláště když uchazeč o zaměstnání má více takových nabídek.⁹

1.2.2 Náklady zaměstnavatele a daňová výhoda pro zaměstnance

Zaměstnanecké výhody jsou flexibilnější, co se týče nákladů i řízení – nutné úspory v této oblasti jsou zaměstnanci lépe přijímány než i třeba dočasné snížení mzdy.¹⁰

Dalším důvodem, který je zajímavý z pohledu zaměstnance, je to, že „plnění poskytovaná formou benefitů jsou za určitých podmínek osvobozena od daně z příjmů a neodvádí se z nich odvody do systému zdravotního a sociálního pojištění.“¹¹

⁷ ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 2009. s. 110.

⁸ D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 158.

⁹ D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 157.

ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 2009. s. 382.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 1.

¹⁰ D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 157.

¹¹ tamtéž, s. 157.

Tyto zaměstnanecké benefity mohou být tedy u **zaměstnance**:

- **osvobozeny** od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- **zdaňovány** daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy,
- **nezahrnovány do vyměřovacího základu** zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného **na sociální a zdravotní pojištění**,
- **zahrnovány do vyměřovacího základu** zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného **na sociální a zdravotní pojištění**.¹²

Benefity mohou být poskytovány z pohledu **zaměstnavatele**:

- na vrub **daňově uznatelných** nákladů (výdajů),
- na vrub **daňově neuznatelných** nákladů (výdajů),
- z **FKSP**¹³ nebo ze **sociálního fondu** tvořeného ze zisku po zdanění,
- z **nerozděleného zisku** z předchozích let.¹⁴

Za optimální zaměstnanecké benefity považujeme ty, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň se nezahrnují do výpočtu pojistného a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (popř. výdajem), díky němuž se snižuje základ daně z příjmů.¹⁵

1.3 Dělení benefitů

1.3.1 Dělení benefitů podle daňové výhodnosti¹⁶

Benefity výhodné

Jedná se o benefity, které jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Některé benefity jsou takto výhodné pouze do určitého limitu.

Příkladem může být příspěvek na penzijní připojištění. Na straně zaměstnavatele je celý tento příspěvek daňově uznatelným výdajem, na straně zaměstnance je částka

¹² MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 2.

¹³ FKSP je zkratka pro Fond kulturních a sociálních potřeb, více viz kapitola č. 1.5. Financování benefitů.

¹⁴ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 3.

¹⁵ tamtéž, s. 3.

¹⁶ Kapitola zpracována dle PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2009. s. 13-14.

až do výše 24 000 Kč za rok osvobozena od daně z příjmu. Dalším příkladem je odborný rozvoj zaměstnance, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele je to daňově uznatelný výdaj a pro zaměstnance osvobozený příjem.

Benefity částečně výhodné

Na straně zaměstnavatele jsou daňově uznatelným výdajem, kdežto na straně zaměstnance jsou zdanitelným příjmem a nemusí být součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Nebo může jít o benefity, které nejsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a na straně zaměstnance jsou naopak osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Tímto benefitem je nepeněžní příspěvek na odborný rozvoj zaměstnance, který ovšem nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pro zaměstnance se jedná o osvobozený příjem, ale zaměstnavatel si o tyto náklady nemůže snížit základ daně. Opačný případ nastává v situaci, kdy zaměstnavatel přispěje zaměstnanci finanční částkou jako peněžní plnění na jeho odborný rozvoj, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. V tomto případě je u zaměstnance tato částka zdaněna a u zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad.

1.3.2 Věcné dělení benefitů

Podstata tohoto dělení spočívá v tom, na jaké situace zaměstnanecké benefity pamatují. Můžeme je dělit na benefity orientované na:

- **odborný rozvoj** zaměstnance – jazykové kurzy, firemní vzdělávání – pro zaměstnavatele je tento typ benefitu důležitý pro jeho konkurenceschopnost,
- **zdravotní a sociální aspekty** zaměstnancova života – lékařská zdravotní péče, očkování proti chřipce, sick days (ten „vychází z předpokladu, že včasné kratší léčení je výhodnější než dlouhodobá nemoc. Zaměstnanec dostane například dva dny volna na intenzivní léčení přicházejícího nachlazení bez toho, aby

musel předkládat potvrzení od lékaře.“¹⁷), pobyty v lázních, příspěvky na léčivé přípravky, půjčky ve složitých sociálních situacích zaměstnance, poradenství v krizi – tyto benefity jsou velmi důležité pro správné nasazení zaměstnance do práce – zaměstnanec bude zdravý a spokojený,

- **volný čas** – příspěvky na sportovní nebo kulturní vyžití, na rekreaci, nadstandardní dovolená,
- **posilování sounáležitosti s podnikem** – prodej zaměstnaneckých akcií, věrnostní odměny, nadstandardní bezpečnost práce,
- **podporu rodiny** – finanční výpomoc při pořízení bydlení, finanční příspěvek při narození dítěte, zřízení firemní školky,
- **zvyšování životního standardu zaměstnance** – příspěvky na stravování, příplatky na oděvy, úhrada účtu za telefon i za soukromé hovory, možnost použití služebního automobilu, notebooku, mobilního telefonu i pro soukromé účely, příspěvky na dopravu z a do zaměstnání.¹⁸

1.3.3 Dělení na peněžní a nepeněžní benefity

Peněžní benefity

Jedná se o benefity, které jsou poskytovány peněžní formou, zaměstnanec dostane přímo finanční částku na určitý benefit, např. příspěvek na jazykový kurz, na penzijní připojištění, na stravování, na ubytování či dopravu. Peněžní plnění není svým způsobem benefitem, protože jen navyšuje mzdu. Toto navýšení se musí nejen zdanit daní z příjmů ze závislé činnosti, ale vstupuje i do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.¹⁹

¹⁷ RUML, M. *Finance.cz : Poznejte hodnotu informace* [online]. Když peníze nejsou všechno.

¹⁸ ŠINDELKA, V. *Finance.cz : Poznejte hodnotu informace* [online]. Nefinanční odměny k platu neboli zaměstnanecké výhody.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2009. s. 14-15.

¹⁹ VITUJOVÁ, P. *iPodnikatel.cz – portál pro začínající podnikatele* [online]. Zaměstnanecké benefity – výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Nepeněžní benefity

Větší hodnotu mohou mít pro zaměstnance benefity nepeněžní. Zaměstnanec neobdrží přímo finanční částku, ale nepeněžní plnění ve formě příspěvku na penzijní připojištění (který je placen přímo do zaměstnancova penzijního fondu), ve formě stravenek a mnoho dalších. Může se jednat také o pružnou pracovní dobu, nadstandardní dovolenou, sick days, volno při zařizování bytu nebo možnost práce z domova.²⁰

1.4 Strategie poskytování zaměstnaneckých benefitů

System výhod by měl motivovat stávající i potenciální zaměstnance a přinášet prospěch společnosti i zaměstnancům. Nejdříve se společnost rozhodne, jaké benefity bude poskytovat, následně, v jaké hodnotě a jakým způsobem. Například si společnost vytyčí jako prioritu vzdělávání zaměstnanců, týmovou spolupráci nebo posílení pocitu jistoty. Nebo může zvolit strategii kombinací různých typů benefitů.²¹

Pro zaměstnavatele je důležité si při rozhodování o systému benefitů zjistit, které benefity nabízí konkurence v odvětví. Jedná se o tzv. externí benchmarking. Zaměstnanec je citlivý na porovnávání benefitů, které dostává nyní a které by mohl získat u konkurence. Zaměstnavatel nemusí nabízet stejnou nabídku benefitů, ale měl by místo benefitu, který zajímá zaměstnance (např. 5 týdnů dovolené) nabídnout jiný stejně zajímavý benefit.²²

Pro rozhodování o četnosti výhod je třeba si uvědomit, že nemusí být přímá úměra mezi množstvím benefitů, vyšší motivací či spokojeností pracovníků. Doporučuje se zavedený systém benefitů pravidelně hodnotit a podle výsledků jej případně změnit, aby nadále sloužil ke spokojenosti zaměstnanců. Můžeme provést dotazníkový průzkum mezi zaměstnanci. Ve stanovení systému by se nemělo postupovat plošně pouze podle pohlaví, věku nebo stavu.²³

²⁰VITUJOVÁ, P. *iPodnikatel.cz – portál pro začínající podnikatele* [online]. Zaměstnanecké benefity – výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele.

²¹D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 157

²²HUNČÍK, B. a KREJČOVÁ, M. Benefity motivovat nedokážou. *Moderní řízení*. 2010.

²³D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 158.

HUNČÍK, B. a KREJČOVÁ, M. Benefity motivovat nedokážou. *Moderní řízení*. 2010.

1.4.1 Plošná vs. diferencovaná nabídka benefitů

K poskytování benefitů může zaměstnavatel přistupovat 2 způsoby:

- **jednotný systém** – je určen pro všechny zaměstnance bez rozlišení pozice – je již na těchto zaměstnancích, zda benefit čerpají nebo ne,
- **diferencovaný systém** – tento systém poskytuje různým skupinám zaměstnanců obsahově odlišné balíčky benefitů, avšak musí se vždy zachovat zásada rovnosti a dodržovat antidiskriminační zákon.²⁴

Plošná nabídka benefitů pro všechny zaměstnance bez rozdílu má v českých společnostech tradici. Při této nabídce se využívá principu solidarity. Nevýhoda tohoto systému je v tom, že zaměstnavatelé poskytují benefity spíše levnější nebo v nižší hodnotě, protože se poskytují širokému spektru zaměstnanců. Zaměstnavatelé také dávají přednost těm benefitům, které jsou úplně nebo alespoň částečně daňově zvýhodněné.²⁵

Naopak diferencovaný přístup je šitý na míru jednotlivým zaměstnancům, a proto je pro ně více motivační. Jiné benefity požadují mladí zaměstnanci, jiné starší. Mladí preferují vzdělání, starší spíše příspěvky na penzijní připojištění. Čím nižší příjmy zaměstnanci mají, tím spíše preferují benefity, které mají blíže k finančním plněním.²⁶

Nejčastější forma plnění (kdy se může prolínat jednotný i diferencovaný systém) je:

- **jednotný program benefitů** pro všechny a **nadstandardní balíček** určený jen vybraným zaměstnancům (např. manažerům) – zaměstnanci s vyššími příjmy jsou těžko motivováni stravenkami nebo příspěvkem na dovolenou ve výši pár tisícikorun. Tito zaměstnanci preferují spíše využití služebního mobilního telefonu či služebního automobilu i k soukromým účelům, poskytnutí bydlení nebo příspěvku na životní pojištění.²⁷
- **cafeteria systém** – zaměstnanec si zvolí v rámci stanoveného limitu ty benefity z nabídky, které upřednostňuje. Zaměstnanec získá ze svého pohledu více,

²⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 158. Příloha, s. 5.

²⁵ D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 159.

²⁶ tamtéž, s. 159.

²⁷ tamtéž, s. 159.

i když se pro zaměstnavatele celkové náklady na tohoto zaměstnance nezvýší či dokonce dojde k jejich snížení. V posledních letech tento systém začíná nahrazovat plošnou nabídku pro všechny zaměstnance. Tento systém je finančně efektivnější a spravedlivější, téměř všichni zaměstnanci vyčerpají celý svůj rozpočet, kdežto u plošného systému dochází k mnohem nižšímu čerpání. Hlavní nevýhodou tohoto systému je jeho administrativní náročnost. Tuto nevýhodu řeší poskytování benefitů formou outsourcingu^{28,29}.

- **systém tzv. osobních účtů** – jeho podstata je stejná jako u cafeteria systému. Každému zaměstnanci je poskytnut osobní účet, na kterém má určitou sumu peněz či bodů, které může použít, na jakékoliv benefity ze stanovené nabídky. Suma peněz či bodů může být stanovena stejně i rozdílně pro různé zaměstnance. Zaměstnanec se nemusí rozhodovat předem, které benefity využije a je omezen pouze sumou peněz či bodů, které má na svém účtu.³⁰

1.4.2 Benefity poskytované formou outsourcingu

Jak již bylo výše zmíněno, tzv. cafeteria systém je administrativně náročný. Proto vznikly společnosti, které tuto vyšší administraci částečně či úplně převzou. Tyto společnosti nabízejí podnikům univerzální poukázky, internetové aplikace nebo softwarový program pro správu benefitů. Nejznámější společností na českém trhu je Sodexo Pass ČR a.s., která nabízí stravenky Gastro Pass, mnohoúčelové poukázky Flexi Pass, poukázky na zdravotní péči Vital Pass, poukázky na jazykové a podobné kurzy Smart Pass, poukázky na kulturu Relax Pass a jiné. Pro menší společnosti je nejlepší využít možnosti poukázek. Internetové aplikace jsou pro tyto menší společnosti nákladově neefektivní.³¹

²⁸ Viz kapitola č. 1.4.2. Benefity poskytované formou outsourcingu.

²⁹ KUREL, V. *KariéraWEb.cz : nabídky práce a zaměstnání* [online]. Cafeteria zvyšuje motivaci.

³⁰ D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 160.

³¹ tamtéž, s. 160,

KUREL, V. *KariéraWEb.cz : nabídky práce a zaměstnání* [online]. Cafeteria zvyšuje motivaci, MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 3.

1.5 Financování benefitů

Zaměstnavatel má zjednodušeně pouze 2 možnosti zdrojů financování, a to: na vrub daňových nákladů (či výdajů) nebo na vrub nedaňových nákladů (či výdajů). Druhá varianta zahrnuje také možnost vyplácení benefitů z FKSP či sociálního fondu.³²

1.5.1 Poskytování benefitů na vrub daňových nákladů

Prostor pro uplatnění poskytovaného benefitu na vrub daňových nákladů dává ZDP díky ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. Toto ustanovení uvádí, že daňově uznatelnými jsou „výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy,...“, pokud zákon nestanoví jinak. Vždy je proto důležité konkrétní benefit uvést v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní smlouvě atd., jinak by benefit nebyl daňově uznatelný. Na druhou stranu však většinou platí, že tento benefit je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem, který se také zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.³³

V ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) ZDP v bodech 1-4 jsou uvedeny daňově uznatelné výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců, a to výdaje na:

- **bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP)** a hygienické vybavení pracovišť, výdaje na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném v nařízení vlády č. 362/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci,
- **závodní preventivní péči**, na lékařské prohlídky a vyšetření v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy,
- provoz vlastních **vzdělávacích zařízení** nebo výdaje vynaložené na odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele,

³² D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 162.

³³ tamtéž, s. 162.

- provoz vlastního **stravovacího zařízení**, kromě hodnoty potravin, anebo příspěvky na stravování (tzv. stravenky) poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla (popř. 55 % nominální hodnoty stravenky) za jednu směnu, v níž zaměstnanec odpracoval alespoň 3 hodiny, max. však do výše 70 % stravného podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, což je pro rok 2010 73 Kč a pro rok 2011 74 Kč. V tabulce 1 je toto názorně zobrazeno. Příspěvek na další jídlo má zaměstnanec obdržet po odpracovaných 11 hodinách v jedné směně včetně povinných přestávek. Příspěvek na stravování však nelze uplatnit, pokud zaměstnanci vzniká nárok na stravné (při pracovní cestě).³⁴

Rok	2010	2011
70 % z hodnoty stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin [Kč]	51,10	51,80
Cena jídla [Kč]	92,90	94,20

Tabulka 1 - Přehled příspěvků na stravování³⁵

Pro zaměstnavatele je tedy daňově nejvýhodnější hodnota jídla (resp. stravenky) pro rok 2010 92,90 Kč a pro rok 2011 94,20 Kč.

1.5.2 Poskytování benefitů na vrub nedaňových nákladů

Pro daňový režim zaměstnaneckých benefitů, které jsou poskytovány z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů zaměstnavatele platí, že tyto benefity jsou většinou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti. Tímto se zabývá ustanovení § 6 odst. 7 a 9 ZDP.³⁶

Výdaje, které nelze považovat za daňově uznatelné, jsou vyjmenovány v § 25 ZDP. Také platí, že výdaje, které nejsou uvedeny v § 24 ZDP, jsou daňově neuznatelné, popřípadě je nutno sledovat limity dané zákonem.

³⁴ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 13.

³⁵ Vlastní zpracování dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

³⁶ D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 162.

1.5.3 FKSP a sociální fond³⁷

Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) mohou tvořit:

- organizační složky státu (např. ministerstva, soudy, Akademie věd),
- státní příspěvkové organizace,
- příspěvkové organizace, které byly zřízeny územními samosprávnými celky,
- státní podniky.

Přídělem do FKSP „jsou 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, ale i odměny za pracovní pohotovost.“ U státních podniků kromě výše uvedeného se za plat považuje i refundace platu³⁸ a odměny vyplácené při životních jubileích. Dalším zdrojem pro FKSP jsou plnění od pojišťoven, které se vztahují k majetku, který byl pořízen ze zdrojů fondu a také dary. V případě příspěvkových organizací je dalším zdrojem FKSP příjem z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, pokud na jejich provoz tato organizace přispívala.

Zjednodušeně řečeno je FKSP určen pro tzv. státní zaměstnance, popř. jejich rodinné příslušníky. Účely pro použití fondu jsou vymezeny ve vyhláškách č. 114/2002 Sb. a č. 310/1995 Sb. Zaměstnavatelé jsou těmito vyhláškami omezeni ve výplatách benefitů.

Problematiku poskytování zaměstnaneckých benefitů státním zaměstnancům zde uvádím pro úplnost, v dalším textu se budu zabývat problematikou benefitů poskytovaných obchodními společnostmi, které tvoří FKSP, ale sociální fond.

Sociální fond mohou tvořit všichni ti, kteří se neřídí výše uvedenými vyhláškami. Jinak řečeno se jedná o obchodní společnosti, družstva, podnikatele, ale i obce. Sociální fond obce je upraven zákonem č. 250/2000 Sb.

Pro tvorbu sociálního fondu nejsou stanovena žádná pravidla. V podnikatelské sféře se tvoří ze zisku po zdanění, „a tudíž jej nelze tvořit na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů).“ Tvorba fondu musí být zakotvena v zakladatelské listině, stanovách

³⁷ Kapitola zpracována dle KRBEČKOVÁ, M. a PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 2010. s. 8-14 a 25-26.

³⁸ Zaměstnavatel má právo požadovat náhradu mzdy (refundaci) po tom, pro koho byl zaměstnanec uvolněn pro překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Jedná se např. o pracovní volno k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností aj. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec pracoval jako člen volební komise, svědčil u soudu nebo pomáhal při odstraňování následků živelní pohromy místo výkonu zaměstnání. Právní úpravu refundace mzdy obsahuje § 124 ZP a nařízení vlády č. 108/1994 Sb., v ustanovení § 14 až 20.

nebo o tvorbě fondu musí rozhodnout valná hromada nebo jiný orgán společnosti, který je k tomu určený.

1.6 Poskytování benefitů z hlediska pojistného

Podmínky pro odvod pojistného na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a na zdravotní pojištění upravují zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (ZSPOJ) a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (ZZPOJ). K zásadním změnám v obou zákonech došlo s účinností od 1. ledna 2008. Obsah vyměřovacího základu pro odvod pojistného byl rozšířen. Jedná se zejména o plnění poskytovaná formou výhody. Do vyměřovacího základu se zahrnuje částka ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla poskytovaného zaměstnanci i pro soukromé účely. Dále se do vyměřovacího základu započítává i částka, která je rozdílem mezi cenou výrobku nebo služby, kterou účtuje jiným osobám a cenou, za kterou ji prodal svému zaměstnanci.³⁹

Do vyměřovacího základu se podle § 5 odst. 2 ZSPOJ a podle § 3 odst. 2 ZZPOJ **nezahrnují** následující příjmy:

- **náhrada škody** podle ZP,
- **odstupné**, odchodné, odbytné a odměna při skončení funkčního období – odstupné vyplácené zaměstnanci podle § 67 ZP podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti, nezahrnuje se však do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného,
- věrnostní přídavek horníků,
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,
- jednorázová **sociální výpomoc** poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,

³⁹ D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. s. 163.

- plnění, která jsou poskytnuta po uplynutí jednoho roku po skončení zaměstnání bývalému zaměstnanci, který pobírá starobní nebo invalidní důchod.⁴⁰

1.6.1 Sazby pojistného pro rok 2010 i 2011⁴¹

Sazby pojistného na zdravotní pojištění

Zaměstnavatel	9 %
Zaměstnanec	4,5 %

Tabulka 2 - Sazby pojistného na zdravotní pojištění⁴²

V § 9 odst. 2 ZZPOJ nejsou uvedeny konkrétní sazby, ale rozložení pojistného na 1/3, kterou platí zaměstnanec a na 2/3, které platí zaměstnavatel.

Sazby pojistného na sociální zabezpečení

Zaměstnavatel	25 %
Zaměstnanec	6,5 %

Tabulka 3 - Sazby pojistného na sociální zabezpečení⁴³

Rozbor sazby pojistného na sociální zabezpečení

	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Nemocenské pojištění	2,3 %	0 %
Důchodové pojištění	21,5 %	6,5 %
Státní politika zaměstnanosti	1,2 %	0 %
Celkem	25,0 %	6,5 %

Tabulka 4 - Rozbor sazby pojistného na sociální zabezpečení⁴⁴

- ❖ Příklad 1: Zaměstnavatel dal výpověď zaměstnanci pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZP. Podle § 67 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Ve vnitropodnikové směrnicí přiznal zaměstnanci odstupné v nadlimitní výši, tedy ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku, který činí 25 000 Kč. Zaměstnanec získá odstupné ve výši 100 000 Kč.

⁴⁰ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 16-17.

⁴¹ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 17-18.

⁴² Vlastní zpracování dle § 9 odst. 2 ZZPOJ.

⁴³ Vlastní zpracování dle § 7 odst. 1 písm. a) a b) ZSPOJ.

⁴⁴ Vlastní zpracování dle § 7 odst. 1 písm. a) ZSPOJ.

V měsíci poskytnutí odstupného měl zaměstnanec mzdu 24 800 Kč hrubého. Zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka.

Na straně zaměstnance je částka odstupného v plné výši zdaněna daní z příjmu ze závislé činnosti. Odstupné se však nezahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele bude daňovým nákladem hrubá mzda, pojistné hrazené zaměstnavatelem i nadlimitní odstupné, které je začleněno do vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Výpočet čisté mzdy a zálohy na daň v Kč v měsíci, kdy zaměstnanec dostal odstupné	
Hrubá mzda	24 800
Odstupné	100 000
Pojistné - hrazené zaměstnavatelem	8432
- hrazené zaměstnancem	2728
Základ daně	133 232
Zaokrouhlený základ daně	133 300
Záloha na daň	19 995
Sleva na poplatníka v roce 2010	2070
Záloha na daň po slevě	17 925
Čistá mzda i s odstupným	104 147

Tabulka 5 - Výpočet čisté mzdy a zálohy na daň⁴⁵

Zaměstnanec dostane v měsíci, kdy byl vyhozen celkem v čistém 104 147 Kč. Na pojistném a jako zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti odvedl státu 20 653 Kč.⁴⁶

⁴⁵ Vlastní zpracování dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 18.

⁴⁶ Vlastní zpracování dle § 67 odst. 1. ZP

1.7 Poskytování benefitů z pohledu DPH

1.7.1 Poskytnutí benefitu za úplatu

Nejvíce diskutovanou změnou účinnou od 1. ledna 2010 ZDPH bylo ustanovení § 36a. Toto ustanovení pojednává o ceně obvyklé⁴⁷, která je základem pro výpočet DPH u transakcí za úplatu mezi spojenými osobami. V § 36a odst. 3 písm. d) ZDPH bylo uvedeno, že spojenými osobami jsou i zaměstnavatelé se zaměstnanci. Tedy, když zaměstnavatel prodal zboží zaměstnanci za výhodnější cenu, než je cena obvyklá, musel odvést DPH z ceny obvyklé. Problematické bylo také poskytování levnějšího stravování nebo režijních jízdenek. Toto ustanovení vyvolalo nevoli a na nátlak odborů byla schválena 13. dubna 2010 novela ZDPH, ve které byli zaměstnanci vypuštěni z okruhu spojených osob. Novela ZDPH, která nabyla účinnosti 29. dubna 2010, stanoví, že výjimka z ustanovení § 36a ZDPH bude platit i zpětně od 1. ledna 2010. Prakticky se bude jednat, jakoby ustanovení § 36a odst. 3 písm. d) ZDPH nikdy neexistovalo. Plátcí (zaměstnavatelé), kteří odvedli DPH z ceny vyšší, než jakou mu zaplatili zaměstnanci (z ceny obvyklé), mohou podat dodatečné daňové přiznání, ve kterém si sníží odvedenou daň. Druhou možností vyřízení vrácení vzniklého přeplatku je, že se rozdíl zohlední v řádném daňovém přiznání za zdaňovací období, kdy byla oprava základu daně provedena. Nebude tedy nutné podávat dodatečné daňové přiznání.⁴⁸

U transakcí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se tedy postupuje stejně jako v minulosti, tzn., že DPH se odvádí z částečné úhrady, kterou zaplatil zaměstnanec. Zaměstnavatel nemusí zjišťovat, jaká je cena obvyklá, aby prováděl dodanění poskytnutého benefitu.⁴⁹

⁴⁷ Podle zákona č. 151/1997 Sb. o oceňování majetku § 2 odst. 1 je cena obvyklá definována takto: „Obvyklou cenou se pro účely tohoto zákona rozumí cena, která by byla dosažena při prodeji stejného, popřípadě obdobného majetku nebo při poskytování stejné nebo obdobné služby v obvyklém obchodním styku v tuzemsku ke dni ocenění. Přitom se zvažují všechny okolnosti, které mají na cenu vliv, avšak do její výše se nepromítají vlivy mimořádných okolností trhu, osobních poměrů prodávajícího nebo kupujícího ani vliv zvláštní obliby. Mimořádnými okolnostmi trhu se rozumějí například stav tísně prodávajícího nebo kupujícího, důsledky přírodních či jiných kalami. Osobními poměry se rozumějí zejména vztahy majetkové, rodinné nebo jiné osobní vztahy mezi prodávajícím a kupujícím. Zvláštní oblibou se rozumí zvláštní hodnota přikládána majetku nebo službě vyplývající z osobního vztahu k nim.“

⁴⁸ *Daňové poradenství – daňová přiznání – účetnictví – mzdy – účetní audit – KODAP.* [online].

Zaměstnancům nebude třeba dodaňovat DPH z obědů, ani z jiných plnění do úrovně obvyklé ceny.

HAVEL, T. Zaměstnanecské benefity a DPH. *Daně a právo v praxi.* 2010.

⁴⁹ HAVEL, T. Zaměstnanecské benefity a DPH. *Daně a právo v praxi.* 2010.

- ❖ **Příklad 2:** Zaměstnavatel prodává nábytek. Zaměstnanci si mohou kupovat výrobky přímo od zaměstnavatele za zvýhodněnou cenu. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci koupit židli za 650 Kč. Svým zákazníkům tu stejnou židli prodává za 1000 Kč. Základem daně pro odvod DPH při prodeji zboží zaměstnanci bude úplata přijatá od zaměstnance, tedy 650 Kč.⁵⁰

Ministr financí Miroslav Kalousek však chce daňové zvýhodnění, co se týče DPH opět zrušit. Poslanci trojkoalice mají na změnu sílu 118 hlasů, proto nejspíš dojde k návratu ustanovení o tom, že cena obvyklá bude základem pro výpočet DPH u transakcí za úplatu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁵¹

1.7.2 Bezplatné poskytnutí benefitů⁵²

V případě poskytování bezúplatných nepeněžních benefitů vzniká zaměstnavateli „... povinnost odvodu DPH na výstupu podle § 36 odst. 6 ZDPH, pokud byl u těchto benefitů uplatněn nárok na odpočet DPH na vstupu.“ Jedná se nejčastěji o benefity jako automobil i pro soukromé účely, soukromé telefonní hovory, závodní stravování, dary, rekreace, ubytování nebo doprava do zaměstnání.

Od 1. dubna 2009 lze nárok na odpočet DPH uplatňovat u všech osobních automobilů. Pokud plátce daně používá automobil, jak pro své podnikání, tak i pro soukromou potřebu, má nárok na odpočet pouze v poměrné výši. V praxi lze použít dva postupy řešení tohoto problému:

- při pořízení automobilu uplatní zaměstnavatel nárok na odpočet daně pouze v poměrné výši, proto už mu povinnost odvádět DPH na výstupu ze soukromé spotřeby zaměstnanců nevzniká, nebo
- při pořízení automobilu uplatní zaměstnavatel celý nárok na odpočet, avšak vzniká mu povinnost zároveň odvádět DPH na výstupu ze soukromé spotřeby zaměstnanců (jako kritérium pro stanovení nákladů se může využít např. počet ujetých km pro soukromou spotřebu).

⁵⁰ Vlastní zpracování dle HAVEL, T. Zaměstnanecké benefity a DPH. *Daně a právo v praxi*. 2010.

⁵¹ *iDNES.cz* : *Nejdůvěryhodnější zpravodajský portál na českém internetu* [online]. Nová vláda zkusí zrušit daňové zvýhodnění benefitů, plánuje Kalousek.

⁵² Kapitola zpracována dle HAVEL, T. Zaměstnanecké benefity a DPH. *Daně a právo v praxi*. 2010.

- ❖ Příklad 3: Zaměstnavatel na základě interního předpisu poskytuje zaměstnanci bezplatně k soukromému užití automobil. Při pořízení auta zaměstnavatel uplatnil daň na vstupu v plné výši. Na základě knihy jízd (musí se vést s ohledem na ZDPH) připadlo na soukromou spotřebu 25 % celkově najetých km za měsíc květen.

Pořizovací cena vozidla	600 000 Kč
DPH na vstupu	120 000 Kč
Využitelnost vozidla podle účetnictví	5 let (60 měsíců)
ZD na 1 zdaň. období (kal. měsíc)	10 000 Kč
DPH na 1 zdaň. období	2000 Kč
ZD za květen za soukromou spotřebu (25 %)	2500 Kč
DPH na výstupu za květen	500 Kč

Tabulka 6 - Výpočet DPH na výstupu⁵³

K odvodu DPH na výstupu by mělo docházet vždy za každé zdaňovací období.

Obdobně se postupuje u nákupu pohonných hmot do automobilů používaných zaměstnanci i pro soukromou spotřebu.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům benefit ve formě soukromých hovorů zdarma, nemá nárok na odpočet připadající na tyto soukromé hovory nebo má povinnost odvést daň, pokud k těmto hovorům uplatnil nárok na odpočet v plné výši.

Zaměstnavatel má nárok na odpočet DPH u nákladů vynaložených v souvislosti s provozem vlastního stravovacího zařízení. Nárok na odpočet lze uplatnit i z ceny potravin, současně však musí zaměstnavatel odvést DPH na výstupu z ceny vydaných jídel. Základem daně je úplata přijatá od zaměstnance snižená o daň (tj. daň se vypočte shora).

Pokud zaměstnavatel přispívá na jídlo poskytované v cizím stravovacím zařízení, má zaměstnavatel nárok na odpočet DPH z faktury vystavené stravovací společností. Současně však musí odvést DPH z ceny jídla hrazené zaměstnancem.

Další variantou umožňující zaměstnancům stravování je poskytování stravenek s vyznačenou nominální hodnotou. Stravenky nepodléhají DPH ani při nákupu zaměstnavatelem ani při jejich prodeji (či bezplatném poskytnutí) zaměstnanci, neboť se

⁵³ Vlastní zpracování.

jedná o platební prostředek nahrazující peníze. DPH bude odvedeno až poskytovatelem stravovacích služeb (např. restaurací).

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci poukázky na rekreaci, kulturu, sport nebo vzdělávání. Při nákupu poukázek však nemá zaměstnavatel nárok na odpočet DPH na vstupu. Při bezúplatném poskytnutí těchto benefitů zaměstnancům ale nevzniká zaměstnavateli povinnost odvést DPH na výstupu. Zvláštní případ nastává, pokud se jedná o příspěvky na vzdělávání, které souvisí s ekonomickou činností zaměstnavatele (např. jazykový kurz pro obchodního zástupce pro zahraničí – využívá tedy jazykových znalostí při výkonu práce). Zaměstnavatel má nárok na odpočet DPH na vstupu a zároveň nemusí odvést DPH na výstupu.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci bezplatné zabezpečení dopravy z a do zaměstnání. Z tohoto poskytnutí (např. nákup kupónu na městskou hromadnou dopravu) nemá zaměstnavatel nárok na odpočet DPH.

1.8 Vliv krize na poskytování benefitů

Ekonomická krize zasáhla přímo či nepřímo prakticky všechny obory lidské činnosti, hlavně v oblasti průmyslové výroby, stavebnictví nebo cestovního ruchu. Zpomalení ekonomického růstu donutilo podniky zmrazit mzdy nebo je dokonce snížit. Manažeři společností proto volí spíše jednorázové zaměstnanecké benefity, se kterými lze jednodušeji operovat, jejich výši podle potřeby měnit či benefity obměňovat podle jejich daňové uznatelnosti. Zvýšení mzdy je dlouhodobé a navíc s jejím zvýšením rostou náklady prudčeji než poskytnutí stejné částky formou daňově uznatelného benefitu. Společnosti v probíhající ekonomické krizi nepotřebují tolik udržet své zaměstnance, protože je vyšší množství nezaměstnaných, zvláště těch s nízkou kvalifikací. Manažeři se tedy zaměřují spíše na ty zaměstnance, které potřebují nutně pro chod společnosti. Tito zaměstnanci již považují za samozřejmé benefity jako služební mobil, automobil nebo notebook. V době krize si vedoucí pracovníci raději ponechají schopné zaměstnance a ty slabší vyhodí. Potom tlačí na ty schopné, aby zvládali práci i za ně. Tyto schopné zaměstnance motivují právě benefity.⁵⁴

⁵⁴ D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. Příloha, s. 2.
V době krize firmy volí benefity. *Moderní řízení*. 2010.

Podle průzkumu Merces.cz, který meziročně porovnával poskytování zaměstnaneckých benefitů, v roce 2010 oproti roku 2009, se nejvíce snížil počet zaměstnanců, kteří dostávali jako benefit firemní víkendové akce, a to o 27 % a počet zaměstnanců, kteří dostávali příspěvky na sportovní a kulturní aktivity, a to o 23 %. Jedná se o benefity, které jsou pro zaměstnavatele drahé a jejich poskytování se dá jednoduše zastavit, na rozdíl od benefitů, které jsou zakotveny na delší období v pracovních nebo kolektivních smlouvách.

Změny vybraných benefitů v % jsou uvedeny v tabulce 7:

Benefit	Změna v %
Firemní víkendové akce	-27
Příspěvky na sportovní či kulturní akce	-23
Příspěvek na životní pojištění	-19
Nadstandardní zdravotní péče	-17
Nápoje na pracovišti zdarma	-16
Služební auto i k soukromým účelům	-14
Příspěvek na stravování nad rámec daňové výhodnosti	-13
Mobilní telefon i k soukromým účelům	-12
Dovolená navíc	-11
Příspěvek na penzijní připojištění	-11
Vzdělávání zaměstnanců	-10
Pružná pracovní doba	-6

Tabulka 7 - Meziroční změny v poskytování benefitů⁵⁵

Z uvedeného vyplývá, že v době krize dochází u téměř všech benefitů k jejich zkrácení či úplnému zrušení, zvláště u méně kvalifikovaného personálu. Více šetřili čeští zaměstnavatelé oproti zahraničním společnostem. Nejvíce benefity omezovali zaměstnavatelé z oblasti cestovního ruchu, obchodu, průmyslové výroby, dopravy, služeb, na poště a v telekomunikacích. K největšímu omezení zaměstnaneckých benefitů došlo již v roce 2009. Dá se však říci, že poskytování tradičních benefitů zůstává ve společnostech zachováno (např. příspěvek na stravování). Do budoucna se však očekává opětovné navrácení určitých benefitů díky většímu optimismu vývoje hospodářského cyklu.⁵⁶

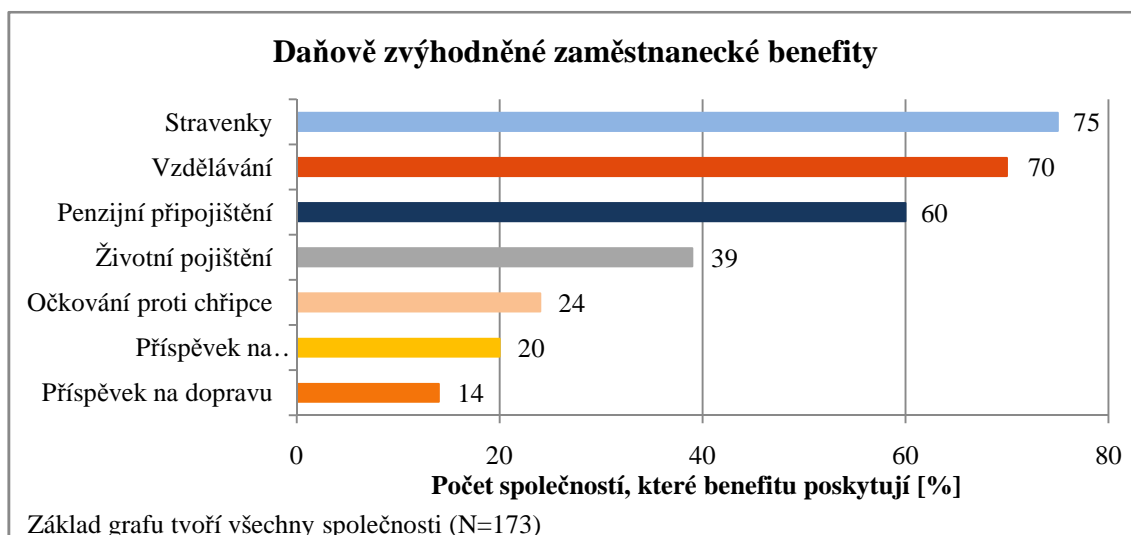
⁵⁵ Vlastní zpracování dle *Platy.cz - průzkum platů společnosti Profesia* [online]. Zaměstnavatelé nadále omezují benefity.

⁵⁶ *Platy.cz - průzkum platů společnosti Profesia* [online]. Zaměstnavatelé v roce 2009 razantně omezili všechny benefity.

1.9 Daňové aspekty jednotlivých benefitů

1.9.1 Příspěvek na stravování zaměstnanců⁵⁷

Poskytování příspěvku na stravování zaměstnanců patří stále k nejčastějším zaměstnaneckým benefitům. Podle průzkumu společnosti ING jej poskytuje 75 % zaměstnavatelů, jak můžete vidět na následujícím obrázku.⁵⁸



Obr. 1 - Nejčastější daňově zvýhodněné benefity

Mezi nejčastější formu poskytnutí příspěvku na stravování patří stravenky. Výše nominální hodnoty stravenky není podle zákona nijak omezena. Zároveň není upravena ani výše, za kterou ji prodává zaměstnavatel zaměstnanci.

Podle § 236 ZP je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům stravování. Což ovšem neznamená, že zaměstnavatel musí zajistit stravování. Umožnění stravování je splněno, pokud má zaměstnanec přestávku na oběd. Tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Těm poskytuje stravné. Zaměstnavatel tedy poskytuje příspěvek na stravování pouze na základě vlastního zvážení.

Cenově zvýhodněné stravování může zaměstnavatel poskytnout podle § 236 odst. 3 ZP také bývalým zaměstnancům, kteří u něj pracovali do odchodu do důchodu, zaměstnancům, kteří jsou na dovolené a zaměstnancům, kteří jsou v dočasné pracovní neschopnosti, pokud je to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu. Příspěvek poskytnutý těmto osobám však není daňově uznatelným.

⁵⁷ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 39-47.

⁵⁸ BĚTÁK, J. *ING : Bankovníctví - Investice - Životní pojištění - Penze* [online].

Ministr financí Miroslav Kalousek by chtěl zrušit stravenky náhradou za nižší daně. Pro tuto změnu však nemá podporu Věcí veřejných, takže v novele zákona o daních z příjmů pro rok 2012 toto zrušení nebude. Zrušením stravenek by stát mohl ušetřit až 5 miliard Kč. Na druhou stranu však díky stravenkám stát vybere vyšší DPH, protože lidé více jedí v restauracích. Až 70 % lidí by právě stravování v restauracích bez stravenek omezilo. Odbory a lobbisté (restaurací a stravenkových společností) jsou největší zastánci zachování současného systému stravenek.⁵⁹

Z pohledu zaměstnance

Poskytnutý příspěvek na stravování je pro zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 3 odst. 2 ZDP. Jde o nepeněžní příjem, který je podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP osvobozen a neplatí se z něj pojistné.

Na osvobození nemá vliv výše daňové uznatelnosti výdajů (nákladů), které vynaložil zaměstnavatel ani částka, za kterou je stravenka poskytována. Pokud by však zaměstnavatel poskytoval příspěvek peněžní formou, např. jako bonus uváděný na výplatní pásce, podléhal by zdanění a vstupoval by do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Z pohledu zaměstnavatele

Daňová uznatelnost výdajů (nákladů), které zaměstnavatel vynaložil na stravování zaměstnanců, je uvedena v ustanovení § 24 odst. 2 písm. j bod 4 ZDP. Je však důležité rozlišovat, zda zaměstnavatel poskytuje stravování ve vlastním stravovacím zařízení nebo jej zajišťuje prostřednictvím jiných subjektů.

Vlastní stravovací zařízení

Vlastním stravovacím zařízením je provoz vlastní kuchyně s jídelnou nebo např. kantýna. Daňovým výdajem (nákladem) jsou výdaje na provoz tohoto zařízení kromě hodnoty potravin. Tuto část nákladů obvykle hradí zaměstnanec. Nejčastěji se jedná o spotřebu energie, opravy, daňové odpisy hmotného majetku, který se využívá

⁵⁹ PANCZAKOVÁ, Z., Stravenky tuto vládu přežijí. *Ekonom*.

v provozu (např. myčka), výdaje na nákup drobného hmotného majetku (např. vybavení kuchyně) výdaje na tištění stravenek nebo mzdy pracovníků, jež pracují v provozu. Zaměstnavatel však nesmí vlastní stravovací zařízení pronajmout cizí organizaci. Jednalo by se totiž o situaci, kdy zaměstnavatel stravování zajišťuje prostřednictvím jiných subjektů.

Stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Mohou nastat následující varianty stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů:

- stravování ve stravovacím zařízení jiného provozovatele,
- dovážení stravy jiným provozovatelem a výdej ve vlastní výdejně,
- stravování v dohodnutém restauračním zařízení,
- poskytnutí stravenek,
- stravování ve vlastním stravovacím zařízení pronajatém cizí organizaci.

Daňově uznatelné jsou příspěvky až do výše **55 % z ceny jídla** (hodnoty stravenky) za jednu směnu, maximálně však do výše stravného pro zaměstnance vymezeného v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty v rozmezí 5-12 hodin. Daňově uznatelný příspěvek na stravování je **70 % z horní hranice stravného**, tedy ze 73 Kč, což je 51,10 Kč. V roce 2011 došlo k úpravě hodnoty stravného. 70 % z horní hranice stravného, které činí 74 Kč, je 51,80 Kč.

Nárok na příspěvek na stravování má zaměstnanec, který odpracoval během jedné směny alespoň 3 hodiny. Pokud odpracoval více než 11 hodin, má nárok na další jídlo.

- ❖ **Příklad 4:** Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky v hodnotě 90 Kč, z toho sami zaměstnanci si hradí 45 Kč a zaměstnavatel přispívá také částkou 45 Kč.

Rok	2010	2011
Maximální daňově uznatelná částka [Kč]	51,10	51,80
55 % z hodnoty jídla [Kč]	49,50	
Daňově uznatelný výdaj [Kč]	45	

Tabulka 8 - Výpočet daňově uznatelného příspěvku na stravování⁶⁰

⁶⁰ Vlastní zpracování.

Pro zaměstnavatele je celý příspěvek daňově uznatelným výdajem, splňuje totiž obě podmínky dané zákonem. Pro zaměstnance je poskytnutí stravenky nepeněžní plnění osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti.

- ❖ Příklad 5: Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky v hodnotě 120 Kč, z toho zaměstnanci si hradí 20 Kč.

Rok	2010	2011
Maximální daňově uznatelná částka [Kč]	51,10	51,80
55 % z hodnoty jídla [Kč]	66	
Daňově uznatelný výdaj [Kč]	51,10	51,80
Daňově neuznatelný výdaj [Kč]	48,90	48,20

Tabulka 9 - Výpočet daňově uznatelného příspěvku na stravování⁶¹

Je důležité posoudit, kdy zaměstnanci vzniká nárok na příspěvek na stravování a kdy mu vzniká nárok na stravné při pracovní cestě. Důležitým faktorem pro posouzení je, zda pracovní cesta v průběhu směny trvala alespoň 5 hodin.

- ❖ Příklad 6: Zaměstnancova pracovní doba trvá mezi 6:00 a 15:30 hodin.

Varianta 1 – zaměstnanec odjel na pracovní cestu v 10:00

Příspěvek na stravování	Ne
Stravné	Ano

Zaměstnanci vzniká nárok na stravné po 5 hodinách pracovní cesty. Tato situace nastala ještě v průběhu jeho směny, a proto nemá nárok na příspěvek na stravování, i když byl v práci déle než 3 hodiny.

Varianta 2 – zaměstnanec odjel na pracovní cestu v 14:00

Příspěvek na stravování	Ano
Stravné	Ano

Zaměstnanci vzniká nárok na stravné mimo jeho pracovní směnu. Zaměstnanci tedy lze poskytnout nejen stravné, ale i daňově uznatelný příspěvek na stravování.

Varianta 3 – zaměstnanec odjel na pracovní cestu v 10:30 a vrátil se v 14:30, avšak závodní jídelna je otevřena od 11:30 do 14:00

Příspěvek na stravování	Ne
Stravné	Ano

⁶¹ Vlastní zpracování.

Zaměstnanec nemá nárok na stravné proto, že pracovní cesta netrvala déle než 5 hodin. Tato pracovní cesta však znemožnila zaměstnanci navštívit závodní jídelnu (stravování), proto lze poskytnout stravné. Zaměstnanci však nelze zároveň poskytnout daňově uznatelný příspěvek na stravování.

1.9.2 Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců

Zaměstnavatelé zejména u důležitých zaměstnanců využívají svou účast při jejich odborném rozvoji. ZP v ustanoveních § 227 až § 235 zahrnuje pod odborný rozvoj zejména:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

Zaškolení a zaučení

Zaměstnavatel musí každého nového zaměstnance zaučit na jeho pracovní pozici. Za toto zaučení náleží zaměstnanci mzda. Náklady spojené se zaškolením nese zaměstnavatel.

Odborná praxe absolventů škol

Absolventem školy je zaměstnanec, který nemá odbornou praxi alespoň 2 roky. Zaměstnavatel zabezpečuje absolventům odbornou praxi, za kterou náleží zaměstnanci mzda. Náklady spojené s odbornou praxí nese zaměstnavatel.

Prohlubování kvalifikace

Prohlubování kvalifikace znamená podle § 230 ZP průběžné doplňování kvalifikace, kterým se nemění jeho podstata, její udržování a obnovování. Zaměstnavatel má právo požadovat po zaměstnanci účast na školeních nebo kurzech,

kterým se prohlubuje zaměstnancova kvalifikace. Náklady spojené s prohlubováním kvalifikace nese zaměstnavatel, zaměstnanec se však může podílet. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být uzavřena kvalifikační dohoda podle § 234 ZP, pokud předpokládané náklady budou vyšší než 75 000 Kč. Zaměstnanec však nemusí souhlasit s takto nákladným prohlubováním kvalifikace. Prohlubování kvalifikace je považováno za výkon práce, za který zaměstnanci přísluší mzda.

Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se podle § 231 ZP rozumí změna hodnoty kvalifikace, její získání nebo rozšíření. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze uzavřít kvalifikační dohodu podle § 234 ZP, ve které si mohou sjednat náhradu nákladů, které vzniknou zaměstnanci v souvislosti se zvyšováním kvalifikace. Dále může být v této smlouvě sjednáno, že zaměstnanec zůstane po sjednanou dobu v zaměstnání, nejdéle však po dobu 5 let. Zaměstnavatel se v takové smlouvě zavazuje, že zaměstnanci umožní zvýšení kvalifikace. Zvyšování kvalifikace je považováno za překážku v práci a náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Podle § 232 ZP náleží zaměstnanci volno s náhradou mzdy, a to:

- 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky na vysoké škole nebo na vyšší odborné škole,
- 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- 10 pracovních dnů na vypracování absolventské, bakalářské, diplomové nebo disertační práce,
- 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky nebo státní doktorské zkoušky.

Z pohledu zaměstnance

Odborný rozvoj řeší § 6 odst. 9 písm. a) a písm. d) ZDP. Ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) ZDP bylo zpřísněno zákonem č. 216/2009 Sb. ze dne 17. června 2009, který novelizoval ZDP. Toto zpřísnění spočívá v tom, že odborný rozvoj musí souviset

s předmětem činnosti zaměstnavatele. Novela je účinná i zpětně od počátku roku 2009. Nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnance, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, je u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. Důležité však je, aby šlo opravdu o nepeněžní plnění a částky na odborný rozvoj platil zaměstnavatel přímo příslušné instituci. Pokud zaměstnanec dostane peněžní plnění na odborný rozvoj nebo náhradu mzdy za den, kdy dochází u zaměstnance k odbornému rozvoji (nejedná se totiž o překážku v práci), jedná se již o zdanitelný příjem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.⁶²

Pokud odborný rozvoj nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jedná se o nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů ve formě možnosti používat vzdělávací zařízení. Toto řeší § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Pro zaměstnance však situace zůstává stejná. Nejedná se o zdanitelný příjem ze závislé činnosti.

Z pohledu zaměstnavatele

Stěžejními ustanoveními pro zaměstnavatele jsou § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a § 25 odst. 1 písm. h) bod 2, popř. univerzální bod 5 ZDP. Opět je důležité, aby odborný rozvoj **souvisel s předmětem činnosti** zaměstnavatele, aby výdaje, které vynaložil na tento odborný rozvoj, mohly být daňově uznatelné podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP. Je nepodstatné, zda má zaměstnavatel vlastní vzdělávací zařízení nebo platí částky instituci, která provozuje vzdělávací zařízení. Pro zaměstnavatele jsou také daňově uznatelné částky poskytnuté jako náhrada mzdy, která náleží zaměstnanci podle § 232 ZP za účast na zvyšování kvalifikace (na rozdíl od zaměstnance, pro kterého jsou tyto náhrady mzdy zdanitelným příjmem). Tato pracovní volna s náhradou mzdy jsou již zmíněna výše.

Pokud však odborný rozvoj **nesouvisí s předmětem činnosti** zaměstnavatele, tak podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, nejsou náklady na tento odborný rozvoj daňově uznatelné, ani kdyby byl tento odborný rozvoj v kolektivní smlouvě, ve vnitřním

⁶² D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2009*. 2009. Příloha, s. 6-7.

předpisu nebo pracovní smlouvě zaměstnance. Nelze tedy využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

- ❖ **Příklad 7:** Zaměstnavatel uzavřel kvalifikační dohodu se zaměstnankyní, která pracuje jako účetní. Tato dohoda spočívá v tom, že si zaměstnankyně doplní vzdělání na ekonomické vysoké škole formou dálkového studia a poplatky vyplývající ze studia uhradí zaměstnavatel. Toto zvýšení kvalifikace souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele (zaměstnankyně vzdělání využije ve své profesi). Pokud však zaměstnankyně do 5 let od absolvování vysoké školy, odejde ze zaměstnání, musí uhradit poměrnou část nákladů na studium (poměrná část se určuje z míry porušení závazku).

Podle § 126 ZP je studium překážka v práci na straně zaměstnance, za kterou náleží zaměstnankyni náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Tato náhrada mzdy podléhá zdanění i odvodu pojistného.

Varianta 1 – nepeněžní plnění.

Zaměstnavatel platí poplatky za studium přímo vysoké škole. Pro zaměstnankyni je to nepeněžní příjem, který je podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti. Pro zaměstnavatele jsou náklady spojené se studiem zaměstnankyně daňově uznatelným nákladem podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP.

Varianta 2 – peněžní plnění.

Zaměstnavatel školné proplácí přímo zaměstnankyni finanční částkou. U zaměstnankyně jde o zdanitelný příjem, který se zároveň zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Pro zaměstnavatele jsou výdaje na školné daňově uznatelným výdajem stejně jako ve variantě 1. Pro zaměstnavatele tedy není podstatné, zda zaměstnanci poskytne peněžní či nepeněžní plnění. Avšak pojistné, které hradí zaměstnavatel za zaměstnance z částky, kterou poskytne na školné, si může uplatnit jako daňově uznatelný náklad podle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP.

Varianta 3 – nepeněžní plnění s tím, že zaměstnankyně po 3 letech od absolvování studia odejde k jinému zaměstnavateli.

Závazek setrvat v zaměstnání je uveden v kvalifikační dohodě na délku 5 let. Podle § 234 odst. 1 ZP může být v kvalifikační dohodě sjednán závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po dobu maximálně 5 let. Pokud zaměstnanec

tento závazek nesplní, musí uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace. Zaměstnankyně závazek nesplnila, proto musí zaměstnavateli uhradit poměrné náklady na školné. Pro zaměstnavatele se jedná o zdanitelný výnos v období, kdy došlo k porušení dohody.

1.9.3 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění⁶³

Z pohledu zaměstnance

Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění patří ke stále využívanějším zaměstnaneckým benefitům se značnými daňovými výhodami. Podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je u zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen:

- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem (zaměstnavatel však musí příspěvek poukázat na účet zaměstnance u penzijního fondu, pokud by příspěvek dal zaměstnavatel přímo zaměstnanci formou peněžního příspěvku, osvobození se na něj nevztahuje),
- příspěvek zaplacený zaměstnavatelem zdravotní pojišťovně na soukromé životní pojištění na základě pojistné smlouvy mezi pojištěným zaměstnancem (pojistníkem) a pojišťovnou, ve které byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let,
- příspěvek za obě pojištění v úhrnu v částce **24 000 Kč ročně** od stejného zaměstnavatele.

Částky nad limit 24 000 Kč za rok jsou zdanitelným příjmem u zaměstnance a zároveň se zahrnují do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Soukromým životním pojištěním se pro účely uplatnění daňových výhod rozumí pojištění:

- pro případ dožití (pojištěný se dožije určitého věku nebo určitého dne uvedeného v pojistné smlouvě),

⁶³ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 21-29.

- pro případ smrti nebo dožití (pojištěný v průběhu pojištění zemře nebo se dožije dne, který je stanoven v pojistné smlouvě),
- na důchodové pojištění (pojištěný se dožije dne uvedeného v pojistné smlouvě, který je považován za počátek výplaty důchodu).

Zaměstnanec, který si platí své penzijní připojištění se státním příspěvkem, může podle § 15 odst. 5 ZDP odečíst od základu daně ve zdaňovacím období částku, která se rovná úhrnu zaplacených příspěvků za zdaňovací období sníženého o 6000 Kč. Maximálně se však může jednat o částku 12 000 Kč.

- ❖ Příklad 8: Fyzická osoba si ve zdaňovacím období roku 2010 platí měsíčně příspěvek na své penzijní připojištění se státním příspěvkem, a to v hodnotách: 500, 1000, 1500 a 2000 Kč. Ve všech případech dostane fyzická osoba státní příspěvek ve výši 150 Kč měsíčně.

Příspěvek v Kč	Odpočet od základu daně
500	0
1000	6000
1500	12 000
2000	12 000

Tabulka 10 - Přehled příspěvků na penzijní připojištění⁶⁴

Nejvýhodnější je příspěvek ve výši 1500 Kč měsíčně, kdy výše ročního příspěvku činí 18 000 Kč, a tím může využít maximální úlevu ve výši 12 000 Kč odpočtu od základu daně z příjmů.

Obdobně se postupuje v situaci, kdy si fyzická osoba platí soukromé životní pojištění. Poplatník si může podle § 15 odst. 6 ZDP z příjmů odečíst od základu daně za zdaňovací období po splnění podmínek maximálně částku 12 000 Kč, a to i v případě, že poplatník má uzavřených více smluv s více pojišťovnami. V případě jednorázového zaplacení pojistného se pojistné rozpočítá na zdaňovací období podle délky trvání pojištění s přesností na dny.

⁶⁴ Vlastní zpracování dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení.*

Z pohledu zaměstnavatele

Příspěvky poskytnuté zaměstnanci na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění se řídí obecným ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Pokud je poskytování příspěvků zabudováno ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě či pracovní smlouvě, je celá jejich výše daňově uznatelným výdajem.

Od 1. srpna 2009 zaměstnavatel nesmí zaměstnance omezovat ve výběru penzijního fondu, tudíž nesmí být vázáno poskytování příspěvku zaměstnavatele na sjednání penzijního připojištění zaměstnancem s určeným konkrétním penzijním fondem. Tato právní úprava se však netýká soukromého životního pojištění.

Výhoda příspěvku oproti zvýšení mzdy

Z hlediska daňové výhodnosti je poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění výhodnější, než prosté navýšení mzdy, a to jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

- ❖ Příklad 9: Zaměstnanec pobírá mzdu 25 000 Kč. Uplatňuje pouze slevu na poplatníka. Zaměstnavatel se rozhoduje pro navýšení mzdy o 2000 Kč nebo pro poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 2000 Kč měsíčně.

Varianta 1 – navýšení mzdy o 2000 Kč:

Daňové řešení u zaměstnance v Kč		Náklady pro zaměstnavatele v Kč	
Hrubá mzda	27 000	Hrubá mzda	27 000
Superhrubá mzda	36 180	Náklady na pojistné	9180
Zaokrouhlený základ daně	36 200		
Záloha na daň	5430		
Sleva na dani 2010	2070		
Sleva na dani 2011	1970		
Pojistné placené zaměstnancem	2970		
Čistá mzda 2010	20 670		
Čistá mzda 2011	20 570	Náklady na zaměstnance celkem	36 180

Varianta 2 – poskytnutí příspěvku 2000 Kč na penzijní připojištění:

Daňové řešení u zaměstnance v Kč		Náklady pro zaměstnavatele v Kč	
Hrubá mzda	25 000	Hrubá mzda	25 000
Superhrubá mzda	33 500	Náklady na pojistné	8500
Zaokrouhlený základ daně	33 500	Příspěvek na penzijní připojištění	2000
Záloha na daň	5025		
Sleva na dani 2010	2070		
Sleva na dani 2011	1970		
Pojistné placené zaměstnancem	2750		
Čistá mzda 2010	19 295		
Čistá mzda 2011	19 195		
Příspěvek na penzijní připojištění	2000		
Celkem příjem zaměstnance 2010	21 275		
Celkem příjem zaměstnance 2011	21 175	Náklady na zaměstnance celkem	35 500

Na straně zaměstnance je příspěvek na penzijní připojištění osvobozen od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu, protože nepřevýšil částku 24 000 Kč za rok. Na straně zaměstnavatele je příspěvek daňově uznatelným nákladem.

Z příkladu vyplývá, že jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele je výhodnější varianta druhá. Zaměstnavatel má nižší náklady na zaměstnance a zaměstnanec získá více peněžních prostředků, i když určitá částka je věnovaná na penzijní připojištění, které bude čerpat až v budoucnu. Zaměstnanec získá 605 Kč navíc. Zaměstnavatel ušetří na nákladech 680 Kč. Nižšími náklady se zaměstnavateli však zvýší zisk. Vycházíme z toho, že zaměstnavatel je právnickou osobou, daň z příjmu je 19 % jak pro rok 2010, tak i pro rok 2011. Po odpočtu daně z příjmu je čistá úspora u varianty druhé 551 Kč na měsíc a jednoho zaměstnance.

1.9.4 Poskytování vyšších cestovních náhrad⁶⁵

Pracovní cesta

Pracovní cesta je podle § 42 odst. 1 ZP „časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.“ Zaměstnanec s touto pracovní cestou musí souhlasit.

ZP rozlišuje i zahraniční pracovní cestu. Ta je podle § 154 ZP definována jako „cesta konaná mimo území České republiky“. Aby zaměstnanec měl nárok na náhradu cestovních výdajů v cizí měně, je důležitá doba přechodu přes státní hranice České republiky nebo doba odletu a příletu letadla.

Cestovní náhrady a možnost paušálu

Podmínky pracovní cesty, popř. zahraniční pracovní cesty se domlouvají předem v tzv. cestovním příkazu. Jedná se zejména o místo a dobu začátku a konce pracovní cesty, místo konání pracovní cesty, doprava a ubytování. Tyto podmínky ovlivňují výši cestovních náhrad. Všechny cestovní výdaje musí doložit zaměstnanec doklady kromě stravného u všech pracovních cest, tuzemských i zahraničních a kapesného u zahraničních cest.

Podle ZP není upravena v podnikatelské sféře horní hranice cestovních náhrad. V ZP jsou upraveny pouze minimální limity.

Paušalizaci cestovních náhrad umožňuje zaměstnavatelům § 182 ZP. Paušální částku cestovních náhrad lze stanovit jako měsíční nebo denní a vychází se z průměrných výdajů. K paušalizaci není potřeba souhlasu zaměstnance. Tato paušalizace se využívá u skupin zaměstnanců, kteří jedou na stejnou pracovní cestu nebo u pracovních cest, které se opakují pravidelně. Paušalizace je méně administrativně náročná.

⁶⁵ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecské benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 49-64.

Cestovní náhrady při tuzemské pracovní cestě

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci vyslanému na tuzemskou pracovní cestu tyto cestovní náhrady:

- **náhrady jízdních výdajů** – náhrady za použití hromadného dopravního prostředku, automobilu (kromě služebního) a taxislužby,
- **náhrady jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny** – pokud pracovní cesta trvá déle než 7 kalendářních dní, podmínky stanoveny v § 161 ZP,
- **náhrady výdajů za ubytování** – podle § 162 ZP musí zaměstnavatel uhradit náklady za ubytování v prokázané výši zaměstnancem,
- **stravné** – za každý den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné podle § 163 ZP,
- **náhrada nutných vedlejších výdajů** – podle § 164 ZP zaměstnavatel uhradí výdaje, které zaměstnanec prokáže a které mu vznikly v přímé souvislosti s pracovní cestou. Pokud zaměstnanec nemůže prokázat výši výdajů, zaměstnavatel mu poskytne náhradu v ceně obvyklé. Mezi nutné vedlejší výdaje patří např. vstupné na veletrh, parkovné, telefonní hovory, úhrada dálničního poplatku aj. Nutným vedlejším výdajem však nemohou být výdaje soukromého charakteru, jako např. pokuta za parkování, úhrada konzumace v minibaru aj.⁶⁶

Stravné na tuzemské pracovní cestě

Pro zaměstnance z nepodnikatelské sféry náleží stravné za každý kalendářní den pracovní cesty podle § 176 ZP v rozmezí:

Délka trvání pracovní cesty v hodinách	Výše stravného v Kč v roce 2010	Výše stravného v Kč v roce 2011
5-12	61-73	63-74
Déle než 12, méně než 18	93-112	95-114
Déle než 18	146-174	149-178

Tabulka 11 - Výše stravného v nepodnikatelské sféře⁶⁷

⁶⁶ *Pracovní rádce : Pracovní právo a vše kolem zaměstnání* [online]. Cestovní náhrady a nutné vedlejší výdaje.

⁶⁷ Vlastní zpracování dle § 176 ZP.

Zaměstnanci z podnikatelské sféry náleží stravné za každý kalendářní den pracovní cesty podle § 163 odst. 1 ZP nejméně ve výši:

Délka trvání pracovní cesty v hodinách	Výše stravného v Kč v roce 2010	Výše stravného v Kč v roce 2011
5-12	61	63
Déle než 12, méně než 18	93	95
Déle než 18	146	149

Tabulka 12 - Výše stravného v podnikatelské sféře⁶⁸

Horní hranice stravného není pro zaměstnavatele z podnikatelské sféry limitována. Neurčí-li zaměstnavatel před odjezdem zaměstnance na pracovní cestu výši stravného, náleží zaměstnanci stravné v minimální výši. Výše stravného může být sjednána v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě. Stravné se počítá za každý kalendářní den a za každou pracovní cestu samostatně.

Krácení tuzemského stravného

Zaměstnavatel má možnost pokrýt zaměstnanci stravné, pokud je mu během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo ve formě snídaně, oběda nebo večeře. Krácení stravného musí určit zaměstnavatel před odjezdem zaměstnance na pracovní cestu, jinak je mu poskytnuto v plné výši.

Maximální hodnota krácení stravného je pro rok 2010 i 2011 podle § 163 odst. 2 ZP za poskytnutí každého bezplatného jídla uvedena v tabulce 13.

Délka trvání pracovní cesty v hodinách	Výše krácení v %
5-12	70
Déle než 12, méně než 18	35
Déle než 18	25

Tabulka 13 - Krácení tuzemského stravného⁶⁹

- ❖ **Příklad 10:** Zaměstnanec odjel na dvoudenní pracovní cestu v rámci České republiky. Začátek pracovní cesty je v 8 hodin ráno prvního dne a konec pracovní cesty je v 19 hodin druhého dne. První i druhý den byl pozván na oběd od obchodního partnera. Ráno mu byla poskytnuta snídaně v hotelu, která byla

⁶⁸ Vlastní zpracování dle § 163 odst. 1 ZP.

⁶⁹ Vlastní zpracování dle § 163 odst. 2 ZP.

v ceně hotelu a tudíž pro zaměstnance bezplatná. V kolektivní smlouvě je uvedeno, že zaměstnanci náleží minimální výše stravného podle § 163 ZP a že zaměstnavatel využívá krácení stravného v maximální výši.

Pro rok 2010 platí následující tabulka:

Den cesty	Trvání cesty [hod.]	Výše stravného [Kč]	Krácení [Kč]	Stravné po krácení [Kč]
1.	16	93	1 x 35 % z 93 = 32,55	60,45
2.	19	146	2 x 25 % ze 146 = 73	73

Tabulka 14 - Výpočet kráceného stravného - 2010⁷⁰

Pro rok 2011 platí následující tabulka:

Den cesty	Trvání cesty [hod.]	Výše stravného [Kč]	Krácení [Kč]	Stravné po krácení [Kč]
1.	16	95	1 x 35 % z 95 = 33,25	61,75
2.	19	149	2 x 25 % ze 149 = 74,50	74,50

Tabulka 15 - Výpočet kráceného stravného - 2011⁷¹

Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci vyslanému na zahraniční pracovní cestu tyto cestovní náhrady:

- **náhrady jízdních výdajů,**
- **náhrady jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny** – trvá-li pracovní cesta déle než měsíc podle § 168 ZP,
- **náhrady výdajů za ubytování,**
- **tuzemské stravné** – za část pracovní cesty konající se na území ČR,
- **zahraniční stravné** – podle § 170 ZP,
- **náhrady nutných vedlejších výdajů,**
- **kapesné.**

⁷⁰ Vlastní zpracování.

⁷¹ Vlastní zpracování.

Stravné na zahraniční pracovní cestě

Zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě náleží stravné v cizí měně pro rok 2010 podle vyhlášky ministerstva financí č. 459/2009 Sb. a pro rok 2011 dle vyhlášky ministerstva financí č. 350/2010 Sb. Obě vyhlášky jsou však v podstatě stejné. Jediná změna je u státu Myanmar (Barma), a to z 35 € na 45 \$. Došlo tedy nejen ke změně částky, ale i měny. Zaměstnanec může požádat o vyplacení zahraničního stravného v české měně. Zaměstnavatel může před vysláním zaměstnance na pracovní cestu sjednat nebo určit, že zaměstnanec obdrží 75 % základní sazby stravného podle výše uvedené vyhlášky. Horní hranice není limitována.

V následující tabulce je uvedeno pro zajímavost několik příkladů zahraniční základní sazby stravného (tučně jsou uvedeny sousední státy ČR):

Země	Stravné
Francie	45 €
Japonsko	65 \$
Lucembursko	45 €
Německo	45 €
Polsko	35 €
Rakousko	45 €
Slovensko	30 €
Somálsko	55 \$
Spojené státy americké	50 \$
Švédsko	50 €
Velká Británie	40 £

Tabulka 16 - Výše základní sazby zahraničního stravného u vybraných států⁷²

Výše zahraničního stravného se poskytuje podle délky strávené zaměstnancem v zahraničí. Přehled sazeb stravného je v následující tabulce:

Délka trvání pracovní cesty v hodinách	Výše stravného
Méně než 1	0
Déle než 1 a méně než 6	¼ výše zahraničního stravného
Déle než 6 a méně než 12	½ výše zahraničního stravného
Déle než 12	V plné výši zahraničního stravného

Tabulka 17 - Zahraniční stravné⁷³

⁷² Vlastní zpracování dle vyhlášek č. 459/2009 Sb. a č. 350/2010 Sb.

⁷³ Vlastní zpracování dle § 170 odst. 3 ZP.

Krácení zahraničního stravného

Krácení probíhá za obdobných podmínek jako u tuzemských pracovních cest. Krácení provedené podle § 170 odst. 5 ZP je uvedeno v tabulce:

Délka trvání pracovní cesty v hodinách	Krácení stravného [%]
Déle než 1 a méně než 6	70
Déle než 6 a méně než 12	35
Déle než 12	25

Tabulka 18 - Krácení zahraničního stravného⁷⁴

Kapesné

Zaměstnavatel může zaměstnanci, kterého vyslal na zahraniční pracovní cestu, poskytnout kapesné až do výše 40 % poskytnutého zahraničního stravného podle § 180 ZP. Pro každého zaměstnance může zaměstnavatel určit výši kapesného jinak. Zaměstnanec není povinen prokazovat, na co kapesné použil.

Náhrada jízdních výdajů při použití soukromého vozidla zaměstnance

Zde musíme rozlišovat 2 případy použití soukromého silničního vozidla zaměstnance při pracovní cestě:

- **se souhlasem zaměstnavatele** (§ 157 odst. 2 ZP) – zaměstnanec místo předem určeného hromadného dopravního prostředku použije soukromé vozidlo – zaměstnanci náleží náhrada jízdních výdajů pouze ve výši, která odpovídá ceně hromadného dopravního prostředku.
- **na žádost zaměstnavatele** (§ 157 odst. 3 ZP) – zaměstnanci náleží za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebované pohonné hmoty (dále jen „PHM“).

⁷⁴ Vlastní zpracování dle § 170 odst. 5 ZP.

V tabulce jsou uvedeny minimální základní sazby náhrady za 1 km jízdy:

Typ vozidla	Základní sazba náhrady v roce 2010	Základní sazba náhrady v roce 2011
Jednostopá vozidla a tříkolky	1,10 Kč	1,00 Kč
Osobní silniční motorová vozidla	3,90 Kč	3,70 Kč
Přívěs	Navýšení o 15 %	
Nákladní automobil, autobus, traktor	7,80 Kč	7,40 Kč

Tabulka 19 - Základní sazba náhrady za každý 1 km jízdy⁷⁵

Pokud se zaměstnavatel z podnikatelské sféry se zaměstnancem nedomluví před pracovní cestou o vyšších cestovních náhradách, náleží zaměstnanci základní sazba náhrady za 1 km jízdy v minimální výši podle § 157 odst. 4 a 5 ZP.

Náhrada výdajů za spotřebované PHM zaměstnavatel určí jako součin ceny a množství PHM. Cena PHM se stanoví dvěma způsoby:

- zaměstnanec prokáže skutečnou cenu PHM **dokladem** o nákupu, nebo
- **vyhláškou** MPSV č. 462/2009 Sb., která určuje průměrné ceny PHM za 1 litr pro rok 2010 a vyhláškou č. 337/2010 Sb. pro rok 2011.

Druh PHM	Průměrná cena v Kč/l pro rok 2010	Průměrná cena v Kč/l pro rok 2011
Benzin automobilový 91 oktanů	28,50	31,40
Benzin automobilový 95 oktanů	28,70	31,60
Benzin automobilový 98 oktanů	30,70	33,40
Motorová nafta	27,20	30,80

Tabulka 20 - Průměrná cena PHM stanovená vyhláškou⁷⁶

Spotřeba PHM se vypočítá z údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu vozidla. Spotřeba PHM se stanoví třemi způsoby jako:

- spotřeba pro **kombinovaný provoz** podle norem Evropských společenství uvedený v technickém průkazu vozidla,
- **aritmetickým průměrem** ze všech údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu vozidla, nebo
- pokud **není spotřeba uvedena** v technickém průkazu vozidla, zaměstnanec prokáže spotřebu použitého vozidla technickým průkazem vozidla shodného typu se shodným obsahem válců. Tento způsob je však v praxi prakticky nepoužitelný, protože je těžké najít shodný vůz a pokud se to zaměstnanci

⁷⁵ Vlastní zpracování dle § 157 odst. 4 a 5 ZP.

⁷⁶ Vlastní zpracování dle vyhlášek č. 462/2009 Sb. a č. 337/2010 Sb.

přece jen podaří, těžko přemluví majitele vozu, aby mu půjčil technický průkaz. Dalším způsobem může být stanovení průměrné spotřeby Ústavem pro výzkum silničních motorových vozidel.⁷⁷

Z pohledu zaměstnance

Pro daňové řešení zaměstnance je třeba rozlišovat, zda byly cestovní náhrady poskytnuty do limitu nebo nad limit stanovený pro zaměstnance nepodnikatelské sféry. Jednotlivé limity jsou stanoveny v ZP, např. v části sedmé, hlavě třetí nebo v jednotlivých vyhláškách či jiných zvláštních předpisech.

Pro zaměstnance z podnikatelské sféry platí:

- cestovní náhrady **do limitu** – nejsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP, např. stravné pro pracovní cestu trvající 5-12 hodin v roce 2010 do 73 Kč, v roce 2011 do 74 Kč, kapesné do 40 % zahraniční základní sazby stravného, základní sazba náhrady za 1 km jízdy do 3,90 Kč pro rok 2010 a 3,70 Kč pro rok 2011,
- cestovní náhrady **nad limit** – částka nad limit je zdanitelným příjmem ze závislé činnosti a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

- ❖ Příklad 11: Zaměstnanci začíná pracovní cesta v 7 ráno a končí ve 21 hodin večer. Doba trvání pracovní cesty je v rozmezí 12-18 hodin. Před vysláním zaměstnance na pracovní cestu určí zaměstnavatel výši stravného pro pracovní cestu trvající déle než 12 hodin, ale méně než 18 hodin na 200 Kč.

Rok	2010	2011
Maximální výše stravného [Kč]	112	114
Poskytnuté stravné [Kč]	200	
Za příjem zaměstnance se nepovažuje [Kč]	112	114
Za příjem zaměstnance se považuje [Kč]	88	86
Daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele [Kč]	200	

Tabulka 21 - Výpočet zdanitelného příjmu zaměstnance⁷⁸

⁷⁷ JANOUŠEK, K. *Živnostník.cz : Portál pro živnostníky a drobné podnikatele* [online]. Průměrná spotřeba automobilu.

⁷⁸ Vlastní zpracování dle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP a § 176 odst. 1 ZP.

- ❖ Příklad 12: Zaměstnanec **na žádost** zaměstnavatele použije vlastní osobní automobil. Projede s ním 400 km v rámci pracovní cesty.

Rok	2010	2011
Sazba základní náhrady [Kč]	3,90	3,70
Náhrada (400 km) podle ZP – není předmětem daně zaměstnance [Kč]	1560	1480
Obdržená částka [Kč]	1680	
Rozdíl mezi obdrženou částkou a náhradou podle ZP – zdanitelný příjem zaměstnance [Kč]	120	200
Daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele	1680	

Tabulka 22 - Výpočet zdanitelného příjmu zaměstnance⁷⁹

Z pohledu zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele z nepodnikatelské sféry:

- cestovní náhrady **do limitu** – jsou daňově uznatelnými výdaji podle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP,
- cestovních náhrad **nad limit** – částka nad limit je daňově neuznatelným výdajem.

Pro zaměstnavatele z podnikatelské sféry platí, že všechny cestovní náhrady, které vyplatil svým zaměstnancům, jsou daňově uznatelnými výdaji, protože ZP neurčuje maximální limit.

1.9.5 Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci⁸⁰

U zaměstnanců je poskytnutí příspěvku na kulturu sport či rekreaci oblíbeným benefitem. Pro některé zaměstnance jsou důležitým prvkem pro výběr zaměstnání. Spousta zaměstnanců by bez příspěvku musela omezit tyto volnočasové aktivity.

„Nejčastějšími volnočasovými benefity jsou příspěvky na dovolenou, kulturní akce jako je divadlo nebo koncerty, na nákup v lékárně, návštěvy bazénů, masáží nebo

⁷⁹ Vlastní zpracování dle § 6, odst. 7, písm. a) ZDP a § 157, odst. 4 ZP.

⁸⁰ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecské benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 109-115.

fitness center. V průměru tak lidé, kterým zaměstnavatelé tyto příspěvky poskytují, obdrží až 3783 korun za rok.“⁸¹

Z pohledu zaměstnance

Pokud zaměstnanec obdrží **peněžní plnění** na volnočasové aktivity, stává se tento finanční příspěvek zdanitelným příjmem zaměstnance, který vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Jako **nepeněžní plnění** chápeme, že zaměstnavatel sám uhradí příslušné výdaje a zaměstnanec obdrží poukazy, vstupenky nebo permanentky. Podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jsou osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů), **ve formě možnosti používat** rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo **ve formě příspěvku** na kulturní pořady a sportovní akce. U poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance od daně osvobozena v úhrnu **nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok**. Totéž platí i pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele

V případě **peněžního plnění** může zaměstnavatel využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Náklady na příspěvky na kulturu, sport či rekreaci budou daňově uznatelnými, pokud jejich poskytování bude ukotveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě zaměstnance.

Pro **nepeněžní plnění** příspěvků na kulturu, sport či rekreaci využijeme ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Daňově neuznatelnými výdaji (náklady) jsou pro zaměstnavatele nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnanci **ve formě příspěvku** na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce nebo **ve formě možnosti používat** rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny,

⁸¹ KUČEROVÁ, D. *Podnikatel.cz : Informace pro váš business a podnikání (zákony, daně, finance, státní správa)* [online]. Chcete udržet firmu v černých číslech? Hýčkejte své zaměstnance.

tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3 ZDP. Jedná se například o výdaje vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení, výdaje, které jsou spojeny s odborným rozvojem zaměstnanců, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo výdaje na závodní preventivní péči, která není hrazena zdravotní pojišťovnou.

❖ Příklad 13: Společnost poskytuje zaměstnancům příspěvek na dovolenou.

Varianta 1 – Společnost přímo zakoupí zaměstnanci zájezd u cestovní kanceláře v hodnotě 20 000 Kč, tuto částku hradí zaměstnavatel ze sociálního fondu (jedná se o daňově neuznatelný výdaj).

U zaměstnance je nepeněžní příspěvek osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Varianta 2 – Společnost přímo zakoupí zaměstnanci zájezd u cestovní kanceláře v hodnotě 30 000 Kč, tuto částku hradí zaměstnavatel ze zisku po zdanění (jedná se o daňově neuznatelný výdaj).

U zaměstnance je osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti částka 20 000 Kč podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP a částka 10 000 Kč již bude zdanitelným příjmem zaměstnance s tím, že vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Varianta 3 – Společnost poskytne přímo finanční částku 25 000 Kč na zakoupení zájezdu u cestovní kanceláře.

Zaměstnavatel může využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a celá částka je tedy daňově uznatelným výdajem. U zaměstnance je celá částka zdanitelným příjmem a je zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.⁸²

⁸² MACHÁČEK, I. *POHODA pro podnikatele* [online]. Daňové řešení příspěvku zaměstnavatele na zájezdy a rekreaci zaměstnanců.

1.9.6 Poskytnutí automobilu i pro soukromé účely⁸³

Mezi manažery je poskytnutí automobilu nejen ke služebním, ale i k soukromým účelům velice oblíbeným benefitem. Použití vozidla k soukromým účelům není nijak omezeno a zaměstnanec se nemusí dovolovat, zda a kam smí jet. Automobil může být zahrnut v obchodním majetku zaměstnavatele nebo najat formou operativního či finančního leasingu, popř. půjčené z půjčovny.

Z pohledu zaměstnance

U zaměstnance řeší problematiku bezplatného poskytnutí motorového vozidla jak pro služební, tak i pro soukromé účely § 6 odst. 6 ZDP. Za příjem zaměstnance se považuje částka **1 % vstupní ceny vozidla včetně DPH** za každý i započatý měsíc poskytnutí vozidla. Je-li tato částka nižší než 1000 Kč, za příjem se považuje částka 1000 Kč. Bohužel zákon nepamatuje na časové opotřebení vozidla, proto čím dražší automobil, tím více zaměstnanec odvede státu na dani a pojištění. Tato vstupní cena nemá žádný limit, proto limuzína za 2 miliony navýší každý měsíc zaměstnanci příjem o 20 000 Kč. Pokud je poskytnuto jedno vozidlo více zaměstnancům, je příjmem 1 % ze vstupní ceny u každého zaměstnance.⁸⁴

Pokud má zaměstnanec v jednom měsíci k dispozici **více motorových vozidel**, je důležité, zda byla motorová vozidla poskytnuta:

- **postupně** – za příjem se považuje částka ve výši 1 % **z nejvyšší** vstupní ceny motorového vozidla, nebo
- **současně** – za příjem se považuje částka ve výši 1 % **z úhrnu** vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely.

Z pohledu zaměstnavatele

Podle pokynu ministerstva financí č. D-300 bodu 28 se pro zaměstnavatele nekrátí daňová uznatelnost nákladů souvisejících s provozováním motorového vozidla

⁸³ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 81-93.

⁸⁴ ZDRAŽIL, V. *BusinessInfo.cz – Oficiální portál pro podnikání a export* [online]. Služební auta pro soukromé jízdy zaměstnanců.

poskytnutého bezplatně zaměstnanci jak ke služebním, tak i k soukromým účelům. Jedná se např. o opravy vozidla, odpisy, nákupy oleje, náhradních dílů apod. Pro zaměstnavatele jsou tyto náklady daňově uznatelné v plné výši.

Náklady na spotřebované PHM nese zaměstnanec na soukromé jízdě sám. Pokud by však zaměstnavatel za zaměstnance tyto náklady uhradil, nebyly by jednak daňově uznatelné a jednak by u zaměstnance došlo ke zdanění tohoto nepeněžního příjmu a odvodu pojistného. Pokud by bylo proplácení PHM zakotveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě, mohl by zaměstnavatel použít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

1.9.7 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti⁸⁵

V dnešní době není ničím výjimečným, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům bezplatně nealkoholické nápoje. Nejčastěji je poskytována voda balená nebo z automatu.⁸⁶

Z pohledu zaměstnance

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů) nápoje na pracovišti ve formě **nepeněžního** plnění, je hodnota poskytnutých nápojů podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Pokud ovšem zaměstnavatel poskytne zaměstnanci **peněžní** příspěvek na nákup nealkoholických nápojů, je tento příspěvek zdanitelným příjmem zaměstnance, který se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

⁸⁵ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 127-128.

⁸⁶ MACHOVÁ, H. *Eprávo.cz – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. Poskytování nápojů zaměstnancům a daň z příjmu.

Z pohledu zaměstnavatele

V případě **nepeněžního** plnění jsou výdaje vynaložené na poskytování nápojů na pracovišti daňově neuznatelnými výdaji (náklady) podle § 25 odst. 1 písm. zn) ZDP. Zaměstnavatel nesmí využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, i když bude poskytování nápojů zakotveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě. Jiná situace však nastává, pokud zaměstnavatel podle zvláštních právních předpisů (§ 104 ZP, § 5 Nařízení vlády č. 178/2001 Sb.), musí poskytovat bezplatně nápoje na pracovišti. Jedná se např. o práci v nepříznivých teplotních podmínkách, ať už teplých nebo chladných. Tyto výdaje (náklady) spojené s poskytnutím nápojů jsou daňově uznatelnými výdaji podle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP. Obyčejně je však neperlivá voda daňově uznatelným výdajem.⁸⁷

Pokud však zaměstnavatel poskytne zaměstnancům **peněžní** příspěvek na nákup nápojů, může v plné výši využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Tento příspěvek však musí být sjednán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě.

1.9.8 Poskytnuté dary⁸⁸

Zaměstnancům se poskytují dary zejména k životním jubileím, odchodu do důchodu a jiným důležitým situacím (narození dítěte, svatba).

Z pohledu zaměstnance

Dary, které zaměstnanec obdržel od zaměstnavatele, nepodléhají dani darovací podle § 6 odst. 4 písm. c) zákona o dani dědické, darovací a z převodu nemovitosti, protože tyto dary jsou předmětem daně z příjmu podle § 3 odst. 4 písm. a) ZDP. V tomto ustanovení je uvedeno, že dary nejsou předmětem daně, avšak s výjimkou darů přijatých v souvislosti s výkonem činnosti podle § 6 ZDP, tedy zaměstnáním.

⁸⁷ MACHOVÁ, H. *Eprávo.cz – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. Poskytování nápojů zaměstnancům a daň z příjmu.

⁸⁸ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 67-71.

Peněžní dary jsou vždy zdanitelným příjmem zaměstnance a jejich hodnota vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti hodnota **nepeněžních darů** poskytovaných z FKSP u zaměstnavatelů z nepodnikatelské sféry, a u zaměstnavatelů z podnikatelské sféry hodnota nepeněžních darů poskytovaných za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku po zdanění, anebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů), a to až do úhrnné výše **2000 Kč ročně** u každého zaměstnance. Částka nad 2000 Kč je již zdanitelným příjmem zaměstnance a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Příležitosti, ke kterým je možné věcné nebo peněžní dary poskytnout, jsou uvedeny v § 14 vyhlášky o FKSP. I když je tato vyhláška určena pro tvorbu a čerpání fondu pro zaměstnavatele nepodnikatelské sféry, příležitosti k poskytnutí darů platí i pro zaměstnavatele z podnikatelské sféry.

Zaměstnancům lze poskytovat věcné nebo peněžní dary:

- „za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky“ (tento dar lze poskytnout i jiným fyzickým osobám, než zaměstnancům),
- „při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele,
- při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu.“

Z pohledu zaměstnavatele

U zaměstnavatele jsou dary daňově neuznatelnými výdaji podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Dar ovšem není propagační nebo reklamní předmět, jehož hodnota nepřevyšuje 500 Kč, a který není předmětem spotřební daně s výjimkou tichého vína.

1.9.9 Poskytnutí bezplatného přechodného ubytování⁸⁹

Bezplatné přechodné ubytování se poskytuje zaměstnancům, pokud je výkon práce v jiné obci, než místo bydliště. Využívá se u pracovníků, o které je zájem, a v daném regionu nejsou k sehnání nebo v případě, kdy zaměstnanci pendlují mezi více pracovišti (např. zedníci).

Z pohledu zaměstnance

Podle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP je hodnota přechodného ubytování osvobozena do maximální výše **3500 Kč měsíčně** pokud:

- se nejedná o ubytování související s pracovní cestou,
- je poskytnuto jako **nepeněžní plnění**,
- je přechodné ubytování v jiné obci, než místo bydliště.

Částka nad 3500 Kč měsíčně je již zdanitelným příjmem a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Pokud však zaměstnavatel poskytne zaměstnanci **peněžní plnění** na přechodné ubytování, celá částka podléhá zdanění a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Z pohledu zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je situace jednodušší. Může využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Bezplatné přechodné ubytování však musí být sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v pracovní či jiné smlouvě. Pokud je tato jediná podmínka splněna, je hodnota přechodného ubytování plně daňově uznatelným výdajem (nákladem), ať už zaměstnavatel poskytne peněžní nebo nepeněžní plnění.

⁸⁹ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 121-122.

1.9.10 Poskytnutí půjčky a sociální výpomoci⁹⁰

Půjčky a sociální výpomoci se poskytují zaměstnancům při výjimečných situacích. Může se jednat o živelní pohromy, jako povodně nebo požár domu. Využít se mohou i k překlenutí tíživé finanční situace, kdy např. zemře hlavní živitel rodiny. Tyto půjčky jsou většinou bezúročné nebo mají velmi nízký úrok. Pro zaměstnance spočívá výhoda v těchto půjčkách v tom, že se vyhne vyřizování s bankou, shánění ručitele nebo zástavy apod. Zároveň však tato půjčka není nároková, tedy neznamena to, že když se stane živelní pohroma, automaticky dostanou zaměstnanci půjčky od svých zaměstnavatelů. Záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, jaký poskytne úrok, jaká bude doba splatnosti, výše půjčky, příp. sankce při nesplácení.⁹¹

Základní rozdíl mezi půjčkou a sociální výpomocí je fakt, že půjčka je návratná a sociální výpomoc je nevratná.

Z pohledu zaměstnance

Pro zaměstnance není přijetí návratné **půjčky** předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti bez ohledu na to, zda jde o půjčku bezúročnou nebo úročenou. Avšak podle § 6 odst. 3 ZDP je příjmem zaměstnance peněžní zvýhodnění, které mu plyne z půjčky (částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nebo věci, nižší, než je cena zjištěná podle zákona o oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám). Toto peněžní zvýhodnění je však v některých případech osvobozeno podle § 6 odst. 9 písm. l) ZDP, a to u návratné půjčky poskytnuté zaměstnanci:

- na **bytové účely** do výše **100 000 Kč**,
- k překlenutí **tíživé finanční situace** do výše **20 000 Kč**,
- u zaměstnance postiženého **živelní pohromou** do výše 1 000 000 Kč na bytové účely a do výše 200 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace.

Osvobození lze uplatnit, pokud jsou tyto půjčky poskytnuty z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění. Pokud návratná půjčka převyšuje výše uvedené limity

⁹⁰ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 73-80.

⁹¹ PFEILEROVÁ, J. *Personální a mzdový servis* [online]. Půjčky a sociální výpomoci z pohledu daně z příjmů.

nebo není poskytnuta v případech uvedených § 6 odst. 9 písm. l) ZDP, postupuje se podle pokynu D-300. Pro výpočet zdanitelného příjmu se použije **úrok obvyklý**. Úrokem obvyklým se rozumí úrok, který je v tomto čase obvykle používán peněžními ústavy ve stejném místě při obdobných půjčkách.

Zdanitelný příjem, který vyplývá z peněžního zvýhodnění půjčky, se vypočítá podle následujícího vzorce:

$$ZP = \frac{P \times (\acute{U}O - \acute{U}Z)}{365} \times D$$

ZP = zdanitelný příjem v Kč

P = výše půjčky v Kč

ÚO = úrok obvyklý ve tvaru indexu

ÚZ = úrok zvýhodněný ve tvaru indexu

D = počet dní, za které je zdanitelný příjem počítán

Po částečném splacení (např. 1. splátka) se výpočet provádí ze zůstatku půjčky. Částka, kterou vypočteme, je zdanitelným příjmem zaměstnance a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Pokud bude půjčka poskytnuta v důsledku živelní pohromy, úrok se nezahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Pokud zaměstnavatel promine část půjčky, stane se tato prominutá část zdanitelným příjmem zaměstnance.

- ❖ Příklad 14: Zaměstnanec obdržel půjčku na bytové účely ve výši 120 000 Kč s úrokem 3 % p.a. na rok. Za 30 dní bude splacena první splátka 20 000 Kč. Podle § 6 odst. 9 písm. l) ZDP je osvobozeno peněžní zvýhodnění u půjček na bytové účely do výše 100 000 Kč. Došlo tedy k překročení limitu pro osvobození. Úrok obvyklý je u obdobných půjček 7 % p.a.

$$ZP = \frac{(120\,000 - 100\,000) \times (0,07 - 0,03)}{365} \times 30 \cong 66 \text{ Kč}$$

Peněžní zvýhodnění činí přibližně 66 Kč, tato částka bude zdanitelným příjmem zaměstnance a zahrne se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Po splacení první splátky již bude splňovat půjčka limit 100 000 Kč, proto další peněžní zvýhodnění bude osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti.

Sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen **nouzový stav**, až do výše **500 000 Kč** je osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. o) ZDP. Tato sociální výpomoc musí být poskytnuta z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění.

Pokud by na území nebyl vyhlášen nouzový stav, nelze toto osvobození uplatnit a sociální výpomoc by byla u zaměstnance zdanitelným příjmem. Avšak pokud by byla poskytnuta v důsledku živelní pohromy, nezahrnovala by se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Z pohledu zaměstnavatele

Poskytnutí **půjčky** je pro zaměstnavatele daňově neuznatelným výdajem. Je poskytována z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění.

Úroky, které zaměstnanec platí zaměstnavateli za poskytnutou půjčku, jsou pro zaměstnavatele příjmem, který podléhá zdanění, avšak neplatí se z něj sociální a zdravotní pojištění. Jedná se o příjem z kapitálového majetku podle § 8 odst. 1 písm. g) ZDP.

Pro zaměstnavatele je poskytnutí **sociální výpomoci** daňově neuznatelným výdajem (nákladem). Sociální výpomoci jsou poskytovány z FKSP, sociálního fondu nebo zisku po zdanění.

1.9.11 Příspěvky na dopravu z a do zaměstnání⁹²

Někteří zaměstnavatelé hradí svým zaměstnancům dopravu z a do zaměstnání. Podle Sociologického ústavu AV ČR 40 % zaměstnanců dojíždí za zaměstnáním do jiného města.

⁹² Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 117-118.

Zaměstnavatelé přispívají zaměstnancům na dopravu veřejnými hromadnými prostředky nebo automobilem.⁹³

Z pohledu zaměstnance

Příspěvky na dopravu z a do zaměstnání ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti pouze, pokud je zaměstnavatelem osoba provozující veřejnou dopravu osob. Toto osvobození se týká nejen zaměstnanců, ale i jejich rodinných příslušníků.

Na ostatní se osvobození nevztahuje. Pokud zaměstnavatel hradí zaměstnanci náklady na veřejnou dopravu je zdanitelným příjmem cena obvyklá, kterou by zaměstnanec zaplatil např. za jízdenky. Tento příjem se zahrnuje i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Pokud zaměstnanec tyto jízdenky částečně hradí ze svého, je jeho zdanitelným příjmem cena obvyklá snížená o částky, které zaplatil.

Zaměstnavatel může hradit svým zaměstnancům i PHM na základě předložených dokladů. Tento příjem je pro zaměstnance zdanitelným příjmem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Další možností, jak „příspěť“ zaměstnancům na dopravu, je zajištění dopravy interním nebo externím způsobem. Znamená to, že zaměstnavatel zajistí dopravu vlastními dopravními prostředky nebo najme autobus od přepravní společnosti, která zaměstnance dopraví až do společnosti. Druhá možnost se využívá např. v případě, kdy místo výkonu práce je bez přímého spojení veřejnými hromadnými prostředky. Opět i tyto nepeněžní příspěvky na dopravu jsou zdanitelným příjmem zaměstnance a zahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného ve výši ceny obvyklé (např. cena jízdenky autobusu).⁹⁴

⁹³ JEŘÁBEK, M. *Centrum pro výzkum veřejného mínění – Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Cestování do zaměstnání.

⁹⁴ *Účetnictví, daně | EURODANĚ, spol. s r.o.* [online]. Doprava do práce na náklady zaměstnavatele.

Z pohledu zaměstnavatele

U zaměstnavatele můžeme použít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Veškeré náklady na bezplatnou či částečně hrazenou dopravu z a do zaměstnání jsou daňově uznatelnými výdaji (náklady), pokud jsou zakotveny či sjednány v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě.

1.9.12 Sleva pro zaměstnance⁹⁵

Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytnout slevy na výrobky, které vyrábějí, na služby, které poskytují nebo na majetek zahrnutý v obchodním majetku společnosti.

Z pohledu zaměstnance

Pro zaměstnance je poskytnutá sleva na výrobky či služby zdanitelným příjmem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, a to ve výši rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou, kterou zaměstnanec uhradil. Výjimkou je však prodej bytu podle § 6 odst. 3 ZDP, pokud v něm zaměstnanec bydlel po dobu 2 let před jeho koupí.

Z pohledu zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele jsou náklady spojené s vyrobením výrobku či poskytnutím služby daňově uznatelným nákladem a úhrada od zaměstnance je jeho výnosem.

⁹⁵ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 135.

1.9.13 Firemní mateřská škola⁹⁶

Nedostatečné kapacity státních mateřských škol mohou řešit firemní mateřské školy. Pro zaměstnance ideální řešení. Mohou vzít dítě sebou do práce, tam jej odložit do školky a v případě problému se mohou k dítěti dostavit velmi rychle. Pro zaměstnavatele je firemní školka způsob, jak umožnit kvalifikovaným zaměstnancům návrat do práce po rodičovské dovolené. Časy, kdy byly takové školky zdarma, jsou většinou pryč. Dnes chtějí zaměstnavatelé, aby zaměstnanci rodiče na školku přispívali.⁹⁷

Z pohledu zaměstnance

U zaměstnance nelze bohužel postupovat podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, protože výdaje na nepeněžní plnění poskytovaná ve formě možnosti používat předškolní zařízení nejsou poskytnuty z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, ale jsou u zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji.

Pro zaměstnance je tedy využití firemní školky nepeněžním zdanitelným příjmem a zahrnuje se rovněž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zdanitelný příjem je cena obvyklá podle § 6 odst. 3 ZDP (cena za pobyt jiného dítěte, než zaměstnancova).

Z pohledu zaměstnavatele

Výdaje na provoz firemní mateřské školy lze zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů) podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP.

⁹⁶ Kapitola zpracována dle MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 2010. s. 137.

⁹⁷ JEŽKOVÁ, Z. a GÉBLOVÁ, A. *MÁMA a já – Časopis pro mladé rodiny* [online]. Jak u nás fungují firemní školky?

2 ANALYTICKÁ ČÁST

V analytické části práce se zaměřím na charakteristiku společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o. a nabízených zaměstnaneckých benefitů této společnosti. Voestalpine PROFILFORM s.r.o. nenabízí právě široké spektrum benefitů, a proto bych chtěla jejich systém přepracovat k větší spokojenosti nejen zaměstnanců, ale i zaměstnavatele. Ve společnosti provedu průzkum spokojenosti mezi zaměstnanci s nabízenými benefity.

2.1 Charakteristika společnosti voestalpine PROFILFORM

S.R.O.

Společnost voestalpine PROFILFORM s.r.o. sídlí ve Vyškově na adrese Tovární 4. Zabývá se výrobou zastudena tvářených ocelových profilů, které mají široké spektrum použití. Společnost je součástí koncernu voestalpine, který má hlavní sídlo i výrobní závod v Rakousku. Koncern se zaměřuje na blízkost k zákazníkovi, a proto má založeny dceřiné společnosti nejen v České republice, ale také v Německu, Belgii, Velké Británii, Francii, Rusku, USA a v Brazílii. Jednotlivé výrobní závody jsou umístěny v průmyslových zónách a patří mezi středně velké podniky.⁹⁸

Společnost byla založena rakouskou mateřskou společností v roce 1996 na „zelené louce“ – na průmyslové zóně ve Vyškově. Základní kapitál při založení společnosti byl pouze v minimální možné výši, tedy v té době 100 000 Kč. Dnes má společnost již základní kapitál 70 000 000 Kč. Předmět podnikání podle obchodního rejstříku je výroba a hutní zpracování železa a oceli – profilů a trubek z oceli, velkoobchod a specializovaný maloobchod – s profily a trubkami z oceli studeným formováním.⁹⁹

Vyškovská společnost je rozdělena do dvou divizí – divize Vaznice a divize Profily. Divize Vaznice se zabývá výrobou za studena tvarovaných profilů tvaru Z a C,

⁹⁸ Justice.cz : *Oficiální server českého soudnictví* [online]. Detail vybraného subjektu.

HLADÍK, M. *Analýza řízení lidských zdrojů v divizi vaznice společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o.* 2008.

⁹⁹ Justice.cz : *Oficiální server českého soudnictví* [online]. Detail vybraného subjektu.

používaných jako ocelové konstrukce ve stavebnictví, např. při stavění hal. Původem je tento produkt z Velké Británie. Výroba tohoto produktu prodáváného pod obchodní značkou METSEC byla zahájena v České republice v roce 2005.¹⁰⁰

Divize Profily se zabývá výrobou ocelových profilů, které nalézají uplatnění v různých průmyslových odvětvích, jako je zejména strojírenství, stavebnictví (výztužné profily do plastových oken), dále v automobilovém průmyslu jako subdodávky automobilkám a jinde.¹⁰¹

Divize Vaznice má 29 zaměstnanců. Z toho 12 dělníků, 12 technicko-hospodářských pracovníků (dále jen THP), 3 pracovníky zaměstnává v pobočce v Polsku a 2 v Rusku. V divizi Profily pracuje 26 zaměstnanců. Z toho 18 dělníků a 8 THP. Pro obě divize pracuje ještě jeden generální ředitel a 7 THP. Celkem má tedy společnost voestalpine PROFILFORM s.r.o. 63 zaměstnanců.

Roční obrát se v posledních letech pohybuje v rozmezí 400-450 milionů Kč.

Pro představu, jak vypadají ocelové vaznice, je uveden následující obrázek:



Obr. 2 - Ocelové profily - vaznice¹⁰²

¹⁰⁰ HLADÍK, M. *Analýza řízení lidských zdrojů v divizi vaznice společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o.* 2008.

¹⁰¹ tamtéž.

¹⁰² Zdroj: společnost voestalpine PROFILFORM s.r.o.

Pro analýzu poskytnutých zaměstnaneckých výhod jsem si vybrala zaměstnance divize Vaznice. Spektrum zaměstnanců je od managementu přes administrativní pracovníky až po dělníky.

Administrativní pracovníci pobírají fixní mzdu bez ohledu na přesčasy a na vedoucím divize je rozdělení odměn. Dělníci mají mzdu závislou na odpracovaných hodinách a odměny ke mzdě se jich netýkají. Mají však proplacené přesčasy.

2.2 Současný systém poskytovaných benefitů

V současné době nemá společnost voestalpine PROFILFORM s.r.o. žádný dokument, ve kterém by byl souhrn zaměstnaneckých výhod s tím, kdo na jaké benefity má nárok, se kterým by se mohli seznámit její zaměstnanci. Dalo by se říci, že společnost poskytuje svým zaměstnancům základní benefity a neodlišuje se s jejich složením od konkurenčních společností v oboru. Společnost nemá sociální fond, ze kterého by čerpala prostředky na poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Jednotlivé benefity má společnost řešeny samostatnými směnicemi, podle kterých se řídí. Tyto směrnice jsou každému zaměstnanci přístupné v papírové podobě.

Složení benefitů by se dalo rozčlenit do dvou hlavních skupin, a to na běžné benefity a nadstandardní benefity.

2.2.1 Běžné benefity

Za běžné benefity se dají považovat ty výhody, které dostává každý nebo téměř každý zaměstnanec bez ohledu na pracovní zařazení či pracovní úspěchy.

Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování se uskutečňuje formou stravenek Ticket Restaurant od společnosti Edenred CZ s.r.o. Stravenky získá zaměstnanec ihned po nástupu do společnosti. Zaměstnanci získávají po odpracovaných 4 hodinách stravenku v hodnotě 60 Kč, pokud jim nevzniká nárok na stravné. Zaměstnavatel přispívá 55 %,

tedy 33 Kč, zaměstnanci doplácí zbylých 45 %, tedy 27 Kč. Daňově uznatelný příspěvek je pro zaměstnavatele tedy celých 33 Kč na jednoho zaměstnance. Pokud počítáme s 20 pracovními dny, měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance je 660 Kč, a na 24 českých zaměstnanců divize Vaznice 15 840 Kč. Ročně má společnost s tímto benefitem spojeny náklady přibližně ve výši 190 080 Kč.

Pro zaměstnance je celý příspěvek osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zaměstnanci mohou stravenku použít nejen v obchodě s potravinami, ale poblíž zaměstnání mají i závodní jídelnu, kde mohou tuto stravenku využít tím, že si její hodnotu nabijí na kartu.

Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel podporuje zaměstnance při spoření na stáří. Na příspěvek na penzijní připojištění má nárok každý zaměstnanec, který si na něj sám přispívá a zároveň má odpracováno 18 měsíců. Společnost takovému zaměstnanci přispěje maximálně 2 % z jeho hrubého příjmu, avšak nejvýše dvojnásobek jeho plateb penzijnímu fondu. Pokud je hrubý příjem zaměstnance 20 000 Kč, 2 % z této částky jsou 400 Kč. Avšak zaměstnanec si sám musí přispívat alespoň 200 Kč, aby na tuto maximální částku dosáhl. Tento příspěvek nevyužívá 6 zaměstnanců divize Vaznice. Ostatní využívají příspěvek v maximální výši. Společnost má náklady s tímto benefitem 5800 Kč za měsíc. Ročně se jedná o částku 69 600 Kč.

Příspěvky do 24 000 Kč ročně jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Aby však zaměstnanec dosáhl zmíněné částky 24 000 Kč za rok, musel by pobírat hrubou měsíční mzdu ve výši 100 000 Kč a sám by si musel přispívat částkou 1000 Kč za měsíc. Pro zaměstnavatele je celá výše příspěvku daňově uznatelným výdajem.

Týden dovolené navíc

Na týden dovolené navíc nad rámec stanovený v ZP mají právo všichni zaměstnanci, kteří mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Avšak nárok na tento

benefit vzniká až půl roku po uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Proto v 1. roce zaměstnání zaměstnanci nenáleží celých 25 dní, ale o něco méně. Náklady na tento benefit se nedají přesně vyčíslit.

Volný vstup do aquaparku Vyškov

Všichni zaměstnanci mohou využít možnosti volného vstupu do aquaparku Vyškov v rozsahu 1 hodiny týdně. Tyto hodiny se nepřevádějí do dalšího týdne. Tohoto benefitu využívá pravidelně 5 zaměstnanců. Společnosti tím vzniknou náklady 1200 Kč měsíčně, ročně tedy 14 400 Kč.

Pro zaměstnance je tento benefit osvobozeným příjmem. Zaměstnavatel přispívá na tento benefit ze zisku po zdanění.

Káva, čaj a voda na pracovišti

Zaměstnanci mohou využít automat na vodu nebo kuchyňku, kde si mohou uvařit kávu nebo čaj, a to zcela zdarma. Měsíčně zaměstnavatel tímto způsobem přispěje svým zaměstnancům na kávu a čaj kolem 3060 Kč a na neperlivou vodu kolem 1020 Kč. Za rok jsou s tímto benefitem spojeny náklady ve výši 48 960 Kč.

U zaměstnance je tento benefit osvobozen od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zaměstnavatel náklady na kávu a čaj hradí ze zisku po zdanění, nejsou tedy daňově uznatelné. Avšak náklady na neperlivou vodu daňově uznatelné jsou.

Pracovní oblečení

Dělníci dostávají ke své pracovní činnosti pracovní oblečení. Společnost využívá externí služby čištění pracovního oblečení, a pokud zaměstnanec má pracovní oblečení roztrhané, vyfasuje nové. Nový zaměstnanec získá montérky, pracovní obuv, 3 pracovní trička a blůzu. Ročně společnost za služby čištění a za pracovní oblečení zaplatí 70 000 Kč. Měsíčně tedy tento benefit společnost stojí okolo 5 800 Kč.

Pro společnost jsou to daňově uznatelné výdaje. Pro zaměstnance je to osvobozený příjem, který nepodléhá zdravotnímu a sociálnímu pojištění.

13. mzda

Zaměstnanci obdrží 13. mzdu ve formě ročních odměn. Tato odměna činí 75 % průměrného výdělku. Společnosti tím vzniknou náklady kolem 435 165 Kč (včetně sociálního a zdravotního pojištění).

Tato částka je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, pro zaměstnance je však zdanitelným příjmem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Vánoční večírek

Každý rok koncem prosince pořádá společnost pro všechny svoje zaměstnance vánoční večírek v restauraci ve Vyškově. Za svoje zaměstnance platí občerstvení ve formě večeře, rautu, nealkoholických nápojů, piva a vína a hudební kapelu. Tohoto večírku se účastní všichni zaměstnanci obou divizí. Celkové náklady, které společnost věnovala na pořádání tohoto benefitu jsou 45 000 Kč. Na zaměstnance divize Vaznice vychází náklady ve výši 24 000 Kč. Tyto náklady jsou daňově neuznatelné.

2.2.2 Nadstandardní benefity

Tyto benefity získají jen někteří zaměstnanci společnosti. Záleží na pracovním zařazení nebo na pracovní náplni každého pracovníka. Nejčastějším příjemcem těchto benefitů bývají obchodní zástupci. Méně již administrativní pracovníci.

Použití služebního automobilu i k soukromým účelům

Obchodní zástupci a management mohou používat služební automobil i k soukromým účelům. Musí vést knihu jízd a dokumentovat soukromé kilometry.

Tento benefit využívají 4 zaměstnanci a průměrná cena automobilů se pohybuje okolo 520 000 Kč.

Tato výhoda vstupuje do základu daně a do vyměřovacího základu pro odvod pojistného ve výši 1 % vstupní ceny vozidla včetně DPH (průměrně tedy 5200 Kč měsíčně). Pohonné hmoty spotřebované na soukromé jízdy si zaměstnanec hradí sám. Zaměstnavatel musí krátit nárok na odpočet DPH u automobilů, které zaměstnanec používá i k soukromým účelům. Ostatní náklady spojené s automobilem (odpisy, opravy apod.) jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem v plné výši.

Použití služebního mobilního telefonu i k soukromým účelům

Tento benefit se týká zejména obchodních zástupců, avšak i některých administrativních pracovníků. Společnost na soukromé hovory přispívá 300 Kč měsíčně, které nejsou daňově uznatelné. Za 5 zaměstnanců, kteří benefit využívají, vydá společnost 1500 Kč měsíčně.

Jazykový kurz

Tento benefit využívají pouze zaměstnanci, kteří zvolený jazyk potřebují výhradně pro svoji pracovní náplň. V dřívějších dobách společnost hradila kurz, který se konal přímo ve společnosti a mohl jej navštěvovat každý zaměstnanec z administrativních pracovníků nebo obchodních zástupců. Dnes již každý zaměstnanec, který na tento benefit má nárok, na jazykový kurz musí chodit do soukromé jazykové školy. Zaměstnavatel přispívá 50 % z hodnoty kurzu, maximálně však 5000 Kč za rok. Tento benefit využívá pouze 1 zaměstnanec, který využije maximální částku 5000 Kč za rok. Přibližné měsíční náklady spojené s tímto benefitem jsou kolem 420 Kč.

Pro zaměstnance je poskytnutí příspěvku na jazykový kurz osvobozen od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Pro zaměstnavatele je celý příspěvek daňově uznatelným výdajem, protože jazykový kurz souvisí s výkonem práce.

2.2.3 Sumarizace

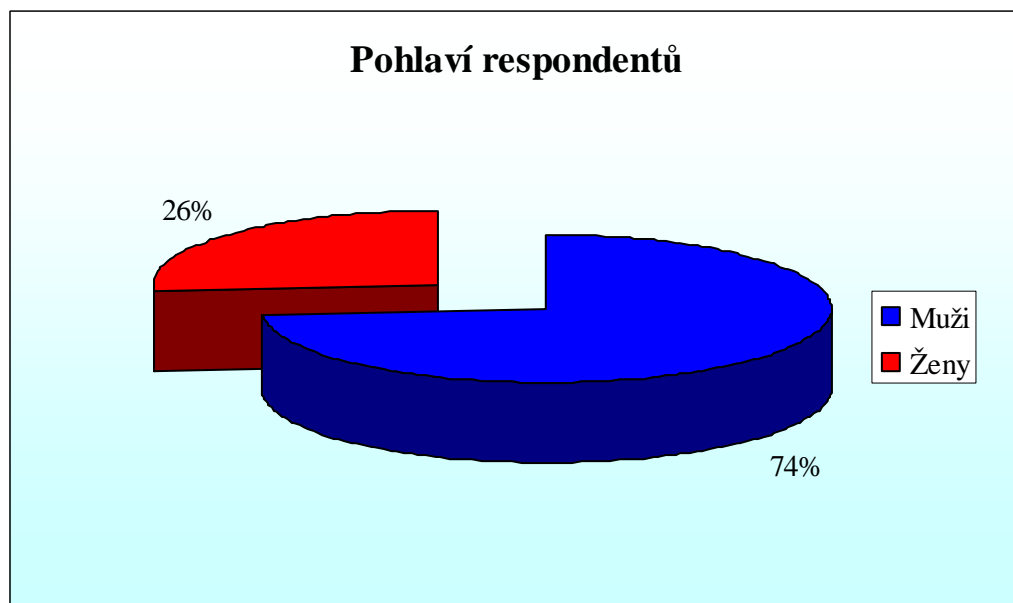
Společnost tedy vydá za zaměstnance na uvedené zaměstnanecké benefity průměrně 72 930 Kč měsíčně, ročně to vychází přes 875 000 Kč. Z asi 89,4 % poskytuje společnost daňově uznatelné zaměstnanecké benefity. Zajímavostí je, že 13. mzda tvoří poloviční část ze všech benefitů.

2.3 Dotazníkové šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnili zaměstnanci divize Vaznice. Jedná se o přibližně polovinu vyškovské společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o. Má vlastního vedoucího a odlišný předmět činnosti, než vedlejší divize Profily. V dotazníkovém šetření jsem se zaměřila na zaměstnance z administrativy, obchodní zástupce a dělníky. Zúčastnilo se jej 19 zaměstnanců.

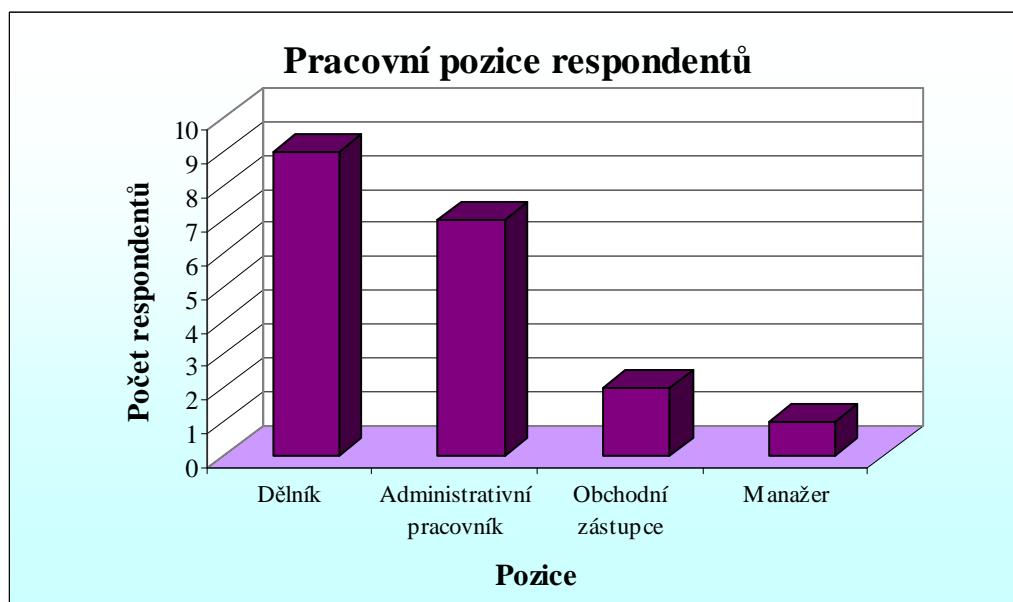
Dotazník, se dělí na dvě části, na informace o zaměstnaneckých benefitech a na obecné informace. V první části dotazník v 9 otázkách zjišťuje informovanost o nabízených benefitech, spokojenost s nabízenou strukturou benefitů a preference změn v benefitech. Ve druhé části, obecných informacích, dotazník pokládá 5 otázek, které budou použity ke statistickému zpracování odpovědí. Zjišťuje pohlaví, pracovní pozici, věk, působnost zaměstnance ve společnosti a dosažené vzdělání. Celkem tedy zaměstnanci odpovídali na 14 otázek, z nichž některé mají i otevřenou možnost odpovědi. Dotazník je uveden jako příloha č. 1.

Dotazník vyplnilo 5 žen a 14 mužů. Důvodem nevyrovnanosti obou pohlaví je ten, že dělnická profese je zastoupena pouze muži díky tomu, že jde o fyzicky náročnou práci. Ženy jsou zastoupeny pouze mezi administrativními pracovníky. Následující graf ukazuje rozložení respondentů na ženy a muže.



Graf 1 - Pohlaví respondentů¹⁰³

Dotazník vyplnilo 9 dělníků, 7 administrativních pracovníků, 2 obchodní zástupci a jeden manažer. Rozdělení podle pracovních pozic je znázorněno v následujícím grafu. Nejvíce dotazníků je vyplněno od dělníků a administrativních pracovníků, kteří mají většinu zaměstnaneckých benefitů fixně daných bez ohledu na jejich pracovní úspěšnost.

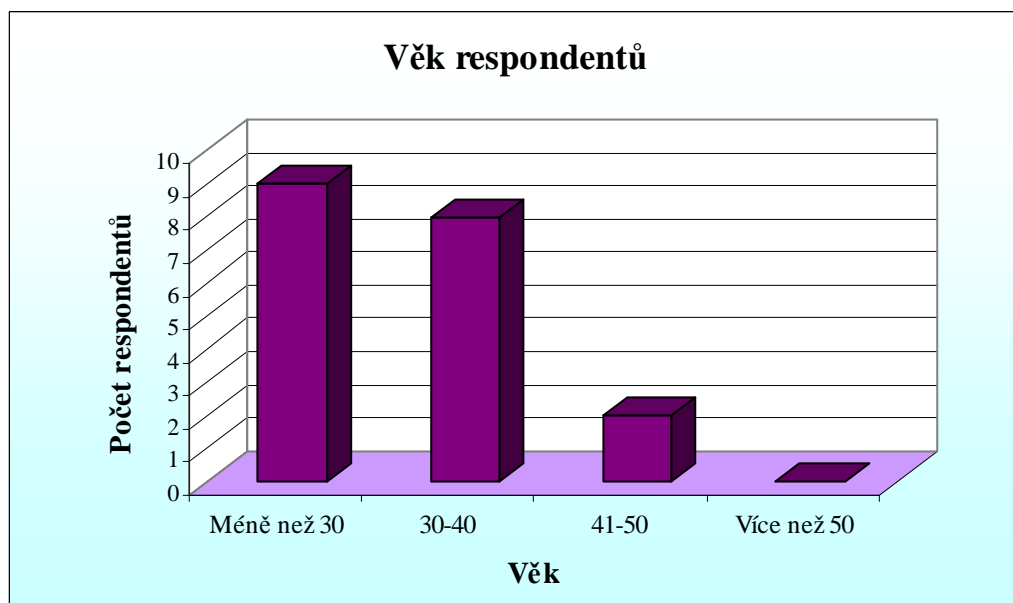


Graf 2 - Pracovní pozice respondentů¹⁰⁴

¹⁰³ Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.

¹⁰⁴ Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.

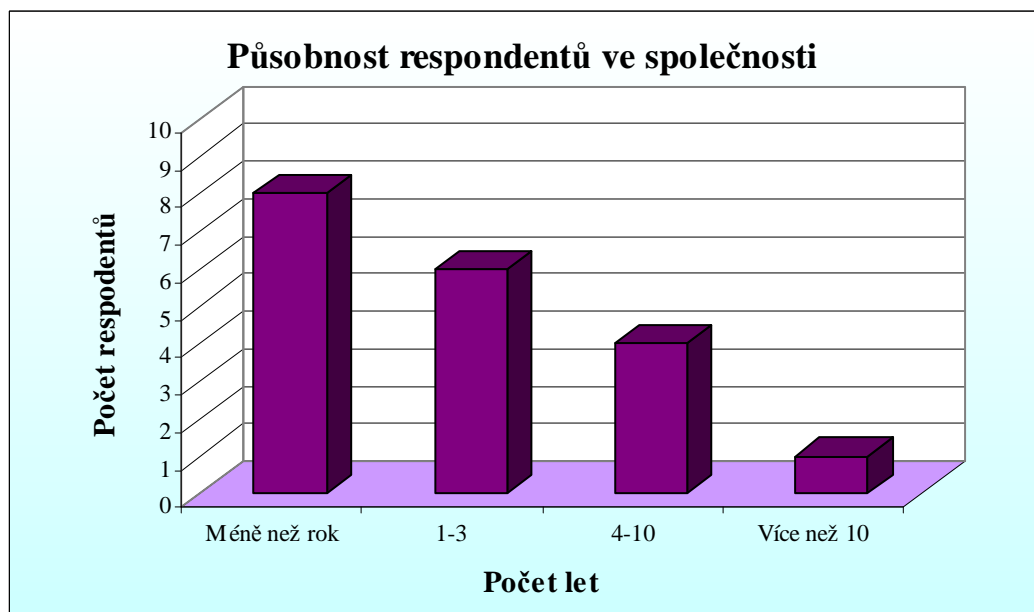
Zajímavé je, že mezi respondenty nejsou žádní zaměstnanci nad 50 let a v rozmezí 41-50 let se nachází pouze dva respondenti. V následujícím grafu je znázorněno věkové rozložení respondentů.



Graf 3 - Věk respondentů¹⁰⁵

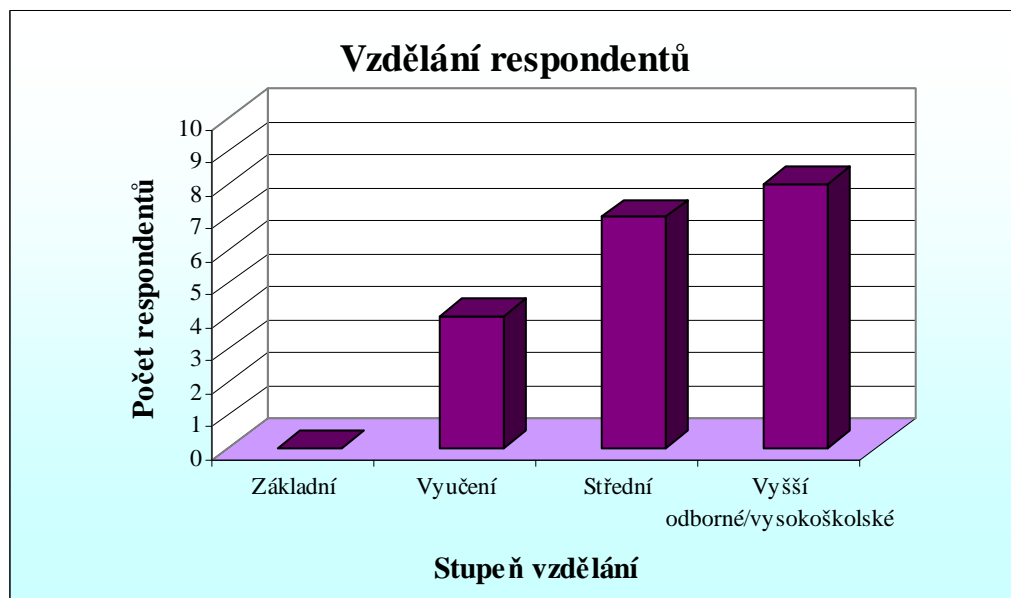
Z dotazníků také vyplynulo, že většina zaměstnanců, a to zejména ti mezi dělníky, jsou ve společnosti méně než rok. Fluktuace zaměstnanců značí celkovou nespokojenost se zaměstnáním. Více než 10 let ve společnosti pracuje pouze 1 zaměstnanec, a to na pozici dělník. Zbylí dělníci pracují ve společnosti méně než 3 roky. Situace je znázorněna v následujícím grafu.

¹⁰⁵ Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.



Graf 4 - Působnost respondentů ve společnosti¹⁰⁶

Jedna z otázek z obecných informací byla zaměřena na dosažené vzdělání zaměstnanců. Žádný z respondentů neuvedl jako nejvyšší dosažené vzdělání základní. Rovnoměrně se mezi odpověďmi objevila možnost střední a vysokoškolské vzdělání. Grafické znázornění dosaženého vzdělání zaměstnanců je patrné v následujícím grafu.



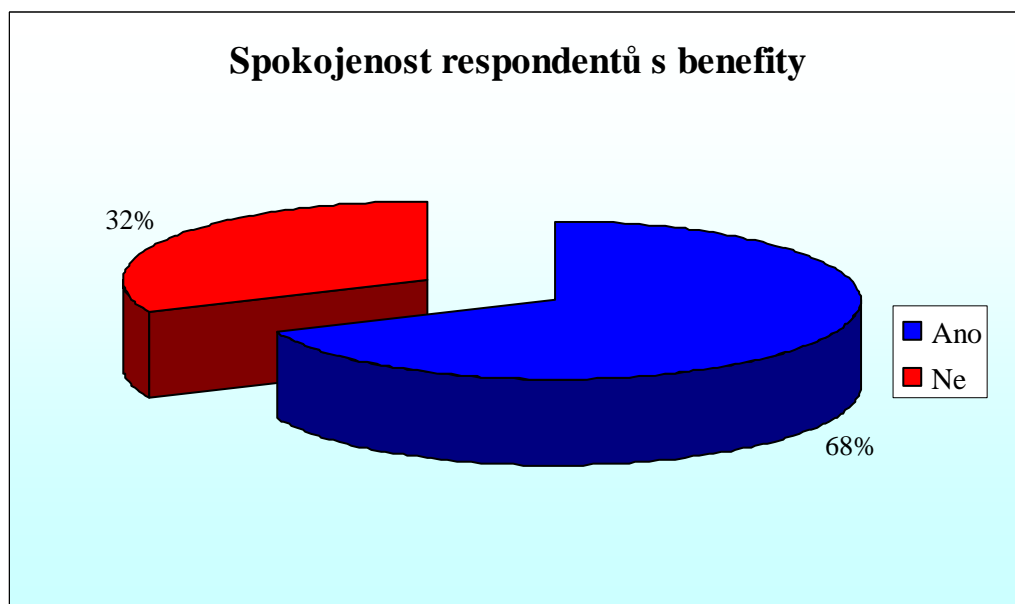
Graf 5 - Vzdělání respondentů¹⁰⁷

¹⁰⁶ Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.

¹⁰⁷ Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.

V další části dotazníku byly uvedeny otázky týkající se přímo zaměstnaneckých benefitů. Úvodní otázka zjišťovala, zda zaměstnanci vědí, které benefity dostávají. Podle odpovědí se dá říci, že zaměstnanci jsou se šíří benefitů seznámeni. V odpovědích se nejčastěji vyskytovaly stravenky, příspěvek na penzijní připojištění, vánoční večírek, voda na pracovišti a týden dovolené navíc. Spousta respondentů si vzpomněla i na benefit ve formě vstupu na bazén. Většina dělníků považuje za zaměstnanecký benefit i pracovní oděv, který dostávají. Jelikož spektrum nabízených výhod není nijak velký, zaměstnanci jsou celkem slušně informováni o tom, co dostávají nad rámec své mzdy.

V další otázce jsem se dotazovala zaměstnanců, zda jsou spokojeni se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů. U této otázky byla možnost uvést důvod své nespokojenosti. Z průzkumu vyplynulo, že se zaměstnaneckými benefity je nespokojeno téměř 32 % dotázaných. Je to poměrně vysoké číslo, které by se mělo snížit novými návrhy na změny současného systému. Více nespokojených zaměstnanců se objevilo mezi administrativními pracovníky, kde se poměr nespokojených vyšplhal na 40 %. Může to být z důvodu, že tyto pracovníci si více uvědomují, co dostávají a co by chtěli dostávat. Mají více informací o nabízených benefitech u konkurence. V následujícím grafu je znázornění poměru mezi spokojenými a nespokojenými respondenty.

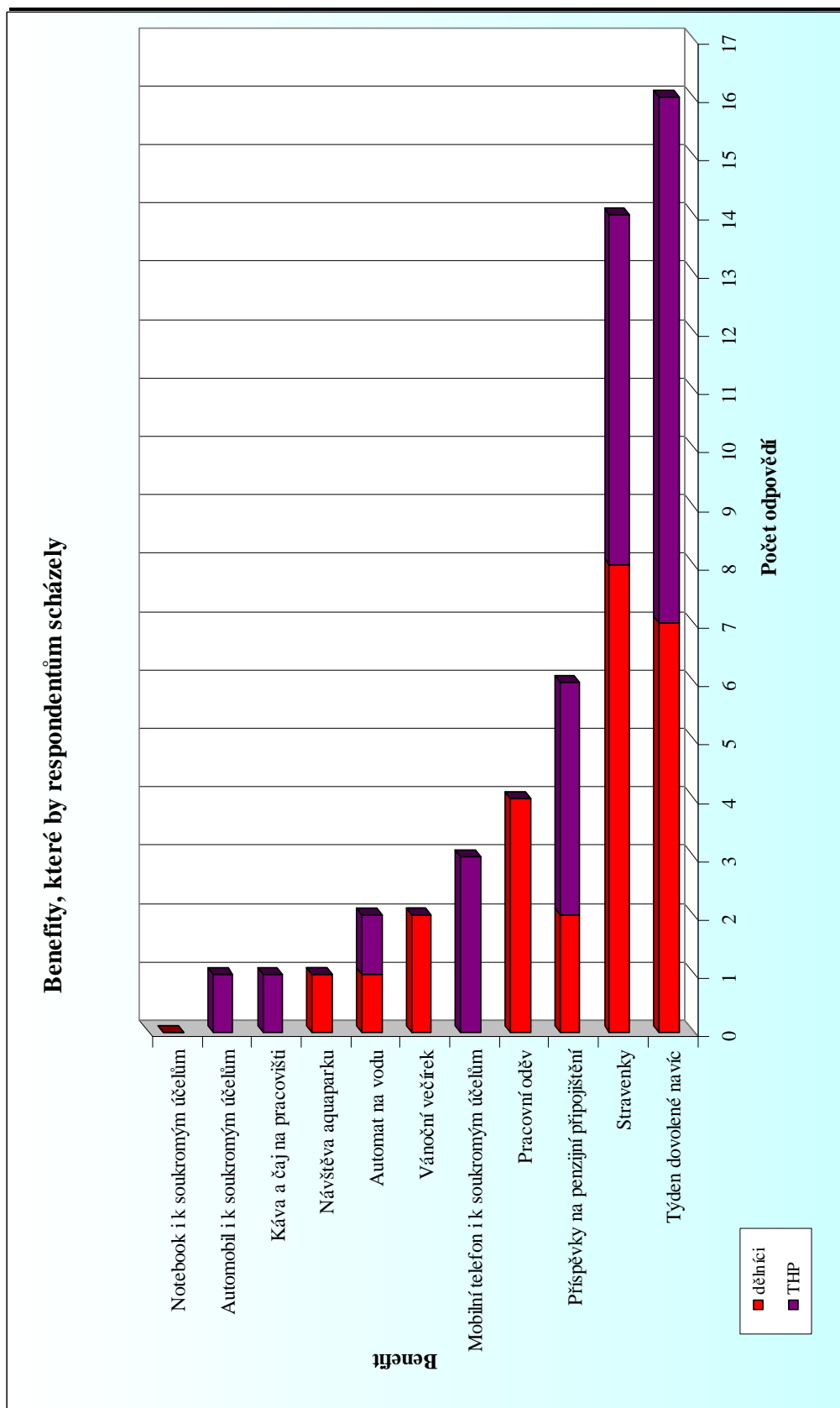


Graf 6 - Spokojenost respondentů s benefity¹⁰⁸

¹⁰⁸ Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.

Někteří respondenti využili možnosti uvést důvod své nespokojenosti. Mezi dělníky se objevily spíše obecné odpovědi, a to, že nabídka benefitů je velmi malá. U administrativních pracovníků a obchodních zástupců se objevila nespokojenost spíše s konkrétním benefitem. Více odpovědí se zaměřilo na vstup do aquaparku Vyškov. Zaměstnanci by místo tohoto benefitu uvítali poukázky na různé sportovní aktivity, aby si mohli vybrat, který sport budou provozovat, nebo zazněl dokonce návrh tento benefit zrušit a místo něho dostávat peníze. Příspěvek na jazykový kurz mohou využívat jen někteří zaměstnanci – přímo ti, kteří cizí jazyk využijí při své pracovní činnosti. Ostatním však tato možnost chybí. Jeden z manažerů, který se zúčastnil průzkumu, je nespokojen kvůli tomu, že nemá k dispozici automobil i k soukromým účelům.

Další otázka byla zaměřena na benefity, které by zaměstnancům nejvíce scházely. Z nabídky benefitů měli zvolit 3, které kdyby byly zrušeny, tak by se s touto změnou nejobtížněji vyrovnávali. Někteří respondenti nevyužili možnosti označit 3 benefity, ale označili nižší počet odpovědí.

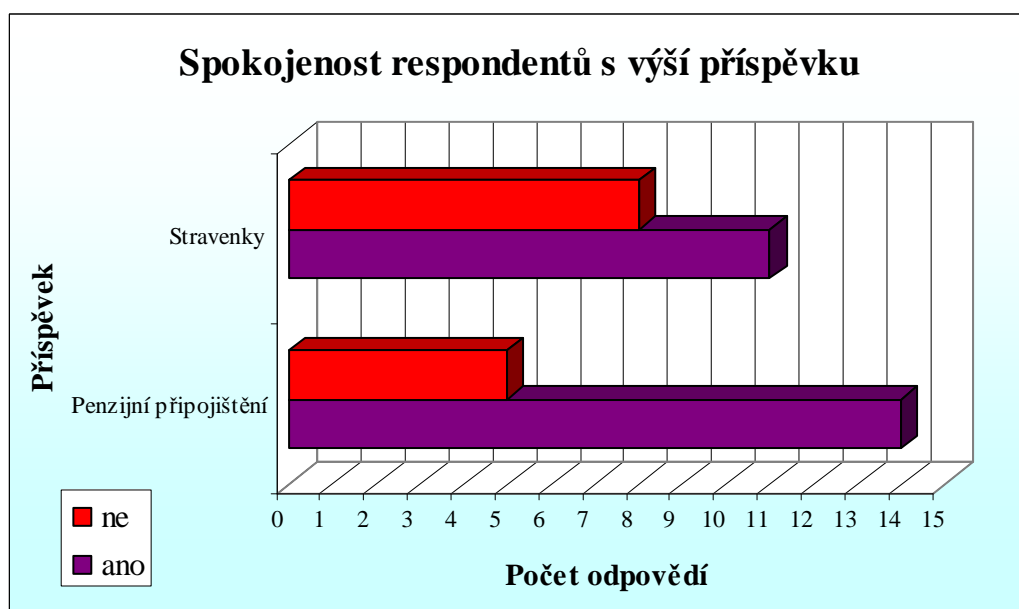


Graf 7 - Benefity, které by respondentům scházely

Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.

Z průzkumu vyplynulo, že nejvíce by zaměstnancům scházel týden dovolené navíc. Tato možnost oslovila 16 respondentů, a to jak z řad dělníků, tak z řad THP. Hned vzápětí následovala možnost stravenek, které by chyběly 14 respondentům, opět bez výrazného rozlišení mezi dělníky a THP. Z těchto odpovědí je jasné, že týden dovolené navíc i stravenky jsou brány jako samozřejmost a jejich zrušení by mezi zaměstnanci vyvolalo rozčarování. Za zmínku ještě stojí možnosti jako příspěvek na penzijní připojištění a pracovní oděv. Příspěvky na penzijní připojištění by více scházely THP, zato pracovní oděv by scházel pouze dělníkům, což je logické, protože THP pracovní oděv nedostávají. Zajímavostí u příspěvku na penzijní připojištění je, že by chyběl zaměstnancům z věkové kategorie méně než 30 let a 30-40 let, takže už i mladí myslí na zabezpečení ve stáří. Opačná situace nastává u mobilního telefonu a automobilu i k soukromým účelům. Tento benefit může logicky chybět pouze těm, kteří jej mají, proto odpovědí u těchto možností bylo jen minimum, a to pouze mezi THP. Další možnosti byly označeny spíše sporadicky. Notebook i k soukromým účelům by nechyběl ani jednomu z respondentů.

Další část dotazníku se zaměřila na 2 konkrétní benefity, a to stravenky a příspěvek na penzijní připojištění. Otázky se zaměřily na spokojenost se současnou výší těchto příspěvků.



Graf 8 - Spokojenost respondentů s výší příspěvku¹⁰⁹

¹⁰⁹ Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.

Vyšší nespokojenost s výší příspěvku je u stravování. Vyšší příspěvek by chtělo přes 42 % respondentů. Zde se objevila závislost spokojenosti s výší příspěvku na stravování a pracovním zařazením respondentů. Vyšší příspěvek by chtělo téměř 67 % respondentů z dělnické profese, zato u THP by jej chtělo pouze 20 % respondentů. S výší příspěvku na penzijní připojištění není spokojeno přes 26 % respondentů. Rozložení odpovědí je přibližně stejné u dělníků i THP. Někteří respondenti využili možnosti navrhnout výši příspěvku jak na stravování, tak i na penzijní připojištění. 6 respondentů uvedlo jako vyhovující příspěvek na stravování 100 Kč, 2 z respondentů uvedly hodnotu 80 Kč. Návrhy na výši příspěvku na penzijní připojištění se objevily u 5 respondentů. 2 uvedly hodnotu 500 Kč, 2 by si představovaly 3 % z hrubého příjmu a další dokonce 4 % z hrubého příjmu, tedy jeho navýšení o 100 %. Absolutní částku uváděli dělníci, procenta z příjmu THP.

V další části jsem se zajímala, jaké benefity by zaměstnanci přivítali, a o které naopak zájem nemají. Respondenti měli u konkrétního benefitu označit preference známkami od 1 do 5 jako ve škole, tedy 1 – benefit by uvítali nejvíce, 5 – o benefit nemají zájem. Na tyto otázky mi odpovědělo 18 respondentů. Zajímavé rozdíly se objevily mezi skupinami THP a dělníky. Proto jsem se ve vyhodnocování nejdříve zaměřila na rozdělení těchto dvou skupin.

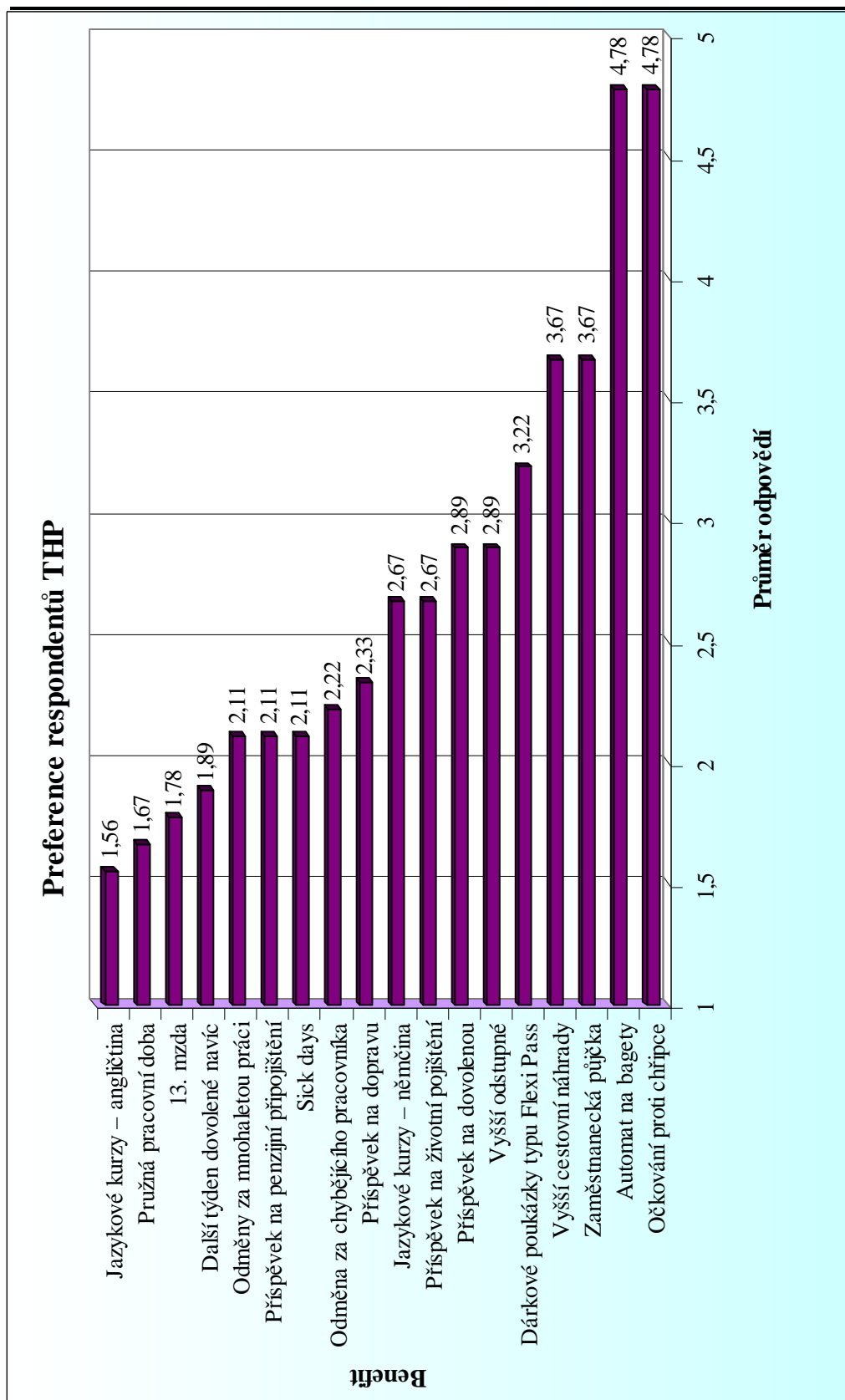
U THP je největší zájem podle průzkumu o jazykový kurz, a to konkrétně o anglický jazyk. Jen o málo hůře dopadla pružná pracovní doba, 13. mzda a další týden dovolené navíc. Dříve byl ve společnosti příspěvek na jazykové kurzy pro všechny THP ve výši 100 %. Dnes je však 50 %, a to jen pro některé zaměstnance. Ostatním tedy předchozí výše příspěvku chybí a uvítali by jeho navrácení. Sick days a odměny za mnohaletou práci ve společnosti se umístily v preferencích na stejném místě, průměrná hodnota odpovědí se pohybuje okolo 2. Penzijní připojištění se také s průměrnou hodnotou 2 umístilo v preferencích respondentů vysoko, lidé již využívají možnosti příspěvku od zaměstnavatele na stáří. O vyšší cestovní náhrady projevil zájem pouze obchodní zástupce, který má časté pracovní cesty. Ostatní zaměstnanci tolik nejezdí na pracovní cesty, proto o vyšší cestovní náhrady nebyl zájem. Překvapivě ani o dárkové poukázky typu Flexi Pass mezi THP nebyl zájem podle průměrné hodnoty odpovědí nad 3, avšak rozpětí odpovědí bylo v celém spektru, tedy od 1 do 5, zaměstnanci se tedy s odpověďmi výrazně liší. Naprostý nezájem mají THP o očkování

proti chřipce a automat na bagety. Zaměstnanci mohou využít nejen blízké závodní jídelny, ale i kantýny. Proto by nevyužili tohoto automatu.

Pro dělníky jsou nejdůležitějšími benefity 13. mzda, další týden dovolené navíc a sick days. Všichni respondenti se shodli a oznámkovali tyto benefity 1. Velice dobře se v preferencích dělníků umístily benefity příspěvek na dovolenou, odměny za mnohaletou práci ve společnosti a odměna za chybějícího pracovníka. Téměř všechny odpovědi měly hodnotu 1. O trochu hůře dopadl příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění, ale i tak je mezi dělníky o tyto příspěvky větší zájem, než u THP. O jazykové kurzy není takový zájem jako u THP a na konci žebříčku skončily benefity očkování proti chřipce a automat na bagety stejně jako u THP. Obecně dělníci hodnotili benefity vyššími známkami, než THP. Nejhorší průměr odpovědí u THP se pohybuje téměř 4,8, kdežto u dělníků téměř 3,8.

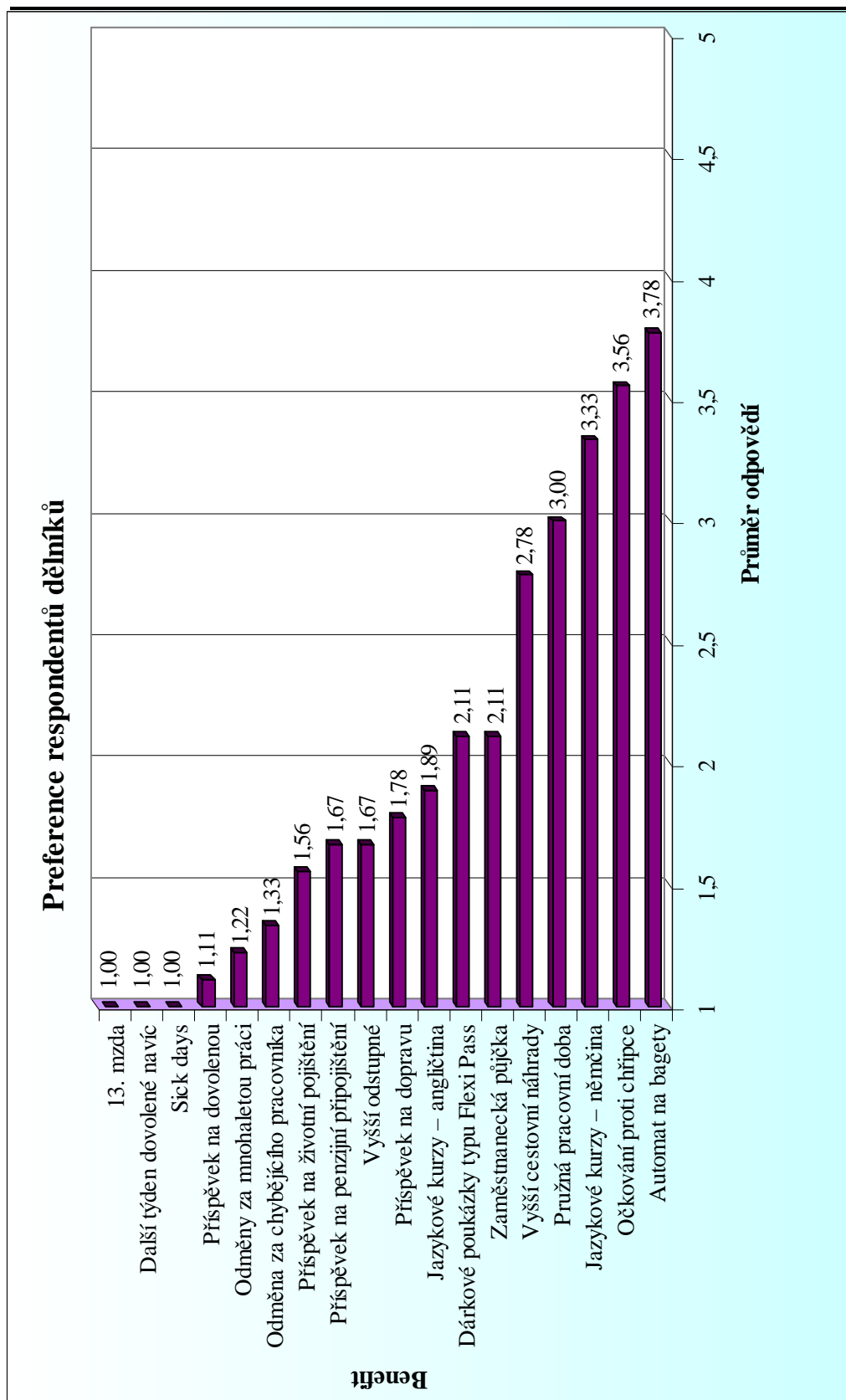
Pokud se na preference respondentů podíváme sumarizovaně, největší zájem je o 13. mzdu, další týden dovolené navíc, sick days, odměny za mnohaletou práci ve společnosti, jazykový kurz z angličtiny, odměna za chybějícího pracovníka, příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na dovolenou – tyto benefity mají průměr obodování do 2.

V následujících grafech jsou přehledně seřazeny jednotlivé benefity podle preferencí zaměstnanců od nejvíce preferovaných po nejméně. Nejprve THP, poté dělníků a nakonec všech dohromady.



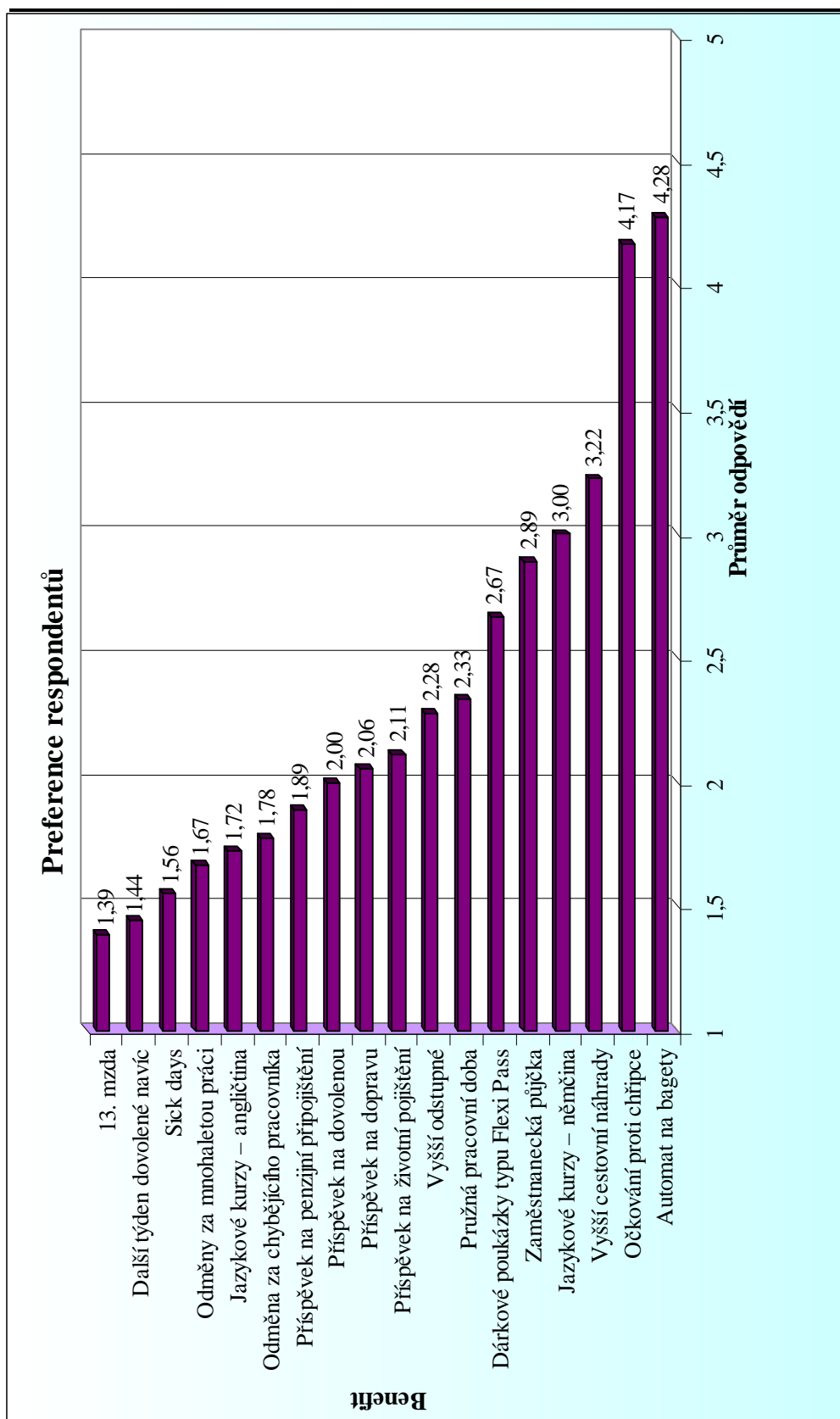
Graf 9 - Preference respondentů THP

Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.



Graf 10 - Preference respondentů dělníků

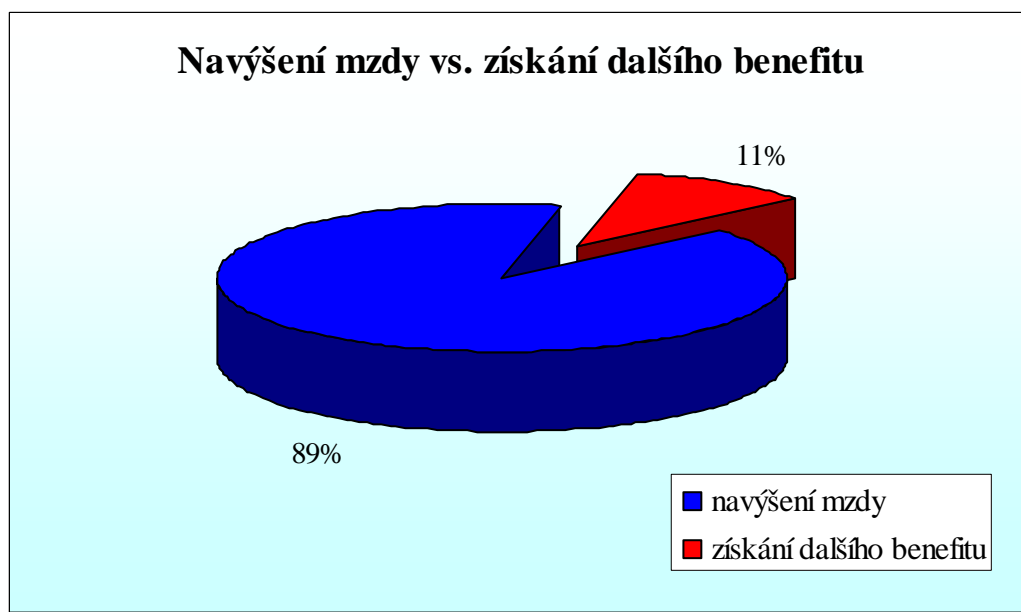
Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.



Graf 11 - Preference respondentů

Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.

Další otázka zjišťovala, zda by zaměstnanci chtěli spíše navýšení mzdy nebo získání dalšího benefitu. Otázka byla koncipována tak, že získaný benefit by nebyl zdaněn a nepodléhal by pojistnému, zato mzda samozřejmě ano. V této otázce jednoznačně převažovalo navýšení mzdy. Pro tuto variantu se vyjádřili všichni THP a téměř 80 % dělníků. V následujícím grafu je ukázáno rozložení odpovědí, THP i dělníků.



Graf 12 - Navýšení mzdy vs. získání dalšího benefitu¹¹⁰

V poslední části dotazníkového šetření jsem dala zaměstnancům prostor k vyjádření vlastních návrhů na zavedení nového benefitu, zrušení či pozměnění stávajících benefitů. Objevily se následující návrhy:

Respondenti se vyjádřili ke zrušení následujících benefitů:

- zdarma vstup do aquaparku, protože jej nevyužívají všichni zaměstnanci – místo toho by respondent uvítal peníze,
- automat na vodu – málokdo jej využívá, protože se málo čistí.

A naopak se v dotaznících objevily návrhy na zavedení následujících benefitů:

- benefit za nečerpání nemocenské – odměna za to, že zaměstnanec není nemocný,
- příspěvek ve výši 100 % na jazykové kurzy – angličtina, němčina,

¹¹⁰ Zdroj: vlastní zpracování dle výsledků dotazníkového šetření.

- teambuildingové aktivity se sportovním zaměřením.

Ostatní respondenti nevyužili možnosti vyjádřit vlastní názor. Avšak návrhy, které v dotaznících zazněly, jsou určitě zajímavé.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že třetina zaměstnanců není spokojena se současným systémem zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnancům se nelíbí zejména šíře zaměstnaneckých benefitů, zdá se jim, že je nedostačující. Největší nespokojenost dotazníky zaznamenaly u výše příspěvku na stravování. Dále se ukázalo, že odlišné preference mají dělníci oproti THP. Dělníci upřednostňují finanční benefity, jako je 13. mzda a příspěvek na dovolenou. Avšak i volný čas je pro dělníky důležitý, ocenili by další týden dovolené navíc a sick days. THP upřednostňují spíše benefity jako jazykový kurz nebo pružná pracovní doba. Avšak pokud by si měli zaměstnanci společnosti vybrat, jednoznačně by zvolili navýšení mzdy, než daňově zvýhodněný benefit.

3 NÁVRHOVÁ ČÁST

V návrhové části představím nový systém zaměstnaneckých benefitů, který bude založen na fixní a flexibilní části. Ve fixní části budou mít zaměstnanci k dispozici základní benefity určené všem. Ve flexibilní části využiji systém tzv. osobních účtů, kde každá skupina zaměstnanců bude mít určitý počet přidělených bodů, které může využít na benefity z nabídky. Pro lepší přehlednost navrhuji všechny zaměstnanecké benefity zakotvit do vnitřního předpisu (směrnice), která je součástí přílohy č. 2, díky čemuž budou některé výdaje na benefity daňově uznatelnými.

3.1 Zrušení stávajících benefitů

Na základě provedeného průzkumu by v novém systému benefitů chyběly následující benefity:

- **Soukromé telefonické hovory** – tento benefit je poskytován pouze některým zaměstnancům, kteří patří do vyšších příjmových skupin, proto si jsou schopni soukromé hovory platit ze své mzdy. Navíc je pro zaměstnavatele tento benefit daňově neuznatelným výdajem, tudíž je pro něj nevhodný.
- **Automat na vodu** – společnost se nestará o automat, a proto nesplňuje požadavky zaměstnanců na jeho čistotu. Podle názoru zaměstnance jej využívá jen málokdo a navrhl tedy jeho zrušení. V dotazníku se objevilo pouze 2x, že by tento benefit zaměstnancům chyběl. Zaměstnanci mohou používat vodu z vodovodního řádu.
- **Volný vstup do aquaparku** – tento benefit využívá pouze malé množství zaměstnanců (necelých 21 %). Podle dotazníkového šetření by tento benefit scházel pouze 1 zaměstnanci, 1 zaměstnanec dokonce navrhl jeho zrušení.

Úspora nákladů spojená se zrušením uvedených benefitů je uvedena v následující tabulce:

Benefit	Daňová uznatelnost	Měsíční úspora nákladů [Kč]	Roční úspora nákladů [Kč]
Soukromé telefonické hovory	ne	1500	18 000
Automat na vodu	ano	1200	14 400
Volný vstup do aquaparku	ne	1020	12 240
Celkem	-	3720	44 640

Tabulka 23 - Zrušení stávajících benefitů a změna nákladů¹¹¹

3.2 Zavedení nových benefitů

V dotazníkovém šetření se, zejména mezi dělníky, objevil jako důvod nespokojenosti se současným systémem nedostatečná nabídka benefitů. Tuto nespokojenost chci odstranit zavedením následujících benefitů:

- **Pružná pracovní doba** – s tímto benefitem nevzniknou žádné dodatečné náklady, avšak pro THP pracovníky by byla přínosem. Začátek pracovní doby by musel být mezi 7. a 9. hodinou ranní a konec pracovní doby mezi 15:30 a 17:30.
- **Odměny za mnohaletou práci** ve společnosti – podle průzkumu je ve společnosti velmi málo zaměstnanců, kteří v ní pracují déle než 3 roky. Odměny za mnohaletou práci ve společnosti by mohly příznivě ovlivnit fluktuaci zaměstnanců. Pro zaměstnance je však odměna zdanitelným příjmem a platí se z něj pojistné. Zaměstnavatel tyto náklady považuje za daňově uznatelné. V následující tabulce jsou uvedeny hodnoty odměn:

Odpracované roky	Částka [Kč]
5	1000
10	5000
20	10 000

Tabulka 24 - Odměny za mnohaletou práci ve společnosti¹¹²

¹¹¹ Vlastní zpracování na základě informací ze společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o.

¹¹² Vlastní zpracování.

- **Teambuilding** – teambuildingové aktivity jsou velmi vhodné ke stmelování kolektivu. Jednou za rok společnost uspořádá akci se sportovním zaměřením, zejména s kolektivními hrami. Tyto aktivity zvyšují loajalitu se zaměstnavatelem. Náklady spojené s jednodenní akcí se mohou vyšplhat za 24 zaměstnanců divize Vaznice až k 40 000 Kč. Tuto činnost však mohou spojit s divizí Profily, kde pracuje dalších 26 zaměstnanců, a podělit se o část nákladů, protože největší nákladovou položkou je pronájem prostor. V tomto případě by divize Vaznice zaplatila za své zaměstnance 30 000 Kč. Další variantou stmelování kolektivu je více menších akcí, např. posezení v restauraci nebo výlet do vinného sklípku, což by časově více vyhovovalo lidem s malými dětmi, kteří si nemohou dovolit odjet například na celou sobotu z domova. Zaměstnavatel se rozhodne na základě preferencí zaměstnanců. Pro zaměstnance je tento nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu a neplatí se z něj pojistné a pro zaměstnavatele je tento benefit daňově uznatelným výdajem.
- **Příspěvek na životní pojištění** – zaměstnanci mohou využít příspěvku na životní pojištění, pokud si jej zvolí ve flexibilní části systému. Bodově je však ohodnocen tak, aby si zaměstnanci mohli vybrat jen jeden příspěvek, buď na životní pojištění, nebo na penzijní připojištění. Odstraňuje to diskriminaci těch, kteří nemají penzijní připojištění, zato však mají životní pojištění. Částka do 24 000 Kč je pro zaměstnance osvobozena od daně z příjmu a neplatí se z ní pojistné. U zaměstnavatele je tento benefit v neomezené výši daňově uznatelným výdajem.
- **Příspěvek na dopravu z a do zaměstnání** – zaměstnanci si tento benefit mohou zvolit ve flexibilní části systému. Příspěvek bude omezen roční částkou. Zaměstnanec bude dostávat zpětně měsíční alikvotní část ročního příspěvku. Nevýhodou tohoto benefitu však je, že je pro zaměstnance zdanitelným příjmem, který podléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Pro zaměstnavatele bude tento benefit daňově uznatelným výdajem, pokud jej zakotví do vnitřního předpisu (směrnice).

- **Příspěvek na dovolenou** – pokud si zaměstnanec zvolí tento benefit, získá finanční částku určenou na dovolenou podle vlastního výběru. Tato částka je však pro něj zdanitelným příjmem, ze kterého se platí pojistné. Zaměstnavatel tento benefit zakotví do vnitřního předpisu (směrnice), díky čemuž pro něj bude daňově uznatelným výdajem.

3.3 Fixní část systému

Tato část nového systému obsahuje benefity, které získají všichni zaměstnanci bez rozdílu. Získání některých benefitů závisí na odpracované době.

3.3.1 Příspěvek na stravování

S výší příspěvku na stravování je nespokojeno poměrně velké množství zaměstnanců a zároveň by stravenky chyběly největšímu počtu zaměstnanců. Z těchto důvodů v novém systému zavádím stravenku ve výši 80 Kč, oproti původní výši 60 Kč. Společnost bude zaměstnanci přispívat 55 % z hodnoty stravenky, tedy 44 Kč a zaměstnanec bude doplácet zbytek, tedy 36 Kč. Pro zaměstnavatele je celá výše příspěvku daňově uznatelným výdajem. Pro zaměstnance je příspěvek osvobozeným příjmem nepodléhajícím pojistnému. Celkové náklady související se změnou výše hodnoty stravenek jsou 21 120 Kč za měsíc. Roční náklady činí 253 440 Kč.

3.3.2 13. mzda

13. mzda ve formě ročních odměn pro všechny zaměstnance bude činit 50 % průměrné hrubé mzdy oproti 75 % v nynějším systému. Snížení bylo provedeno z toho důvodu, že pro zaměstnance je tento benefit zdaňován úplně stejně jako mzda, odvádí se z něj i sociální a zdravotní pojištění. Úspora, která vyplyne ze snížení, bude využita k jiným benefitům. Zaměstnanci sice vždy více uvítají peníze, avšak pokud získají benefity osvobozené od daně z příjmu, získají po přepočítání na peníze vyšší hodnotu. Společnost na tento benefit vydá 216 500 Kč na rok, které jsou pro ni daňově uznatelným výdajem.

3.3.3 Káva a čaj na pracovišti

Občerstvení na pracovišti ve formě kávy a čaje bych zanechala na stejné nákladové úrovni jako v původním systému benefitů, tedy 36 720 Kč za rok. Mezi zaměstnanci se však objevuje nespokojenost s jednotlivými druhy káv a čajů. Proto bych náklady rozdělila mezi více druhů káv a čajů, aby si každý z THP mohl vybrat. Na tento benefit jsou již zaměstnanci zvyklí a jeho odebrání ze systému by nesli těžko, proto tento benefit zůstává, i když není pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. Pro zaměstnance je však tento nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu a neplatí se z něj pojistné.

3.3.4 Pracovní oblečení

Řešení pracovního oblečení je ve stávajícím systému dobře zavedeno, dělníci se nemusejí starat o čištění pracovního oblečení či žádat o jeho výměnu. Navrhuji však provést nové výběrové řízení na nového dodavatele, jež se stará o pracovní oblečení. Toto výběrové řízení by mohlo snížit náklady (ze 70 000 Kč ročně na 60 000 Kč), které s tímto benefitem společnost má. Pro zaměstnance je tento nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu a neplatí se z něj pojistné a zároveň pro zaměstnavatele jsou náklady spojené s pracovním oblečením daňově uznatelné.

3.3.5 Týden dovolené navíc

Zaměstnancům nový systém benefitů ponechává týden dovolené navíc, avšak další týden navíc nepřidává. Konkurence v oboru tento benefit nenabízí, proto i společnost nemusí tento nákladný benefit zavádět, i když by jej zaměstnanci uvítali.

3.3.6 Vánoční večírek

Vánoční večírek je osvědčeným benefitem, na který se těší každý zaměstnanec. Proto bych tento benefit ponechala, zlepšuje se s ním image podniku. S občerstvením

i kapelou byli zaměstnanci spokojeni, proto nákladová položka připadající na divizi Vaznice je odpovídající, nesnížila bych ji, ale ani nezvýšila.

3.3.7 Ostatní benefity

Pružná pracovní doba bude ve fixním systému benefitů pro zaměstnance THP. Pro všechny budou k dispozici teambuildingové aktivity a odměny za mnohaletou práci.

3.4 Flexibilní část systému

Každý ze zaměstnanců bude mít přidělen určitý počet bodů, které bude moci směnít za nabízené benefity, které jsou těmito body ohodnoceny.

Zaměstnanci budou rozděleni do 2 následujících skupin:

- dělníci,
- THP.

3.4.1 Dělníci

Dělníci na své konto dostanou po odpracování 18 měsíců **700 bodů** na rok. V prvních 6 měsících nebudou moci dělníci čerpat žádné výhody z flexibilního systému. Po těchto 6 měsících až do zmíněných 18 měsíců mohou využít 400 bodů. Pak přejdou na flexibilní systém se 700 body.

Benefit	Bodové ohodnocení	Podmínky	Jiná omezení
Měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši 3 % hrubé mzdy	500	Po odpracování 18 měsíců, zaměstnanec přispěje poloviční částkou	Pouze jeden ze skupiny benefitů
Měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši 4 % hrubé mzdy	650		
Měsíční příspěvek na životní pojištění ve výši 3 % hrubé mzdy	500	Po odpracování 18 měsíců, zaměstnanec přispěje poloviční částkou	Pouze jeden ze skupiny benefitů
Měsíční příspěvek na životní pojištění ve výši 4 % hrubé mzdy	650		

Benefit	Bodové ohodnocení	Podmínky	Jiná omezení
Příspěvek na dopravu ve výši 500 Kč ročně	50	Zaměstnanec nebydlí ve Vyškově	Pouze jeden ze skupiny benefitů
Příspěvek na dopravu ve výši 1000 Kč ročně	100		
Příspěvek na dopravu ve výši 1500 Kč ročně	150		
Příspěvek na dopravu ve výši 2000 Kč ročně	200		
Příspěvek na dopravu ve výši 3000 Kč ročně	300		
Příspěvek na dovolenou ve výši 1000 Kč ročně	100		Pouze jeden ze skupiny benefitů
Příspěvek na dovolenou ve výši 1500 Kč ročně	150		
Příspěvek na dovolenou ve výši 2000 Kč ročně	200		
Příspěvek na dovolenou ve výši 3000 Kč ročně	300		
Příspěvek na dovolenou ve výši 4000 Kč ročně	400		

Tabulka 25 - Flexibilní část systému – dělníci¹¹³

3.4.2 THP

THP mají na svém kontě po odpracování 18 měsíců **1100 bodů** na rok. V prvních 6 měsících nebudou moci zaměstnanci čerpat žádné výhody z flexibilního systému. Po uplynutí této doby až do zmíněných 18 měsíců mohou využít 600 bodů. Pak budou mít k dispozici 1100 bodů.

Benefit	Bodové ohodnocení	Podmínky	Jiná omezení
Jazykový kurz (100% hrazený)	500	Max. 5000 Kč/rok	Pouze jeden ze skupiny benefitů
Jazykový kurz (50% hrazený)	250	Max. 2500 Kč/rok	
Měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši 3 % hrubé mzdy	600	Po odpracování 18 měsíců, zaměstnanec přispěje poloviční částkou	Pouze jeden ze skupiny benefitů
Měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši 4 % hrubé mzdy	850		

¹¹³ Vlastní zpracování.

Benefit	Bodové ohodnocení	Podmínky	Jiná omezení
Měsíční příspěvek na životní pojištění ve výši 3 % hrubé mzdy	600	Po odpracování 18 měsíců, zaměstnanec přispěje poloviční částkou	Pouze jeden ze skupiny benefitů
Měsíční příspěvek na životní pojištění ve výši 4 % hrubé mzdy	850		
Příspěvek na dopravu ve výši 500 Kč ročně	50	Zaměstnanec nebydlí ve Vyškově	Pouze jeden ze skupiny benefitů
Příspěvek na dopravu ve výši 1000 Kč ročně	100		
Příspěvek na dopravu ve výši 1500 Kč ročně	150		
Příspěvek na dopravu ve výši 2000 Kč ročně	200		
Příspěvek na dopravu ve výši 3000 Kč ročně	300		
Příspěvek na dopravu ve výši 5000 Kč ročně	500		
Příspěvek na dovolenou ve výši 1000 Kč ročně	100		Pouze jeden ze skupiny benefitů
Příspěvek na dovolenou ve výši 1500 Kč ročně	150		
Příspěvek na dovolenou ve výši 2000 Kč ročně	200		
Příspěvek na dovolenou ve výši 3000 Kč ročně	300		
Příspěvek na dovolenou ve výši 5000 Kč ročně	500		

Tabulka 26 - Flexibilní část systému – THP¹¹⁴

100 bodů ve flexibilním systému odpovídá nákladům ve výši okolo 1000 Kč. Na jednoho dělníka tedy připadá cca 7000 Kč ročně, na jednoho THP připadá asi 11 000 Kč ročně. Body ve flexibilním systému se nebudou převádět do dalšího roku.

Bodové ohodnocení benefitů bude upraveno samostatnou směrnicí (příloha č. 2), která bude všem přístupná na nástěnce. Každý zaměstnanec bude moci sledovat, na kolik bodů má již nárok. Zaměstnanec si na začátku měsíce, ve kterém mu vzniká nárok na vyšší hodnotu bodů, vybere benefity, o které má zájem a nahlásí jej svému nadřízenému. Z důvodu vyšší administrace nebude společnost zaměstnance informovat o navýšení hodnoty bodů.

¹¹⁴ Vlastní zpracování.

Příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění mohou využít zaměstnanci po odpracování 18 měsíců. Ostatní nabízené benefity toto omezení nemají. Příspěvek na dopravu získá zaměstnanec na konci měsíce jako alikvotní část zvolené hodnoty zaokrouhlenou na celé koruny nahoru. Příspěvek pro THP na jazykový kurz se bude ve většině případů týkat anglického jazyka. Avšak pokud bude mít zaměstnanec zájem o jiný jazyk, musí požádat o svolení svého nadřízeného.

V novém systému chybí benefit sick days, tedy několik dní volna na včasné léčení nachlazení bez lékařského potvrzení, i když o tento benefit byl mezi zaměstnanci, a zvláště mezi dělníky, velký zájem. Nemocnost ve společnosti ovšem není vysoká, je spíše zanedbatelná, proto není potřeba tento benefit do systému zavádět a byl by spíše zaměstnanci zneužíván.

3.5 Náklady

V následující tabulce jsou přehledně zobrazeny jednotlivé roční nákladové položky na benefity, jejich původní a nová výše. Také je uveden rozdíl mezi původní a novou výší.

Benefit	Původní výše nákladů [Kč]	Nová výše nákladů [Kč]	Rozdíl [Kč]
Příspěvek na stravování	190 080	253 440	+63 360
13. mzda	435 165	290 110	-145 055
Káva a čaj	36 720	36 720	0
Automat na vodu	12 240	0	-12 240
Volný vstup do aquaparku	14 400	0	-14 400
Soukromé telefonické hovory	18 000	0	-18 000
Pružná pracovní doba	0	0	0
Odměny za mnohaletou práci	0	6000	+6000
Teambuilding	0	30 000	+30 000
Flexibilní benefity* – dělníci	27 000	84 000	+57 000
Flexibilní benefity* – THP	47 600	132 000	+84 400
Pracovní oděvy	70 000	60 000	-10 000
Vánoční večírek	24 000	24 000	0
Celkem	875 205	916 270	+41 065

Tabulka 27 - Přehled nákladů původního a nového systému¹¹⁵

¹¹⁵ Vlastní zpracování na základě informací ze společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o.

* příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na životní pojištění, příspěvek na dopravu, příspěvky na dovolenou, jazykový kurz

Oproti původnímu systému došlo k nárůstu nákladů o 41 000 Kč ročně, tedy o necelých 5 %. Za tento mírný nárůst však budou zaměstnanci více spokojeni a loajální.

V následující tabulce je uvedeno daňové řešení jednotlivých benefitů z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Benefit	Daňová uznatelnost	Osvobození od daně z příjmu	Podmínky
Příspěvek na stravování	ano	ano	Daň. uznatelnost: 55 % ceny jídla, max. 51,80 Kč
13. mzda	ano	ne	
Káva a čaj	ne	ano	
Odměny za mnohaletou práci	ano	ne	
Teambuilding	ano	ano	
Příspěvek na penzijní připojištění	ano	ano	Osvobození: do 24 000 Kč/ročně
Příspěvek na životní pojištění	ano	ano	
Příspěvek na dopravu	ano	ne	Daň. uznatelnost: zakotvení ve vnitřním předpisu
Příspěvek na dovolenou	ano	ne	
Pracovní oblečení	ano	ano	
Jazykový kurz	ano	ano	
Vánoční večírek	ne	ano	
Týden dovolené navíc	ano	ano	

Tabulka 28 - Přehled daňového řešení benefitů¹¹⁶

Jako nejvýhodnější benefity se jeví tučně označené, protože jsou jak daňově uznatelné pro zaměstnavatele, tak osvobozeny od daně z příjmu pro zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele jsou daňově uznatelné náklady téměř všechny benefity. Výjimkou jsou káva a čaj pro zaměstnance a konání tradičního vánočního

¹¹⁶ Vlastní zpracování.

večírku. Zrušení těchto benefitů by vyvolalo vysokou nespokojenost mezi zaměstnanci, proto v novém systému zůstávají.

Podíl daňově uznatelných výdajů vzrostl z původních 89,4 % na 93,4 %. Přehled daňově uznatelných nákladů v původním i novém systému a následná úspora společnosti na dani z příjmu znázorňuje následující tabulka.

System	Daňově uznatelné výdaje	Úspora na dani z příjmu
Původní	782 085	148 600
Nový	855 550	162 555

Tabulka 29 - Daňově uznatelné výdaje a úspora na dani z příjmu¹¹⁷

¹¹⁷ Vlastní zpracování na základě informací ze společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o.

ZÁVĚR

Odměňování je velmi důležitou složkou motivace k výkonu zaměstnanců. Dnes již zaměstnanci nepožadují pouze mzdové ohodnocení, ale i pestrou škálu zaměstnaneckých benefitů. Někteří zaměstnanci si dokonce vybírají svého budoucího zaměstnavatele podle nabízených výhod navíc oproti konkurenci. Proto je důležité systém benefitů nastavit tak, aby byl zajímavý pro zaměstnance a zároveň, aby zaměstnavatel využil jejich daňových výhod.

V dnešní době již bohužel zaměstnanci považují zaměstnanecké benefity jako za něco samozřejmého, nikoliv nadstandardního. Proto je důležité zaměstnancům připomínat, co dostávají navíc. Tohoto můžeme dosáhnout tím, že zaměstnancům dáme vybrat z nabízených benefitů ve flexibilní části systému. Zaměstnanci se budou muset zamyslet, který benefit využijí a nebudou jej brát jako samozřejmost, zvláště pokud jsou některé benefity podmíněny odpracováním určitého počtu měsíců ve společnosti. Tímto způsobem můžeme zaměstnancům připomínat benefity každý rok.

Cílem bakalářské práce bylo navrhnout řešení nového systému zaměstnaneckých benefitů v divizi Vaznice společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o. Tohoto cíle bylo podle mého názoru dosaženo. Nová koncepce zaměstnaneckých benefitů se přibližuje k potřebám zaměstnanců. Obsahuje flexibilní část, ve které si zaměstnanec může vybrat benefity jemu nejbližší. Pro zaměstnavatele je většina nákladů na vybrané benefity daňově uznatelných. Návrh změny systému byl předložen vedoucímu divize Vaznice společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o. Ing. Marku Hladíkovi, MBA.

Společnost však bude muset sledovat nadále změny v daňové legislativě. Zejména možné zrušení daňového zvýhodnění příspěvků na stravování i dalších benefitů, které plánuje ministerstvo financí v čele s ministrem financí Miroslavem Kalouskem. Kompenzací pro zaměstnance by měl být paušál ve výši 3000 Kč. Avšak nikdo neví, jak nakonec případná daňová reforma dopadne. Proto je nutné systém upravit podle změn, pokud se je podaří vládě prosadit.

Dále je nutné sledovat změny v preferencích svých zaměstnanců a každý rok malým dotazníkovým průzkumem zjistit, o které benefity je stále zájem a o které již ne. Zaměstnanci tímto nabudou pocit, že se společnost o jejich zájmy nadále stará.

Bakalářská práce je rozdělena na tři základní části – teoretickou, analytickou a návrhovou.

V první, teoretické části, jsou charakterizovány zaměstnanecké benefity a důvody jejich poskytování. Hlavními důvody jsou motivace zaměstnanců a daňové výhody pro zaměstnavatele, ale i zaměstnance, které vyplývají z české legislativy. Dále je zde uvedeno také základní dělení benefitů, například podle jejich daňové výhodnosti. Nejzajímavějšími benefity jsou ty, jež jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými a zároveň jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a neodvádí se z něj pojistné. Další důležitou klasifikací jsou peněžní a nepeněžní benefity. Důležitost tohoto dělení je dána v zákoně o daních z příjmů, kde je u některých benefitů daňová výhoda podmíněna tím, že bude benefit poskytnut v nepeněžní podobě. V této části jsou také přiblíženy možné strategie poskytování benefitů, zejména jednotný a diferencovaný systém. Poukázala jsem také na zmírnění administrativní zátěže poskytování benefitů u malých a středních podniků. Tohoto zmírnění může společnost dosáhnout využitím outsourcingu (např. tisk poukázek). Aspekt, který ovlivnil poskytování benefitů je krize. Plošně došlo k úbytku nabízených benefitů. Podstatnou částí teoretické části je rozebrání daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů, a to z pohledu jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Tyto poznatky byly dále využity v návrhové části práce. V roce 2011 v oblasti zaměstnaneckých benefitů neproběhlo mnoho změn. Došlo např. ke změně hodnoty stravného, z čehož vyplývá i vyšší daňová uznatelnost příspěvku na stravování. Tyto změny byly zapracovány v textu.

V analytické části je představena společnost voestalpine PROFILFORM s.r.o., ve které bylo uskutečněno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci divize Vaznice. Pro správné zhodnocení situace, je v této části uveden stávající systém poskytování zaměstnaneckých benefitů. Dále jsou shrnuty poznatky získané z dotazníkového průzkumu ve formě přehledných grafů a odpovědi respondentů jsou dávány do souvislosti s původním systémem benefitů.

Na základě výsledků dotazníkového šetření jsem navrhla zrušení některých stávajících benefitů a naopak zavedení nových benefitů, které v nabídce zaměstnancům chyběly. Z dotazníkového šetření taktéž vyplynulo, že poměrně velká část zaměstnanců je nespokojena se stávajícím systémem benefitů. Největší nespokojenost plynula z malé

pestrosti nabídky a také s výší jednotlivých příspěvků (např. na stravování a na penzijní připojištění). Nový systém tyto nedostatky odstraňuje. I přes nespokojenost s malou nabídkou benefitů si většina zaměstnanců přeje spíše navýšit mzdu, než získat benefit, který by byl osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti.

Nová koncepce řešení zaměstnaneckých benefitů je rozdělena na dvě části, a to na fixní a flexibilní. Ve fixní části jsou uvedeny benefity, na které má nárok až na výjimky každý zaměstnanec společnosti. Flexibilní část rozlišuje pracovní zařazení zaměstnance, a to dělníky a THP. Rozdělení flexibilní části bylo zejména z důvodu rozdílů mezi preferencemi jednotlivých skupin a také ve výši nákladů, které jsou k dispozici na jednoho zaměstnance. Princip flexibilní části spočívá v tom, že každý zaměstnanec má po určité odpracované době nárok na bodové ohodnocení, za které si může vybírat jednotlivé benefity podle svých preferencí.

Systém poskytování benefitů byl navržen tak, aby si zaměstnanec mohl vybrat benefity, které opravdu využije a zároveň, aby mohl využít daňových výhod jednotlivých benefitů, případně využít finančního příspěvku na konkrétní situace (např. dovolená, dojíždění do práce). Z pohledu zaměstnavatele byl kladen důraz na benefity, jejichž náklady snižují zaměstnavateli základ daně, jsou tedy daňově uznatelnými.

Aby pro zaměstnance byla změna snesitelnější, navrhla jsem směrnici pro poskytování zaměstnaneckých benefitů, kde jsou uvedeny benefity ve fixní i flexibilní části systému. Flexibilní části se věnuje více. Pro zaměstnance je zde uvedeno, které benefity jsou osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a nepodléhají pojistnému a které naopak jsou zdanitelnými příjmy podléhající pojistnému. Díky této směrnici se budou moci v novém systému lépe zorientovat.

SEZNAM ZDROJŮ

Monografie

1. ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. D'AMBROSOVÁ, H. a kol. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vyd. Olomouc : Anag, 2009. 384 s. ISBN 978-80-7263-512-2.
3. KOUBEK, J. *Personální práce v malých podnicích*. Praha : Grada Publishing, 1996. 200 s. ISBN 80-7169-206-9.
4. KRBEČKOVÁ, M. a PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc : Anag, 2010. 160 s. ISBN 978-80-7263-605-1.
5. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha : C. H. Beck, 2010. 160 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
6. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha : Linde Praha, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

Periodika

7. HAVEL, T. Zaměstnanecké benefity a DPH. *Daně a právo v praxi*. 25. 6. 2010, roč. 15., č. 7, s. 16-21. ISSN 1211-7293.
8. HUNČÍK, B. a KREJČOVÁ, M. Benefity motivovat nedokážou. *Moderní řízení*. 27. 10. 2010, roč. XLV, č. 10, s. 54-56. ISSN 0026-8720.
9. PANCZAKOVÁ, Z., Stravenky tuto vládu přežijí. *Ekonom*. 20. 1. 2011, roč. LV, č. 3, s. 46-47. ISSN 1210-0714.
10. V době krize firmy volí benefity. *Moderní řízení*. 27. 10. 2010, roč. XLV, č. 10, s. 58-59. ISSN 0026-8720.

Zákony a právní předpisy

11. Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ze dne 18. dubna 2001, ve znění pozdějších předpisů.
12. Pokyn č. D – 300 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ze dne 16. 11. 2006, ve znění pozdějších předpisů.
13. Vyhláška č. 459/2009 Sb. o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2010, ze dne 14. prosince 2009.
14. Vyhláška č. 350/2010 Sb. o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2011, ze dne 26. listopadu 2010.
15. Vyhláška č. 462/2009 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot, ze dne 16. prosince 2009.
16. Vyhláška č. 337/2010 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot, ze dne 13. prosince 2010.
17. Zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku, ze dne 17. června 1997, ve znění pozdějších předpisů.
18. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ze dne 28. května 2009, ve znění pozdějších předpisů.
19. Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ze dne 1. dubna 2004, ve znění pozdějších předpisů.
20. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006, ve znění pozdějších předpisů.
21. Zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitosti, ze dne 5. května 1992 ve znění pozdějších předpisů.
22. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ze dne 20. listopadu 1992, ve znění pozdějších předpisů.
23. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ze dne 20. listopadu 1992, ve znění pozdějších předpisů.

24. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojištění na všeobecné zdravotní pojištění, ze dne 20. listopadu 1992, ve znění pozdějších předpisů.

Internetové zdroje

25. BĚŤÁK, J. *ING : Bankovníctví - Investice - Životní pojištění - Penze* [online]. 29. 7. 2010 [cit. 2010-10-29]. Employee Benefits 2010 : Zaměstnanecké výhody v zotavující se ekonomice. Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/files/vyzkum.pdf>>.
26. *Daňové poradenství – daňová příznání – účetnictví – mzdy – účetní audit – KODAP* [online]. 2010 [cit. 2010-11-17]. Zaměstnancům nebude třeba dodávat DPH z obědů, ani z jiných plnění do úrovně obvyklé ceny. Dostupné z WWW: <<http://www.kodap.cz/cz/zamestnancum-nebude-treba-dodanovat-dph-z-obedu-ani-z-jinych-plneni-do-urovne-obvykle-ceny.html>>.
27. *Účetnictví, daně | EURODANĚ, spol. s r.o.* [online]. [cit. 2011-01-02]. Doprava do práce na náklady zaměstnavatele. <Dostupné z WWW: <http://www.eurodane.cz/novinky/doprava-do-prace-na-naklady-zamestnavatele/>>.
28. FIALA, J. *Informační systém Masarykovy univerzity* [online]. 29. 3. 2010 [cit. 2010-10-31]. Motivace. Dostupné z WWW: <http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/fsp/js09/sylabus/web/pdf/4.5._Motivace.pdf>.
29. *iDNES.cz : Nejdůvěryhodnější zpravodajský portál na českém internetu* [online]. 13. 6. 2010 [cit. 2010-11-17]. Nová vláda zkusí zrušit daňové zvýhodnění benefitů, plánuje Kalousek. Dostupné z WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/nova-vlada-zkusi-zrusit-danove-zvyhodneni-benefitu-planuje-kalousek-12n-ekonomika.aspx?c=A100613_190914_ekonomika_mad>.
30. JANOUSĚK, K. *Živnostník.cz : Portál pro živnostníky a drobné podnikatele* [online]. 3. 8. 2007 [cit. 2010-12-29]. Průměrná spotřeba automobilu. Dostupné z WWW: <<http://www.zivnostnik.cz/3/3/prumerna-spotreba-automobilu-cid168837>>.
31. JEŘÁBEK, M. *Centrum pro výzkum veřejného mínění – Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. 23. 7. 2003 [cit. 2010-01-02]. Cestování do zaměstnání. Dostupné z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100248s_eu30723.pdf>.

32. JEŽKOVÁ, Z. a GÉBLOVÁ, A. *MÁMA a já – Časopis pro mladé rodiny* [online]. 24. 2. 2010 [cit. 2010-01-02]. Jak u nás fungují firemní školky? Dostupné z WWW: <http://www.mamaaja.cz/ActiveWeb/Article/2105/firemni_skolky.html>.
33. *Justice.cz : Oficiální server českého soudnictví* [online]. 31. 1. 2011 [cit. 2011-1-31]. Detail vybraného subjektu. Dostupné z WWW: <<http://www.justice.cz/xqw/xervlet/insl/report?sysinf.vypis.CEK=248925&sysinf.vypis.rozsah=uplny&sysinf.@typ=transformace&sysinf.@strana=report&sysinf.vypis.typ=XHTML&sysinf.vypis.klic=fe85b2cb22817ce113f897dbfaca682e&sysinf.spis.@oddil=C&sysinf.spis.@vlozka=25386&sysinf.spis.@soud=Krajsk%FDm%20soudem%20v%20Brn%EC&sysinf.platnost=31.01.2011>>.
34. KUČEROVÁ, D. *Podnikatel.cz : Informace pro váš business a podnikání (zákony, daně, finance, státní správa)* [online]. 13. 7. 2010 [cit. 2010-12-30]. Chcete udržet firmu v černých číslech? Hýčkejte své zaměstnance. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/vetsi-pracovni-vykon-za-aktivni-odpocinek/>>.
35. KUREL, V. *KarieraWEB.cz : nabídky práce a zaměstnání* [online]. 22. 6. 2005 [cit. 2010-10-29]. Cafeteria zvyšuje motivaci. Dostupné z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10084840-16367180-q0r100_detail-cafeteriazvysuje-motivaci>.
36. MACHÁČEK, I. *POHODA pro podnikatele* [online]. 26. 5. 2009 [cit. 2010-12-30]. Daňové řešení příspěvku zaměstnavatele na zájezdy a rekreaci zaměstnanců. Dostupné z WWW: <http://www.stormware.cz/podpora/LegServis/Danove_reseni_prispevku_na_zajedy_a_rekreace.aspx>.
37. MACHOVÁ, H. *Eprávo.cz – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 24. 11. 2003 [cit. 2010-12-30]. Poskytování nápojů zaměstnancům a daň z příjmu. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/poskytovani-napojuzamestnancum-a-dan-z-prijmu-22077.html?mail>>.
38. PFEILEROVÁ, J. *Personální a mzdový servis* [online]. 3. 11. 2009 [cit. 2011-01-02]. Půjčky a sociální výpomoci z pohledu daně z příjmu. Dostupné z WWW: <http://www.pamservis.cz/pujcky-a-socialni-vypomoci-z-pohledu-dane-z-prijmu-uniqueidgOkE4NvrWuPVy2eNz784nzQn1N646VzRWcEWLDBR_98/>.

39. *Platy.cz - průzkum platů společnosti Profesia* [online]. 25. 5. 2010
[cit. 2009-11-13]. Zaměstnavatelé nadále omezují benefity.
Dostupné z WWW: <<http://www.platy.cz/analyzy/view/zamestnavatele-nadale-omezuji-benefity/42638>>.
40. *Platy.cz - průzkum platů společnosti Profesia* [online]. 12. 2. 2010
[cit. 2009-11-14]. Zaměstnavatelé v roce 2009 razantně omezili všechny benefity.
Dostupné z WWW: <<http://www.platy.cz/analyzy/view/zamestnavatele-v-roce-2009-razantne-omezili-vsechny-benefity/42401>>.
41. *Pracovní rádce : Pracovní právo a vše kolem zaměstnání* [online]. 9. 3. 2010
[cit. 2009-12-29]. Cestovní náhrady a nutné vedlejší výdaje. Dostupné z WWW:
<<http://www.pracovniradce.cz/mzdy-cz/mzda-plat-srazky/129-cestovne>>.
42. RUML, M. *Finance.cz : Poznejte hodnotu informace* [online]. 4. 2. 2010
[cit. 2010-11-26]. Když peníze nejsou všechno. Dostupné z WWW:
<<http://www.finance.cz/zpravy/finance/153702-kdyz-penize-nejsou-vsechno/>>.
43. ŠINDELKA, V. *Finance.cz : Poznejte hodnotu informace* [online]. 24. 1. 2003
[cit. 2010-11-30]. Nefinanční odměny k platu neboli zaměstnanecké výhody.
Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/28003-nefinancni-odmeny-k-platu-neboli-zamestnanecke-vyhody/>>.
44. VITUJOVÁ, P. *iPodnikatel.cz – portál pro začínající podnikatele* [online].
16. 7. 2007 [cit. 2010-11-30]. Zaměstnanecké benefity – výhody pro zaměstnance
i zaměstnavatele. Dostupné z WWW: <<http://www.ipodnikatel.cz/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele.html>>.
45. ZDRAŽIL, V. *BusinessInfo.cz – Oficiální portál pro podnikání a export* [online].
22. 6. 2010 [cit. 2010-12-30]. Služební auta pro soukromé jízdy zaměstnanců.
Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/dan-z-prijmu/sluzebni-auta-pro-soukrome-jizdy-zamest/1001654/57654/>>.

Akademická práce

46. HLADÍK, M. *Analýza řízení lidských zdrojů v divizi vaznice společnosti voestalpine PROFILFORM s.r.o.* Brno, 2008. 18 s. Assignment. Vysoké učení technické, Fakulta Podnikatelská.

SEZNAM ZKRATEK

Zkratka	Význam
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PHM	Pohonné hmoty
THP	Technicko-hospodářský pracovník
ZD	Základ daně
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZDPH	Zákon o dani z přidané hodnoty
ZP	Zákoník práce
ZSPOJ	Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
ZZPOJ	Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ

Seznam grafů

Graf 1 - Pohlaví respondentů	73
Graf 2 - Pracovní pozice respondentů.....	73
Graf 3 - Věk respondentů.....	74
Graf 4 - Působnost respondentů ve společnosti	75
Graf 5 - Vzdělání respondentů.....	75
Graf 6 - Spokojenost respondentů s benefity.....	76
Graf 7 - Benefity, které by respondentům scházely.....	78
Graf 8 - Spokojenost respondentů s výší příspěvku	79
Graf 9 - Preference respondentů THP.....	82
Graf 10 - Preference respondentů dělníků	83
Graf 11 - Preference respondentů	84
Graf 12 - Navýšení mzdy vs. získání dalšího benefitu	85

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Přehled příspěvků na stravování.....	21
Tabulka 2 - Sazby pojistného na zdravotní pojištění.....	24
Tabulka 3 - Sazby pojistného na sociální zabezpečení.....	24
Tabulka 4 - Rozbor sazby pojistného na sociální zabezpečení.....	24
Tabulka 5 - Výpočet čisté mzdy a zálohy na daň	25
Tabulka 6 - Výpočet DPH na výstupu	28
Tabulka 7 - Meziroční změny v poskytování benefitů	30
Tabulka 8 - Výpočet daňově uznatelného příspěvku na stravování	33
Tabulka 9 - Výpočet daňově uznatelného příspěvku na stravování	34
Tabulka 10 - Přehled příspěvků na penzijní připojištění	40
Tabulka 11 - Výše stravného v nepodnikatelské sféře	44

Tabulka 12 - Výše stravného v podnikatelské sféře	45
Tabulka 13 - Krácení tuzemského stravného.....	45
Tabulka 14 - Výpočet kráceného stravného - 2010	46
Tabulka 15 - Výpočet kráceného stravného - 2011	46
Tabulka 16 - Výše základní sazby zahraničního stravného u vybraných států	47
Tabulka 17 - Zahraniční stravné	47
Tabulka 18 - Krácení zahraničního stravného	48
Tabulka 19 - Základní sazba náhrady za každý 1 km jízdy.....	49
Tabulka 20 - Průměrná cena PHM stanovená vyhláškou	49
Tabulka 21 - Výpočet zdanitelného příjmu zaměstnance	50
Tabulka 22 - Výpočet zdanitelného příjmu zaměstnance	51
Tabulka 23 - Zrušení stávajících benefitů a změna nákladů.....	88
Tabulka 24 - Odměny za mnohaletou práci ve společnosti	88
Tabulka 25 - Flexibilní část systému – dělníci	93
Tabulka 26 - Flexibilní část systému – THP.....	94
Tabulka 27 - Přehled nákladů původního a nového systému	95
Tabulka 28 - Přehled daňového řešení benefitů.....	96
Tabulka 29 - Daňově uznatelné výdaje a úspora na dani z příjmu	97

Seznam obrázků

Obr. 1 - Nejčastější daňově zvýhodněné benefity	31
Obr. 2 - Ocelové profily - vaznice	66

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Směrnice