

Návrh na změnu uplatnění a zdanění zaměstnaneckých benefitů v ČR

Bc. Alena Hrubá

Diplomová práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Alena HRUBÁ**
Osobní číslo: **M09706**
Studijní program: **N 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Finance**

Téma práce: **Návrh na změnu uplatnění a zdanění
zaměstnaneckých benefitů v ČR**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Na základě kritické literární rešerše popište problematiku odměňování zaměstnanců v ČR a ve vybraných státech EU.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav uplatňování zaměstnaneckých benefitů, pomocí vytvořeného dotazníku.
- Zhodnoťte současný stav v ČR i v zahraničí.
- Vypracujte vlastní návrh na změnu uplatnění a zdanění zaměstnaneckých benefitů v ČR.

Závěr

Rozsah diplomové práce: cca 70 stran

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

[1] JANOUŠKOVÁ, J. Zaměstnanecké výhody a daně. 1. vydání, Praha: Grada, 2005. 113 s. ISBN 80-247-1364-0.

[2] MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 1.vyd. Praha: ASPI Publishing, 2007. 132 s. ISBN 978-80-7357-275-4.

[3] RYLOVÁ, Z. a kol. Daňové zákony 2010: v úplném znění k 1.1.2010. 1. vydání, Brno: Computer Press, 2010. 199 s. ISBN 978-80-251-2904-3.

[4] VYBÍHAL, V. Zdaňování příjmu fyzických osob 2009: praktický průvodce. 5. vydání, Praha: Grada Publishing, 2009. 224 s. ISBN 978-80-247-2998-5.

Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Václav Vybíhal, CSc.
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání diplomové práce: 24. června 2011

Termín odevzdání diplomové práce: 15. srpna 2011

Ve Zlíně dne 24. června 2011

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí:
 - bez omezení;
 - pouze prezenčně v rámci Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené zájemcem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 10. 8. 2011

Jana

⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů. Teoretická část práce popisuje legislativní rámec zaměstnaneckých benefitů, rizika a nevýhody zaměstnaneckých benefitů a jednotlivé druhy zaměstnaneckých výhod. Praktická část je z jedné části zaměřena na analýzu současného stavu používání zaměstnaneckých benefitů pomocí dotazníkového šetření. Druhá část obsahuje návrhy na změnu uplatnění a zdanění některých zaměstnaneckých benefitů.

Klíčová slova: Zaměstnanecký benefit, mzda, motivace, nepeněžní příjem, zdanění příjmů, daň z příjmů.

ABSTRACT

This thesis deals with employee benefits. Theoretical part describes the legislative framework for employee benefits, risks and disadvantages of employee benefits and various types of employee benefits. The practical part is from one part focused on analyzing the current state of use of employee benefits through a questionnaire survey. The second part contains proposals to amend the application and taxation of certain employee benefits.

Keywords: Employee benefits, salary, motivation, non-cash income, taxation, income tax.

Ráda bych poděkovala mému vedoucímu diplomové práce

panu prof. Ing. Václavovi Vybíhalovi, CSc. za odborné konzultace, užitečné rady a připomínky při vedení této diplomové práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD..... | 10 |
| I TEORETICKÁ ČÁST..... | 12 |
| 1 ZAMĚSTNANECKÁ VÝHODA JAKO SLOŽKA MZDY | 13 |
| 1.1 ZAMĚSTNANECKÝ BENEFIT | 14 |
| 1.2 RIZIKA A NEVÝHODY ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD | 15 |
| 1.3 DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD | 16 |
| 1.3.1 Příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění | 16 |
| 1.3.2 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance | 19 |
| 1.3.3 Poskytování stravenek a bezplatné stravy | 20 |
| 1.3.4 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti | 21 |
| 1.3.5 Příspěvek na sport, kulturu, zdraví, rekreaci a volný čas..... | 22 |
| 1.3.5.1 Příspěvky na kulturu a sportovní akce | 22 |
| 1.3.5.2 Používání zdravotnických a jiných zařízení | 23 |
| 1.3.6 Dny dovolené navíc – prodloužená dovolená | 23 |
| 1.4 ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ | 25 |
| 2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V ZAHRANIČÍ | 26 |
| 2.1 DAŇOVÝ SYSTÉM FRANCIE | 26 |
| 2.1.1 Zaměstnanecké benefity | 26 |
| 2.1.2 Zdanění příjmů | 27 |
| 2.2 DAŇOVÝ SYSTÉM SLOVENSKA | 28 |
| 2.2.1 Zaměstnanecké benefity | 28 |
| 2.2.2 Zdanění příjmů | 29 |
| 2.3 DAŇOVÝ SYSTÉM VELKÉ BRITÁNIE | 30 |
| 2.3.1 Zaměstnanecké benefity | 30 |
| 2.3.2 Zaměstnanecké benefity [22] | 31 |
| 2.3.3 Zdanění příjmů | 33 |
| II PRAKTICKÁ ČÁST | 34 |
| 3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU UPLATŇOVÁNÍ | |
| ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ | 35 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.1 | DOTAZNÍK: OCEŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZAMĚSTNANECKÝMI BENEFITY V ČR..... | 35 |
| 3.1.1 | Analýza a interpretace dat..... | 35 |
| 3.2 | OCEŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZAMĚSTNANECKÝMI BENEFITY V ZAHRANIČÍ..... | 50 |
| 3.3 | SOUHRNNÉ ZHODNOCENÍ SOUČASNÉHO STAVU | 50 |
| 4 | VLASTNÍ NÁVRHY NA ZMĚNU UPLATNĚNÍ A ZDANĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ V ČR..... | 52 |
| 4.1 | OSOBNÍ AUTOMOBIL I PRO SOUKROMÉ ÚČELY | 52 |
| 4.2 | PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ..... | 58 |
| 4.3 | STRAVENKY | 59 |
| 4.4 | POSKYTOVANÉ BENEFITY PO UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU | 61 |
| 4.5 | ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ | 63 |
| | ZÁVĚR | 66 |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY..... | 68 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK..... | 71 |
| | SEZNAM OBRÁZKŮ | 72 |
| | SEZNAM TABULEK..... | 73 |
| | SEZNAM PŘÍLOH..... | 74 |

ÚVOD

Uplatňování a zdanění zaměstnaneckých benefitů je problematika, která se týká téměř každého pracujícího člověka. A to je jedním z důvodů, proč jsem si toto téma pro svou diplomovou práci zvolila. I já se ve svém budoucím profesním životě s největší pravděpodobností s poskytováním zaměstnaneckých výhod od zaměstnavatele setkám. Zaměstnanecké benefity jsou velmi rozsáhlou a zajímavou oblastí pro odměňování pracovníků, které jsou považovány za součást mzdy, ale také jako motivační prvek na získání a udržení kvalitních zaměstnanců.

V teoretické části své práce se zaměřím na zaměstnanecký benefit a jeho legislativní prameny pro uplatňování a zdaňování v České republice. Popíšu rizika a nevýhody zaměstnaneckých benefitů a poté se zaměřím na jednotlivé druhy zaměstnaneckých výhod. Jelikož s tématem zaměstnaneckých benefitů nepochybně souvisí zdaňování příjmů, budu se ve své práci zabývat i touto problematikou.

Dále se zaměřím na problematiku oblast zaměstnaneckých benefitů ve vybraných státech Evropské unie, a to konkrétně ve Francii, Velké Británii a na Slovensku.

V úvodu praktické části se zaměřím na zjištění současného stavu využívání zaměstnaneckých benefitů pracovníky. Potřebné informace získám za pomoci vytvořeného dotazníku. Cílem mého dotazníkového šetření bude zjistit, jaké zaměstnanecké benefity jsou nabízeny ze strany zaměstnavatelů jednotlivým pracovníkům, a které z nich zaměstnanci využívají. Mimo jiné se také pokusím zjistit, o jaké druhy benefitů by popřípadě zaměstnanci měli zájem, a zdali je možnost získání zaměstnaneckého benefitu navíc vede k lepším pracovním výkonům.

V závěru své diplomové práce uvedu návrhy na změny v uplatnění a zdanění některých zaměstnaneckých benefitů v České republice, které by se podle mého názoru mohly osvědčit v praxi.

Návrhy se budou týkat zejména využívání služebního automobilu i pro soukromé účely zaměstnance. Pokusím se zpřesnit výpočet nepeněžní hodnoty navyšující hrubou mzdu zaměstnance tak, aby lépe vypovídala skutečné hodnotě vozu.

V praktické části se budu také věnovat problematice zdanění příjmů, jelikož daně z příjmů jsou jednou z nejdůležitějších příjmových složek státního rozpočtu související i se zaměstnaneckými benefity.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAMĚSTNANECKÁ VÝHODA JAKO SLOŽKA MZDY

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je stanoveno právními předpisy obligatorními nebo fakultativními. Hlavními legislativními prameny zabývajícími se zaměstnaneckými výhodami jsou následující:

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění;
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

Platnost a účinnost jednotlivých zákonů a vyhlášek nelze stanovit dopředu, jelikož zda budou dané předpisy platit i v dalších zdaňovacích obdobích záleží na vládě a na tom, jaké daňové reformy si pro obyvatele České republiky přichystají. Za daňovou reformu můžeme v určitém smyslu považovat jakoukoliv změnu ve struktuře daní, ať již ve formě změny sazeb, daňových základů nebo speciálních úprav. Každá daňová reforma má formulovány cíle, od jejichž uskutečnění se očekává pozitivní dopad na ekonomiku dané země nebo také spravedlivější přerozdělení daňového břemene. Častým cílem je také snížení státního dluhu.

Zaměstnavatel v praxi dostává na výběr, zda poskytne určitou zaměstnaneckou výhodu v určité výši nebo provede případné zvýšení čisté mzdy, což znamená, že tato částka bude zahrnuta do základu daně z příjmů ze závislé činnosti a bude podrobena odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

Celkový příjem zaměstnance můžeme tedy rozdělit na:

- čistou mzdu;
- zaměstnaneckou výhodu. [11]

Zaměstnanci většinou vnímají mzdu a zaměstnanecké výhody jako rozdílnou součást svého platu. Peníze jsou do určité míry samozřejmostí a můžeme je brát za neosobní, kdežto určitá míra péče firmy o zaměstnancovo stravování, volný čas či zdraví je vnímána mnohem intenzivněji. Pokud zaměstnavatel neopomíjí tuto skutečnost, budou zaměstnanci podvědomě vnímat, že jejich zaměstnavateli na nich záleží a že považuje za důležité se o ně starat i mimo rámec pracovního procesu.

Firmy v době krize snižovaly, ale také snižují náklady a ruší zaměstnanecké benefity. Prozíravý zaměstnavatel se však snaží budovat pozici pro budoucí růst firmy a udržet si kvalitní zaměstnance. Poskytování zaměstnaneckých benefitů, tedy různých peněžitých nebo nepeněžitých plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy přispívá nejen k motivaci zaměstnanců, ale také k jejich vyšší loajalitě k zaměstnavateli.

1.1 Zaměstnanecký benefit

Jedním z hlavních cílů každého personalisty je vybrat pro svou firmu kvalitní zaměstnance, motivovat je k vysokému pracovnímu nasazení a udržet jejich loajalitu a motivaci dlouhodobě. Jistě je to náročný úkol, ale dobře nastavený systém odměn (zaměstnaneckých výhod - benefitů) pro zaměstnance představuje řešení.

Zaměstnavatel může místo čisté mzdy poskytnout v určité výši zaměstnanci zaměstnaneckou výhodu. Používání odměňování zaměstnanců pomocí těchto benefitů má nejen roli motivátoru, ale dokáží navíc společnosti přinést určité úspory díky daňové výhodnosti.

Poskytnutou zaměstnaneckou výhodu můžeme tedy rozdělit podle daňových efektů do následujících skupin:

- a) Zaměstnanecká výhoda je daňově uznatelným nákladem a zároveň je osvobozená od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.
- b) Zaměstnanecká výhoda je daňově uznatelná, ale je osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti.
- c) Zaměstnanecká výhoda je daňově neuznatelná a není osvobozená od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. [11]

Poslední zmíněnou skupinou se však ve své práci nebudu zabývat, jelikož pro zaměstnavatele nepřináší žádnou úsporu.

Za optimální zaměstnaneckou výhodu můžeme považovat takové benefity, které jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, a jsou také současně pro zaměstnavatele daňově účinným výdajem, který mu tak snižuje základ daně z příjmů.

Balíček poskytovaných benefitů je jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří zvažují více pracovních nabídek. Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy. [5]

1.2 Rizika a nevýhody zaměstnaneckých výhod

Rizikem při uplatňování benefitů je chybná aplikace daňového a odvodových zákonů (někdy dochází i k jejich úmyslnému obcházení, porušování). Následkem špatné aplikace zákonů jsou daňové a odvodové následky – dodanění atd. Pro možnost daňového zvýhodnění je nezbytné dodržovat zákonné parametry. Jedině pak je možné daňové a pojistné zvýhodnění uplatnit. Pouze jednoznačným splněním jednoznačně určených zákonných podmínek lze též dosáhnout daňové bezpečnosti. [8]

Zaměstnanecký benefit (výhoda) se však může stát i nevýhodou – ne vždy musí být takový zaměstnanecký benefit přínosem, a to jak pro zaměstnavatele, ale také pro zaměstnance. Jeden z příkladů by mohl být služební mobilní telefon, který může zaměstnanec používat také k soukromým hovorům. Je to sice považováno za určitý bonus pro zaměstnance, ale na druhou stranu to představuje nepřetržité pracovní spojení s firmou a popřípadě i zákazníky. Tak se z volného večeru či víkendové relaxace může stát velice rychle pracovní den.

1.3 Druhy zaměstnaneckých výhod

Jednotlivé zaměstnanecké výhody například ve formě příspěvků na penzijní připojištění, stravování, kultury, vzdělávání, rekreačních pobytů či absolvování zdravotnických procedur motivují zaměstnance, pomáhají mu získat tu správnou rovnováhu mezi prací a volným časem, ale také krýt určitou část jejich životních nákladů.

Aplikace Benefitů ve firmě může probíhat:

- plošně (pro všechny zaměstnance);
- v závislosti na hierarchické pozici ve firmě;
- formou „cafeterie“, kdy si zaměstnanec sám zvolí pro něj nejatraktivnější formu mixu benefitů (což bývá zpravidla limitováno počtem benefitů či rozpočtem pro každého zaměstnance na dané období). [19]

Podle způsobu poskytnutí zaměstnanecké výhody je můžeme rozdělit na:

- finanční (životní pojištění, penzijní pojištění);
- formou cenných papírů;
- nepeněžní příspěvky (poskytnutí nápojů, poskytnutí příspěvku na dovolenou atd.);
- zvýhodnění oproti běžným podmínkám (prodej zboží za zvýhodněných podmínek, prodej bytu atd.). [11]

Dále se zaměřím na jednotlivé typy zaměstnaneckých výhod a jejich daňové dopady z hlediska zaměstnavatele a z hlediska zaměstnance.

1.3.1 Příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění

K velmi využívaným benefitům se značnými daňovými výhodami patří příspěvky zaměstnavatele poskytované zaměstnancům na jejich:

- penzijní připojištění se státním příspěvkem;
- soukromé životní pojištění;
- současně na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění. [5]

Zákon o daních z příjmů a zákony o pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění mimořádně zvýhodňují příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění. [8]

Každý z nás si jistě uvědomuje, že život sebou přináší celou řadu rizik. Právě proto nabízejí komerční pojišťovny produkty životního pojištění, které pomáhají zmírnit důsledky nepříjemných situací, či v případě nenadálých událostí do určité míry finančně zajistit blízké osoby. V životním pojištění jsou kryta dvě základní rizika, a to riziko úmrtí a riziko dožití. Pojišťovny pro zájem klientů nabízejí moderní produkty životního pojištění, které různými způsoby tyto dvě rizika kombinují. [3]

Aby tento benefit byl skutečnou výhodou pro obě strany – tedy pro zaměstnavatele i zaměstnance, musí splňovat několik podmínek. Pokud se zaměstnavatel rozhodne přispívat svým zaměstnancům na soukromé životní pojištění, bude tento příspěvek osvobozeným od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písmena p), který stanovuje následující:

- pojištění hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance, který vystupuje v pojistné smlouvě jako pojistník, a který uzavřel pojistnou smlouvu s pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru,
- pojistné je sjednáno pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění,
- ve smlouvě je výplata pojistného plnění sjednána až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. [7]

Daňové výhody na straně zaměstnance nelze uplatnit v případě, že příspěvek na penzijní připojištění anebo na soukromé životní pojištění je poskytnut zaměstnavatelem ve finanční podobě přímo zaměstnanci. V tomto případě by naopak byl finanční příspěvek poskytnutý zaměstnanci v plné výši zdaňován současně s jeho mzdou ze superhrubé mzdy a byl by zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociálním a zdravotním pojištění.

Pokud splňuje výše uvedené podmínky, může si zaměstnanec v úhrnu od téhož zaměstnavatele odečíst ze svého základu daně v úhrnu až 24 000 Kč v jednom zdaňovacím období. Tato výše je společná pro penzijní připojištění i životní pojištění.

Penzijní připojištění a životní pojištění představuje pro zaměstnavatele daňový výdaj a to podle § 24 odst. 2 písmena j) bod 5., které uvádí, že daňovými výdaji jsou také výdaje 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 tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.

Uvedené ustanovení má z hlediska benefitů mimořádný význam. Znamená, že pokud je příslušné plnění plynoucí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, stanoveno zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu, nebo sjednáno mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v individuální smlouvě (pracovní aj.), pak je výdaj spojený s tímto plněním výdajem daňově účinným, snižujícím základ daně zaměstnavatele. Překážkou tomu může být pouze to, že zákon o daních z příjmů výslovně takový výdaj z daňových výdajů vylučuje. [8]

Penzijní připojištění a životní pojištění - příspěvek do limitu stanoveného zákonem je osvobozeným příjmem pro zaměstnance a zároveň nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Limit činí, jak už bylo dříve uvedeno, celkem 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Pokud tedy zaměstnavatel zaměstnanci přispívá pouze na jedno z uvedených pojištění, může mu přispět částkou až do výše 24 000 Kč, aniž by musel zaměstnanci dodaňovat jakoukoliv výši.

Platby do limitu 24 000 Kč:

- jsou osvobozeny od daní z příjmů zaměstnance – účastníka penzijního připojištění;
- jsou osvobozeny od odvodů na sociální a zdravotní pojištění – zaměstnavatelé je mohou zahrnout do nákladů, pokud jsou příspěvky upraveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. [20]

Platby nad limit 24 000 Kč mají charakter mzdy:

- nejsou osvobozeny od daní z příjmů zaměstnance – účastníka penzijního připojištění;
- nejsou osvobozeny od odvodů na sociální a zdravotní pojištění – s výjimkou navržených limitů
- mohou zaměstnavatele zahrnout do nákladů v libovolné výši, pokud jsou příspěvky upraveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise - s výjimkou odvodů na sociální a zdravotní pojištění již není zaměstnavatel nijak daňově zatížen. [20]

Poskytnuté úlevy na dani i sociálním a zdravotním pojištění jsou nevratné bez ohledu na způsob výplaty prostředků (penze, jednorázové vyrovnání, odbytné, dědictví). [20]

1.3.2 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance

V některých případech může zaměstnavatel umožnit zaměstnancům používat svůj (firemní) majetek k soukromým potřebám zaměstnanců. Z daňového i odvodového hlediska musíme takové používání majetku rozlišit na použití majetku pro služební účely a na účely soukromé. Nejběžnějším příkladem je používání osobního automobilu pro pracovní účely a k tomu ještě k soukromým potřebám. Tímto se budu zabývat dále.

Používání služebního automobilu i pro soukromé účely zaměstnance se vyskytuje především u pracovníků v řídicích pozicích a obchodních zástupců či dealerů. Jde o způsob motivace zaměstnanců formou poskytnutí motorového vozidla nejen pro pracovní, ale také pro soukromé účely.

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci motorové vozidlo a to bezplatně na služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, jak uvádí ZDP, v § 6 odstavce 6. Dále je zde uvedeno, že pokud se jedná o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance

částka ve výši 1 000 Kč. Pokud poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Pokud však poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Vstupní cenou vozidla se pro účely tohoto ustanovení rozumí vstupní cena uvedená v § 29. [7]

Dalším, na co bychom se měli zaměřit v tomto případě, jsou také náklady spojené s provozem vozidla. Což představuje nejen náklady na pohonné hmoty, ale také další náklady, které souvisí s provozem vozidla.

Náklady na pohonné hmoty, které jsou u zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji, se však nesmí týkat soukromých cest zaměstnance. Pravidelně musí docházet k vyúčtování soukromých jízd zaměstnance, pokud není uvedeno v pracovní či jiné smlouvě jinak.

Náklady související s provozem vozidla jsou nejčastěji náklady na opravy a dálniční známky. U těchto nákladů je nutné rozhodnout, se kterými účely souvisely. V případě, že náklady souvisely pouze se soukromými účely, nejsou daňově uznatelnými náklady zaměstnavatele. Pokud by došlo k situaci, že například byla pořízena dálniční známka, která souvisela s pracovním, ale také se soukromými účely, je potřeba rozúčtovat celkovou hodnotu dálniční známky na část související se soukromou spotřebou a část související se služební cestou. U zaměstnavatele hodnota výdaje, který souvisel se soukromou cestou zaměstnance, představuje daňově neuznatelný výdaj. Pro zaměstnance pak tato částka vstupuje do základu daně a i do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

1.3.3 Poskytování stravenek a bezplatné stravy

Příspěvek zaměstnavatele na stravování je nepovinným plněním ze strany zaměstnavatele, zaměstnancům na něj nevzniká dle zákoníku práce (§ 236) žádný právní nárok.

Stravenky často používají zaměstnavatelé, kteří sami neprovozují vlastní stravovací zařízení. Stravenka je pak příspěvkem zaměstnavatele k tomu, aby zaměstnanci mohli během pracovní doby využít stravování u cizích subjektů. Velmi často je diskutováno, kdy a jak stravenky použít. Stravenka sama o sobě není to, co je daňově účinné. Sama o sobě je pou-

hou ceninou. Pokud není využita v souladu se zákonem, nenastane pro zaměstnavatele požadovaný účinek - daňový náklad. [25]

Podle ZDP § 24 ods. 2 písmena j platí, že výdaji (náklady) jsou také výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na provoz vlastních stravovacích zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů. [7]

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenku, poskytuje ji obvykle tak, aby ji mohl daňově uplatnit jako svůj náklad (výdaj). Podmínkou daňového uplatnění tohoto výdaje je ovšem současné splnění zákonem stanovených podmínek, a to, že zaměstnanec byl přítomen v práci během stanovené pracovní směny po dobu alespoň 3 hodin (zaměstnanec musí být po tuto dobu) přítomen na pracovišti, a zároveň mu v průběhu této směny nevznikl nárok na stravné při pracovní cestě (není-li zaměstnanec přítomen na pracovišti, protože čerpá např. náhradní volno, podmínka pro poskytnutí příspěvku na stravování, potažmo stravenky, splněna není). [26]

1.3.4 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti a občerstvení je jedna z možností, jak přispět ke zlepšení sociálních podmínek na pracovišti. Dá se říci, že nejde o klasickou zaměstnaneckou výhodu poskytovanou zaměstnanci, jelikož dle zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jeho prováděcích předpisů má zaměstnavatel povinnost svým zaměstnancům poskytovat na pracovišti vodu a ochranné nápoje.

Pro zaměstnance jsou nealkoholické nápoje a občerstvení nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti a to dle § 6 ods. 9 písmeno b) a c) ZDP a to v případě, kdy se jedná o nepeněžní příjem a ke konzumaci těchto nápojů dochází na pracovišti.

Na druhou stranu, pokud by se zaměstnavatel rozhodl, že místo nealkoholickým nápojů poskytne zaměstnancům peněžní náhradu, zvýší jím tak o tuto částku základ daně z příjmů a tím se stává současně i vyměřovacím základem pro odvod pojistného na sociálním zabezpečení a všeobecném zdravotní pojištění.

Pro zaměstnavatele jsou výdaje spojené se zajištěním těchto nápojů povinné, a to podle zvláštního zákona a takové výdaje jsou výdaje daňově uznatelné.

1.3.5 Příspěvek na sport, kulturu, zdraví, rekreaci a volný čas

Od daně z příjmů fyzických osob podle § 6 odstavce 9 písmene d) jsou osvobozena nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, 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. Pokud jde o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance. [7]

1.3.5.1 Příspěvky na kulturu a sportovní akce

Tento druh příspěvku je dále nutné rozdělit na příspěvky jako peněžní plnění a příspěvky jako nepeněžní plnění. Na první pohled by se mohlo zdát, že se jedná o totéž, ale opak je pravdou.

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci benefit formou příspěvku na kulturní či sportovní akci jako nepeněžní plnění (např. obdrželi vstupenku na koncert), vezme na to prostředky ze sociálního fondu. Pro zaměstnance to znamená, že za tuto zaměstnaneckou vý-

hodu neplatí žádnou daň – tento příjem (bez limitu) je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, jak už bylo zmíněno v předchozí kapitole.

Jestliže však bude příspěvek formou peněžního plnění, dá se tato zaměstnanecká výhoda považovat spíše za částečně výhodný benefit. Pokud se totiž rozhodne zaměstnavatel poskytnout finanční prostředky ze sociálního fondu (zisku, příjmu po jeho zdanění), zaměstnanec tuto část příjmů stejně jako ostatní příjmy zdaní. Tím se tento peněžní příjem stane součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

1.3.5.2 Používání zdravotnických a jiných zařízení

Zaměstnavatel zajišťuje pro své zaměstnance preventivní péči uzavřením smlouvy o poskytování závodní preventivní péče se zdravotnickým zařízením, nebo může mít vlastní zdravotní zařízení.

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům zabezpečovat (platit) např. vitaminové a obdobné přípravky k posílení organismu a jiné položky z lékárenského sortimentu, očkování proti chřipce a očkování jiná, rehabilitaci formou masáže zad a nohou, rehabilitační pomůcky aj. [8]

Pro zaměstnance je použití zaměstnaneckých výhod jako nepeněžního plnění výhodné, poněvadž tento příjem není omezen limitem a je osvobozen od daně z příjmů. Tento benefit znamená, že zaměstnavatel zboží či službu zaplatí přímo zdravotnickému zařízení a pak poskytne zaměstnanci, nebo mu předá poukázku, na kterou lze takové zboží či službu odebrat či čerpat.

Zaměstnanecká výhoda by se stala částečně zvýhodněným benefitem, pokud by se nepeněžní příjem stal příplatkem na zdravotní péči. V tomto případě by totiž zaměstnanec musel zaplatit z výše příspěvku také daň z příjmů a také by byl tento příjem součástí vyměřovacího základu pro pojistné.

1.3.6 Dny dovolené navíc – prodloužená dovolená

Jedním z velice oblíbených zaměstnaneckých benefitů nepochybně patří čas volna navíc.

Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům o týden (lze i více) prodlouženou dovolenou nebo placené zdravotní dny volna. [8]

Prodloužená dovolená vstupuje u zaměstnance do vyměřovacího základu pro daň z příjmů. Tento peněžní příjem je tedy příjmem ze závislé činnosti a je zdaňován.

Pokud je benefitní plnění pracovněprávním nárokem – je jako pracovněprávní nárok dohodnuto v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, nebo rozhodnuto zaměstnavatelem formou vnitřního předpisu, popř. sjednáno v individuální pracovní smlouvě, je výdaj na něj daňovým výdajem zaměstnavatele. V případě, že by benefit nebyl plněním pracovněprávního nároku, nebyl by výdaj na něj výdajem daňovým. [8]

Jinou formou „volna“ navíc se stávají tzv. sick days. Jde o volno, které zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům navíc. Např. při zdravotní indispozici. Jde také o druh benefitu a je ho možné čerpat pouze pokud ho zaměstnavatel poskytuje. Tento druh benefitu navíc se neobjevuje v žádném zákonu. Každý zaměstnavatel má poskytování sick days buď v kolektivní smlouvě, nebo stanovené nějakým vnitřním předpisem.

1.4 Zdanění příjmů

V České republice je v dnešní době používána rovná daň pro všechny fyzické osoby, a to od roku 2008.

Příjmy fyzických osob se zdaňují ze základu daně sníženého o nezdanitelnou část základu daně a o odčitatelné položky od základu daně zaokrouhleného na celá sta Kč dolů. Aktuální sazba daně je ve výši 15 %.

Příjmy fyzických osob podléhající dani z příjmů jsou:

- příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky;
- příjmy z podnikání a z jiné samostatně výdělečné činnosti;
- příjmy z kapitálového majetku;
- příjmy z pronájmu;
- ostatní příjmy. [7]

2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V ZAHRANIČÍ

Pro svou práci jsem si zvolila zahraniční země patřící do Evropské unie a to Francii, Slovensko a Velkou Británii. V následujících podkapitolách se budu zabývat postupně každou z uvedených zemí a problematikou zaměstnaneckých benefitů.

2.1 Daňový systém Francie

Francie patří k zemím s vysokou úrovní daňového zatížení, které představuje, a řadí se tak k zemím jako Švédsko, Dánsko a Belgie. Zároveň patří ke skupině států s vysokým podílem příspěvků na sociální zabezpečení na celkové úrovni daňových příjmů. Příspěvky zaměstnavatelů představují více než dvě třetiny celkových příspěvků na sociální zabezpečení. [4]

Francie patří mezi šest zakládajících členů Evropských společenství.

2.1.1 Zaměstnanecké benefity

Tak jako v ostatních státech, je možnost poskytovat zaměstnancům různé formy benefitů možná i ve Francii. Tyto výhody jsou součástí jejich pracovních podmínek a jsou obecně popsány v individuálních pracovních smlouvách nebo kolektivních smlouvách.

Kolektivní smlouva (CBA) je uzavřená písemná dohoda mezi:

- jedním nebo více odborových svazů, kteří zastupují zaměstnance;
- jeden nebo více odborových svazů z řad zaměstnavatelů v daném odvětví. [17]

Kromě zaměstnaneckých výhod v CBA určuje individuální a kolektivní pracovní vztahy a pracovní podmínky.

Mezi výhody patří především svátky, placenou dovolenou, skupinové pojištění a penzijní plány. Jiné příklady výhod jsou:

- pomoc na cestování;
- nemocenské pojištění a připojištění, životní pojištění,
- plat obdrženy předem;
- pružná pracovní doba;
- možnost profesního rozvoje;

- zubní ošetření. [18]

Od 1. července 2008 platí ustanovení rozšiřující vnitrostátní kolektivní smlouvy, které říká, že zaměstnavatel sponzoruje zdraví, životní a úrazové výhody pro své bývalé zaměstnance, kteří pobírají dávky v nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé tak i nadále musejí poskytovat výhody až po dobu devíti měsíců poté, co zaměstnanec opustí zaměstnání. Jestliže zaměstnanec obdrží některou z těchto výhod při svém zaměstnání, budou muset zaměstnavatelé i nadále výhodu poskytovat za stejných podmínek jako kdyby nadále byli aktivními zaměstnanci.

Zaměstnanci mají na využívání zaměstnaneckých výhod nárok, za předpokladu, že nebyli propuštěni ze zaměstnání z důvodu hrubého porušení povinností. Pokud zaměstnanci odstoupí nebo je ukončen jejich pracovní poměr z osobních či ekonomických důvodů, jako je hromadné propouštění, dříve využívané zaměstnanecké výhody neobdrží.

2.1.2 Zdanění příjmů

Daňové sazby a jednotlivé pásma k nim přiřazená jsou uvedeny v následující tabulce. Jsou to sazby a pásma pro rok 2011 (pro příjmy dosažené v roce 2010). Příjmy podléhají progresivnímu zdanění. Jestliže by zisk činil v jednom roce € 15 000, pak bude do výše 5 963 příjem nezdaněn, další část příjmu zdaněna 5,5 % a částka přesahující 11 897 se zdaní 14 %.

Tab. 1: Zdaňování příjmů fyzických osob ve Francii

| Příjem v € | Příjem v Kč | Sazba daně v % |
|----------------------|--------------------------|----------------|
| Až do výše 5 963 | Až do výše 144 156 | 0 |
| Mezi 5 964 – 11 896 | Mezi 144 180 – 287 586 | 5,5 |
| Mezi 11 897 – 26 420 | Mezi 287 610 – 638 704 | 14 |
| Mezi 26 421 – 70 830 | Mezi 638 728 – 1 712 315 | 30 |
| Nad 70 830 | Nad 1 712 315 | 41 |

Zdroj: [20].

Poznámka: Přepočten kurzem ČNB ze dne 12. 7. 2011, 1 € = 24,175Kč

2.2 Daňový systém Slovenska

Slovenská republika je pluralitním státem s jednokomorovým parlamentem a prezidentem. Správní členění země je na 8 krajů. Slovensko přistoupilo k EU v roce 2004, s účinností od 1. 1. 2009 zavedlo i jednotnou měnu Evropské unie – euro. [10]

2.2.1 Zaměstnanecké benefity

Nejčastěji používané výhody na Slovensku:

- vzdělávání zaměstnanců;
- flexibilní pracovní doba;
- nápoje na pracovišti zdarma;
- mobilní telefon pro soukromé účely;
- příspěvek společnosti na důchodové spoření;
- příspěvek na stravu nad rámec zákona. [15]

Podle zveřejněného článku ze dne 13. 6. 2011, na portále ekonomika.sk, by se zaměstnanecké benefity na Slovensku měly rozšířit. Tento rok chce téměř polovina z dotazovaných zaměstnavatelů zvýšit všeobecný objem poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Až 61 % plánuje změnit strukturu systému odměňování zaměstnanců (k těmto poznatkům dospěla personálně-poradenská společnost Sofisol, která uskutečnila průzkum v oblasti zaměstnaneckých benefitů na reprezentativním vzorku významných zaměstnavatelů na území Slovenska). [16]

V roce 2010 využívalo více než 60 % zaměstnavatelů na Slovensku prostředky ze sociálního fondu jen na stravování nebo na regeneraci zaměstnanců. I po změnách platných od 1. 1., povinnosti platit daně a odvody z plnění ze sociálního fondu, nebude téměř polovina zaměstnavatelů měnit účel použití těchto prostředků. Někteří dokonce poskytují příspěvky ze sociálního fondu ještě více na stravování, jelikož jde o benefit, které je od daně a odvodové povinnosti osvobozený. [16]

Mezi další rozšířené benefity a zároveň oblíbené pak patří služební telefon, zajištění pitného režimu a příspěvek při příležitosti významného životního jubilea.

Tab. 2: Poskytované benefity na Slovensku

| Vybrané nefinanční benefity | Procenta |
|---|----------|
| Vzdělávání zaměstnanců | 27 % |
| Nápoje na pracovišti zdarma | 25 % |
| Příspěvek na důchodové pojištění | 21 % |
| Mobilní telefon i pro soukromé účely | 20 % |
| Příspěvek na stravu nad rámec zákona | 15 % |
| Dovolená navíc | 11 % |
| Předplacené sportovní a kulturní aktivity | 10 % |
| Služební automobil i na soukromé účely | 9 % |
| Příspěvek na životní pojištění | 4 % |

Zdroj: Monster.sk.

Jak vidíme v tabulce, na začátku tohoto roku bylo nejvíce poskytováným zaměstnaneckých benefitem vzdělání. Nabízelo ho celkem 27 % z dotazovaných zaměstnavatelů na Slovensku.

2.2.2 Zdanění příjmů

Na Slovensku je jednotná sazba daně z příjmů. Je stanovena ve výši 19 %. Nepřímé daně jsou ukládány na téměř veškeré zboží a služby ve formě daně z přidané hodnoty se základní sazbou daně ve výši 19 % a sníženou sazbou daně ve výši 10 %, která platí pro léky a pomůcky pro handicapované.

2.3 Daňový systém Velké Británie

Velká Británie je konstituční monarchie s dvoukomorovým parlamentem. Správní členění země je na čtyři historické země, 56 hrabství a kromě kontinentálního území spadá pod Velkou Británii rozsáhlá zámořská dependence a území. Velká Británie přistoupila k Evropským společenstvím v roce 1973. [10]

2.3.1 Zaměstnanecké benefity

Benefity, jsou stejně jako v ČR, tak i v Anglii výhody, které zaměstnanci nebo ředitelé dostávají od svých zaměstnavatelů, ale které nejsou zahrnuty do jejich mzdy. Tyto benefity jsou někdy označovány jako sociální výhody. Patří mezi ně věci jako služební vůz, soukromé zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem a levné, nebo bezúročné půjčky. Některé věcné dávky se vůbec nezdaňují, a to pro zaměstnance v hůře placeném zaměstnání. Lidem, kteří do této skupiny nepatří, budou některé věcné dávky zdaněny. A některé věcné dávky budou zdaněny pro každého, a to bez ohledu na jeho příjem.

Za zaměstnance v hůře placeném zaměstnání se považujete ten, kdo si vydělá méně než 8 500 liber¹ hrubé mzdy za rok práce pro jednoho zaměstnavatele nebo pro přidružené zaměstnavatele, i kdyby pracoval jen část zdaňovacího období. Hrubá mzda představuje mzdu před srážkami, tedy hodnotu obsahující i každou pobíranou dávku.

V případě věcných dávek se jedná o zdanitelnou položku, tedy daň se platí ze zdanitelné hodnoty dávky. HM Revenue and Customs ji definuje jako hodnotu peněžního ekvivalentu. Obvykle se jedná o částku, kterou stojí vašeho zaměstnavatele, aby vám poskytl dané výhody. Existují i výjimky, například pro automobilové společnosti, které mají zvláštní pravidla, ale touto problematikou se v mé práci nebudu zabývat.

¹ Což představuje 233 351 Kč (kurz ČNB ze dne 12. 7. 2011, 1 £ = 27,453 Kč).

Některé věcné dávky jsou osvobozeny od daně. Jsou to například:

- příspěvky na schválené zaměstnanecké nebo osobní penzijní pojištění zaměstnance placené zaměstnavatelem;
- levné nebo bezplatné závodní stravování, v případě že je k dispozici pro všechny zaměstnance, i když jsou rozděleny pro různé skupiny zaměstnanců;
- vlastní sportovní zařízení;
- poradenství propuštěným zaměstnancům;
- autobusová doprava, nebo dotace na veřejnou autobusovou dopravu na přepravu zaměstnance do práce a z práce;
- jízdní kola a cyklistické vybavení, při použití cestování do práce a z práce a na pracovišti stání pro kola a motocykly;
- přiměřené náklady na stěhování, pokud souvisí změna bydliště s novým zaměstnáním a to až do výše 8 000 liber za každé stěhování;
- dary poskytované jinou, než hotovostní formou, které obdrží zaměstnanec od někoho jiného než od svého zaměstnavatele, např. lístky na sportovní nebo kulturní akce, za předpokladu, že každý dar, nebo výlet není v hodnotě více než 250 liber za každý rok. [22]

2.3.2 Zaměstnanecké benefity [22]

- Osobní automobil

Pokud se jedná o použití osobního automobilu ve Velké Británii, je daň splatná na služební vozidlo, pokud je poskytováno pro soukromé účely zaměstnance, ředitele společnosti nebo jeho členy rodiny nebo domácnosti. Téměř ve všech případech se za soukromé použití zahrnuje cesta mezi domovem a prací. Daň je nižší pro levnější vozy, pro auta s nižšími emisemi CO₂ a auta, která mohou používat alternativní paliva. Žádná daň není vyměřována, za předpokladu že vůz je poháněn pouze elektrickou energií.

- Dovolená

Pokud zaměstnanec nepatří do skupiny s nízkými příjmy a obdrží bezplatnou dovolenou, bude muset platit daň z její hodnoty. Pokud naopak pracovník je ve skupině zaměstnanců s nízkými příjmy, nemusí za bezplatnou dovolenou platit daň a to je-li platba provedena

například přímo do hotelu – tedy přímo poskytovateli služeb. Platba cestovní kanceláři na dovolenou v zahraničí však už zdanění podléhá.

- Výhody související s prací

Za tyto benefity související s prací lze pokládat např. levné letenky pro zaměstnance leteckých společností, levné cestování po železnici pro zaměstnance železnic nebo zboží či služby poskytované na podnikání nabízené zaměstnanci zcela zdarma nebo za sníženou cenu. Tyto benefity podléhají dani z příjmů, a to pro zaměstnance nepatřící do skupiny hůře placených.

Pokud zaměstnavatel poskytne benefit svému zaměstnanci formou peněžního plnění, je povinen každý zaměstnanec, a to bez rozdílu příjmů, tento příjem zdanit. (I zde existují výjimky, např. u horníků.)

- Zdravotní pojištění

Pokud poskytuje zaměstnavatel svým pracovníkům soukromé zdravotní pojištění, stane se tato výše zdanitelnou, kromě u skupin hůře placených zaměstnanců.

- Školení

Jestli-že je školení zapláceno ze strany zaměstnavatele, není hodnota tohoto školení pro zaměstnance zdanitelným příjmem.

2.3.3 Zdanění příjmů

Zdanění příjmů ve Velké Británii probíhá formou progresivního zdanění. Ve Velké Británii platí příjmové skupiny a dané sazby daně uvedené v následující tabulce. Hodnoty jsou platné pro období fiskálního roku 2011/2012 ve Velké Británii. Daňový rok zde trvá od 6. dubna jednoho roku do 5. dubna následujícího roku.

Tab. 3: Zdaňování příjmů fyzických osob ve Velké Británii

| Příjem v £ | Příjem v Kč | Sazba daně v % | Název sazby |
|------------------|---------------------|-------------------|--------------------------------|
| 0 – 2 560 | 0 – 70 280 | 10 | starting rate for savings only |
| 0 – 35 000 | 0 – 960 855 | 20 | basic rate |
| 35 001 – 150 000 | 960 882 – 4 117 950 | 40 | higher rate |
| nad 150 000 | Nad 4 117 950 | 50 | additional rate |

Zdroj: [22].

Poznámka: Přepočten kurzem ČNB ze dne 12. 7. 2011, 1 £ = 27,453.

Poslední sazba ve výši 50 % vznikla až pro zdaňovací období 2010. V předcházejících obdobích byly pouze 4 skupiny sazeb.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU UPLATŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

V úvodu své praktické části se budu zabývat analýzou současného stavu uplatňování zaměstnaneckých benefitů v ČR. Pro získání podkladů jsem se rozhodla využít jednu z empirických metod zkoumání a to konkrétně dotazníkové metody. Tato metoda mi umožní oslovit větší množství respondentů, pro které je navíc zajištěna anonymita.

Okruh oslovených respondentů se vztahuje na zaměstnance pracující ve Zlíně a blízkém okolí. Snažila jsem se vybrat takový okruh respondentů, aby vyplněné dotazníky vypovídaly o skutečném stavu napříč různými odvětvími. Oslovila jsem jak prodavačky, dělníky tak i pracovníky banky a státní zaměstnance.

Cílem tohoto výzkumu bylo zjistit, zda jsou zaměstnancům nabízeny různé druhy benefitů a když už jsou jim nabídnuty, zdali je využívají. Dále jaký benefit navíc by chtěli získat a doplňující informace týkající se tématu zaměstnaneckých benefitů.

3.1 Dotazník: Oceňování pracovníků zaměstnaneckými benefity v ČR

Mnou vytvořený anonymní dotazník obsahuje celkem 13 otázek. Obsahuje jak otevřené tak uzavřené otázky, kdy respondenti vybírají z uvedených možností. Prvních pět otázek v úvodu dotazníku se zaměřuje na demografické údaje o respondentech pro lepší následné vyhodnocování odpovědí. Dalších osm otázek je pak zaměřeno na problematiku zaměstnaneckých benefitů.

3.1.1 Analýza a interpretace dat

V této podkapitole se budu věnovat samotnému vyhodnocení provedeného dotazníkového šetření. K interpretaci získaných výsledků budu využívat pro přehlednost zjištěných skutečností grafické znázornění nebo tabulky.

Dotazník jsem rozdala celkem šedesáti respondentům. Jsem ráda, že všechny vyplněné dotazníky mohu započítat do svého výzkumu. Je to dáno i tím, že jsem dotazníky rozdávala k vyplnění osobně, a když měli respondenti pochybnosti nebo dotazy k jednotlivým otázkám, mohla jsem jim je ihned zodpovědět.

Na úvod jsem zjišťovala základní informace o jednotlivých respondentech. Jak už jsem dříve zmínila, mého výzkumu se zúčastnilo šedesát respondentů, přičemž 53 % respondentů tvořily ženy a 47 % respondentů muži.

Tab. 4: Pohlaví respondentů

| Odpověď | Počet | Procenta |
|---------|-------|----------|
| Žena | 32 | 53 % |
| Muž | 28 | 47 % |
| Celkem | 60 | 100 % |

Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

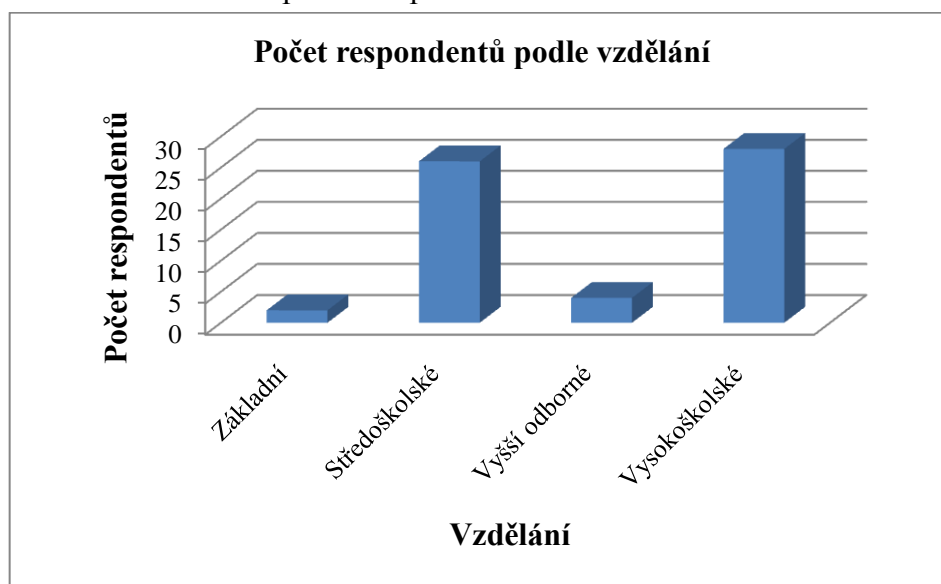
Dalším rozřazovacím kritériem je věk a vzdělání dotazovaných. Nejvíce dotazovaných patří do věkové kategorie 45 let a více, jak lze vyčíst z tabulky Tab. 5. U stupně dosaženého vzdělání převažují vysokoškolsky vzdělaní pracovníci (Obr. 1). Tato skupina tvoří 47 % z celkového počtu dotazovaných.

Tab. 5: Věkové kategorie respondentů

| Odpověď | Procenta |
|-----------|----------|
| 18 - 25 | 23 % |
| 26 - 35 | 17 % |
| 36 - 45 | 23 % |
| 45 a více | 37 % |

Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

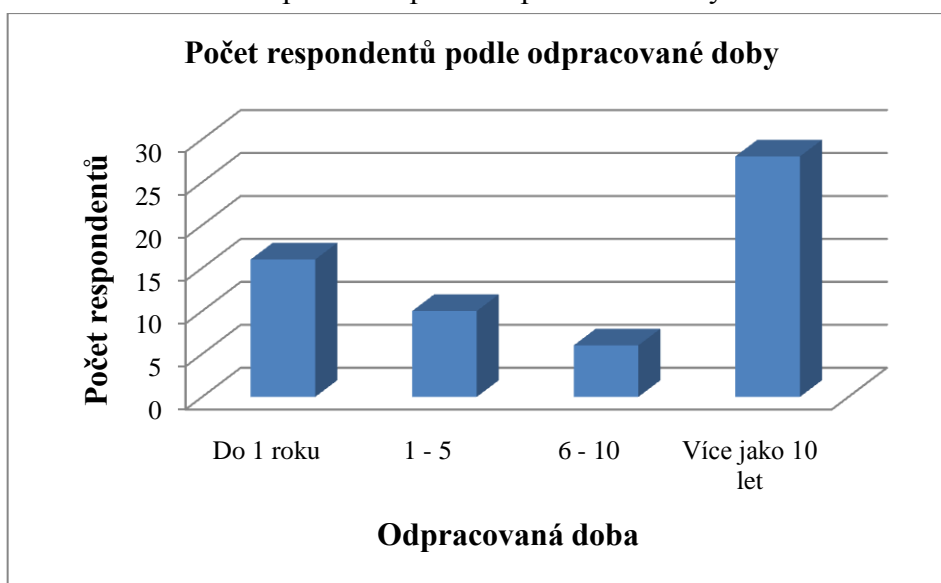
Obr. 1: Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání



Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

Počet let odpracovaných v současné organizaci jsem zjišťovala pomocí uzavřené otázky, kdy respondenti měli na výběr ze 4 možností. Na následujícím obrázku č. 2 je vidět, že největší část dotazovaných je v dané organizaci zaměstnána již více než 10 let. Vypovídá to o poměrně velké stálosti zaměstnanců k jedné organizaci a o dostatečné míře spokojenosti. Druhou nejpočetnější skupinu pak tvoří zaměstnanci v pracovním poměru do jednoho roku.

Obr. 2: Rozdělení respondentů podle odpracované doby



Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

Další otázkou jsem zjišťovala pracovní pozici respondentů, kdy měli na výběr ze dvou možností – vedoucí pracovník nebo řadový zaměstnanec. Někteří respondenti si nebyli touto otázkou zcela jistí, a proto jsem jim blíže tuto pozici specifikovala. Vedoucí pracovníci jsou osoby, které pod sebou mají alespoň pět zaměstnanců.

Z celkového počtu dotazovaných je převážná většina tvořena řadovými zaměstnanci, jak uvádí tabulka č. 6. Tato skupina respondentů tvoří 77 % z celkového počtu, na druhé straně jsou vedoucí pracovníci, kteří představují 23 % ze všech dotazovaných.

Tab. 6: Pracovní pozice respondentů

| Odpověď | Procenta |
|--------------------|----------|
| Vedoucí pracovník | 23 % |
| Řadový zaměstnanec | 77 % |

Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

Po základních geografických otázkách jsem se zaměřila přímo na problematiku zaměstnaneckých benefitů.

Otázka č. 1: Které zaměstnanecké benefity z uvedených Vám nabízí zaměstnavatel a které využíváte?

V této otázce je důležité rozdělení benefitů na poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci a benefity využívané zaměstnancem. Z hlediska vyhodnocení je pro mne důležité, když zaměstnavatel nabídne zaměstnanci určitý benefit, zdali ho zaměstnanec využije.

Po provedeném dotazníkovém šetření mohu konstatovat, že každý z respondentů vybral alespoň jednu možnost, tedy že každý z oslovených respondentů využívá minimálně jeden druh zaměstnaneckého benefitu. Tedy že každému z nich zaměstnavatel poskytuje alespoň jeden druh zaměstnanecké výhody.

Dotázaným šedesáti respondentům je nabízeno od svých zaměstnavatelů celkem 220 různých benefitů a 181 z celkového počtu nabídnutých benefitů je zaměstnanci také využíváno. Znamená to tedy, že když zaměstnavatel nabízí různé formy zaměstnaneckých benefitů, z 82 % budou tyto benefity zaměstnanci využity.

Stoprocentně využívaným benefitem je podle mého výzkumu poskytování stravenek či bezplatné stravy. Dále také možnost využití slev na vyráběné zboží daným zaměstnavatelem nebo na jeho produkty určené k prodeji. Poskytované slevy jsou obsaženy v poslední odpovědi, tedy pod odpovědí *jiné*, kde respondenti sami uváděli jaký benefit je jim poskytován. Třetím benefitem se stoprocentní využitelností jsou dny volna navíc.

Pokud se zaměříme na stravenky a bezplatnou stravu, zaměstnavatel je poskytuje 54 respondentům a všichni tento benefit i využívají. Stravenky jsou tedy poskytovány celkem 90 % oslovených a jsou využívány stoprocentně. Tyto údaje vyplývají z následující tabulky č. 7.

Tab. 7: Přehled využívání zaměstnaneckých benefitů v rámci shromážděného souboru respondentů

| Druh zaměstnaneckého benefitu | Počet | | Procenta | |
|---|------------|----------|------------|----------|
| | poskytován | využíván | poskytován | využíván |
| Stravenky nebo bezplatná strava | 54 | 54 | 90 % | 100 % |
| Příspěvek na penzijní připojištění | 42 | 36 | 70 % | 86 % |
| Příspěvek na životní pojištění | 22 | 6 | 37 % | 27 % |
| Služební automobil i pro soukromé účely | 0 | 0 | 0 % | 0 % |
| Mobilní telefon, notebook | 20 | 15 | 33 % | 75 % |
| Sport, kultura, zdraví, rekreace | 28 | 22 | 47 % | 79 % |
| Dny volna navíc | 20 | 20 | 33 % | 100 % |
| Dary zaměstnancům k významným událostem | 22 | 16 | 37 % | 73 % |
| Jiné | 12 | 12 | 20 % | 100 % |
| Celkem | 220 | 181 | - | 82 % |

Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

Jednou z možností benefitů byly také dary zaměstnancům k významným událostem. Podle mého názoru je tento benefit velmi dobře hodnoceným benefitem mezi zaměstnanci. Když firma odmění zaměstnance například k životnímu jubileu jako je dosažení věku 50 let, je to

známka zájmu firmy o daného zaměstnance. Navíc to pro firmu není pravidelná položka, která by představovala velký výdaj firemních zdrojů, který by ovlivnil chod společnosti.

Mezi tři hojně poskytované benefity patří poskytování stravenek nebo bezplatné stravy, příspěvek na penzijní připojištění a příspěvky na sport, kulturu, zdraví a rekreaci.

S plánovanými změnami v důchodovém systému, které připravuje vláda, se stává příspěvek na penzijní připojištění jedním z žádanějších poskytovaných benefitů. Z mého šetření vyplývá, že 70 % zaměstnavatelů nabízí penzijní připojištění, jako formu zaměstnaneckého benefitu, a 86 % zaměstnanců, tento benefit i využívá.

Jediným benefitem, který není ani poskytován, tudíž nemůže být zaměstnancem ani využíván se stal benefit ve formě služebního automobilu poskytovaného také pro soukromé účely. Tento benefit je poskytován spíše pro vedoucí a řídicí pracovníky, kteří většinou ve firmě pracují delší dobu. Z celkového počtu dotazovaných uvedlo 14 respondentů, že pracují na pozici vedoucího pracovníka. Čtyři z nich pracují pro organizaci dokonce více jako 10 let, ale přesto ani jeden neuvedl, že by se ho tento konkrétní benefit týkal. Proto je to jeden z benefitů, na který se více zaměřím v další části své práce, kde navrhnu úpravu jeho uplatnění a zdanění.

Otázky č. 2: Jaký zaměstnanecký benefit navíc byste uvítali?

Tato otázka byla jedna z otevřených, kdy respondenti mohli uvést svůj osobní názor, nebo v tomto případě svou osobní potřebu získat něco navíc, co by rádi upotřebili či využili.

Škála odpovědí vyskytujících se u této otázky byla opravdu bohatá. Pro přehlednost všechny uvedené možnosti zobrazuji v levém sloupci tabulky č. 8 seřazené podle počtu odpovědí. Počet odpovědí je vyobrazen v pravém sloupci tabulky. Nejvíce se objevovaly odpovědi typu: služební automobil, dovolená navíc a příspěvky na sport, kulturu a rekreaci. Tyto tři odpovědi byly všechny uvedeny desetkrát.

Tab. 8: Zaměstnanecké benefity, které si zaměstnanci přejí získat navíc

| Odpověď | Počet |
|--|-------|
| Služební automobil | 10 |
| Dovolená navíc | 10 |
| Příspěvky na sport, kulturu a rekreaci | 10 |
| Nealkoholické nápoje (včetně kávy) | 8 |
| Stravenky | 5 |
| Příspěvek na oblečení | 4 |
| Příspěvek na životní pojištění | 2 |

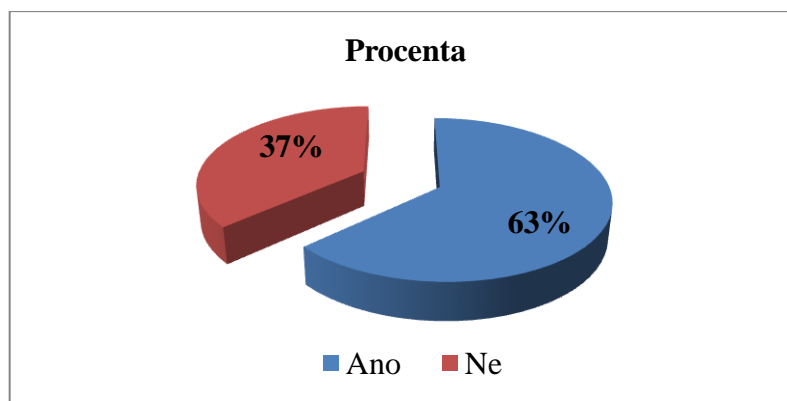
Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

Někteří z respondentů na tuto otázku neuvedli žádnou odpověď a někteří respondenti uvedli odpovědi více.

Otázka č. 3: Přispíváte si na poskytované zaměstnanecké benefity?

První část této otázky byla všeobecná – zda si zaměstnanci přispívají na využívané benefity. Celkem 63 % dotazovaných si na výhody přispívá a 37 % z nich nikoliv jak ukazuje graf na obrázku č. 3.

Obr. 3: Struktura odpovědí korespondentů na otázku č. 3



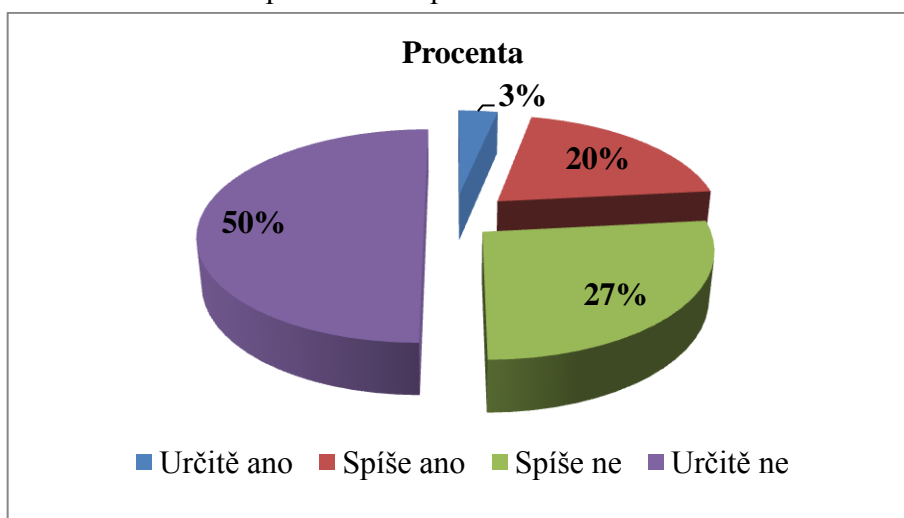
Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

Pokud respondenti uvedli, že si na své benefity přispívají, měli dále uvést na jaký druh zaměstnanecké výhody tak činí. Z celkového počtu bylo 38 respondentů přispívajících si na benefity ve formě stravenek. Dále 8 z nich si přispívá na penzijní připojištění a životní pojištění a jeden z respondentů uvedl, že si přispívá na sport a kulturu. Jelikož si převážná část dotazovaných přispívá na stravenky, budu se této problematice věnovat podrobněji v další kapitole.

Otázky č. 4: Když jste se ucházeli o zaměstnání, zohledňovali jste při rozhodování i systém zaměstnaneckých benefitů?

Odpovědi na tuto otázku mě docela překvapily. Myslela jsem si, že zaměstnanecké benefity jako složka mzdy, musí zajímat každého uchazeče o místo. Zjistila jsem však, že tomu tak není. Celkem 50 % respondentů zvolilo možnost, že při ucházení se o místo určitě nezohledňovali systém zaměstnaneckých benefitů. Pouze 2 z 60 dotazovaných zvolili možnost určitě ano, což představuje pouze 3 % z celkového počtu (Obr. 4). Oba dva respondenti, kteří zvolili tuto možnost, jsou vysokoškolsky vzděláni a pracují na pozici vedoucího pracovníka. Na základě této skutečnosti předpokládám, že jsou již seznámeni s možnostmi odměňování zaměstnanců a proto by se na to při případné změně zaměstnání také zaměřili a možnosti získání benefitů ke své mzdě by při rozhodování zohlednili.

Obr. 4: Struktura odpovědí korespondentů na otázku č. 4



Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

V dnešní době je vysoký stupeň nezaměstnanosti, což umožňuje firmám si vybírat z velkého množství uchazečů na každé volné místo. Tato skutečnost možná přispívá tomu, že pokud se uchazeč o zaměstnání zajímá o volné místo, nezáleží mu až tolik na výhodách nabízených navíc, jakožto samotná možnost získat zaměstnání. Pokud se na to však podíváme z druhé strany, tedy že zaměstnanec chce sám změnit svého zaměstnavatele a chce změnit svou práci, bude tomu podle mého názoru jinak. Takový zaměstnanec si rozmýšlí, co je pro něj výhodnější a tehdy se určitě bude zajímat jaké zaměstnanecké benefity mu firmy nabízí.

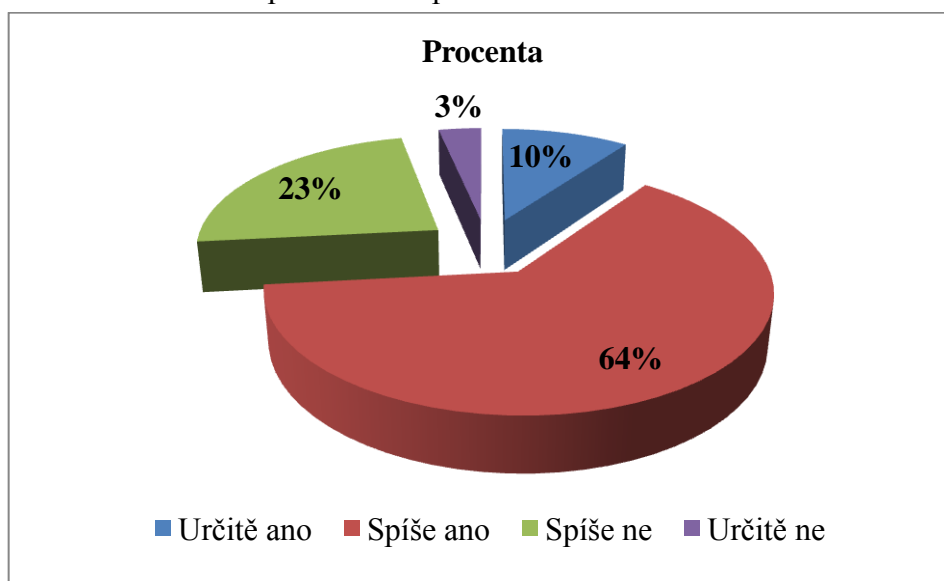
Podle mého názoru by každý uchazeč o zaměstnání měl mít přehled o nabízených benefitech jeho budoucím zaměstnavatelem.

Otázka č. 5: Motivovalo by Vás získání zaměstnaneckého benefitu navíc k lepšímu výkonu?

Formulací této otázky jsem chtěla zjistit, zda by respondenty šance získání nového benefitu přivedla k lepší výkonnosti při práci. Škálu odpovědí tvořily čtyři možnosti (Obr. 5). Zvolila jsem je pro lepší vypovídající schopnost, jelikož použití pouze možnosti ano a ne se mi zdály nedostačující.

Pouze 3 % dotazovaných zvolila možnost určitě ne a 23 % spíše ne. Na druhou stranu to tedy znamená, že 73 % respondentů by zvýšilo, nebo by alespoň přemýšlelo o zvýšení své pracovní výkonnosti, kdyby jim byl nabídnut nový zaměstnanecký benefit. Tento výsledek potvrzuje teorii, že zaměstnanecké výhody jsou jednou z možností, jak motivovat zaměstnance.

Obr. 5: Struktura odpovědí korespondentů na otázku č. 5



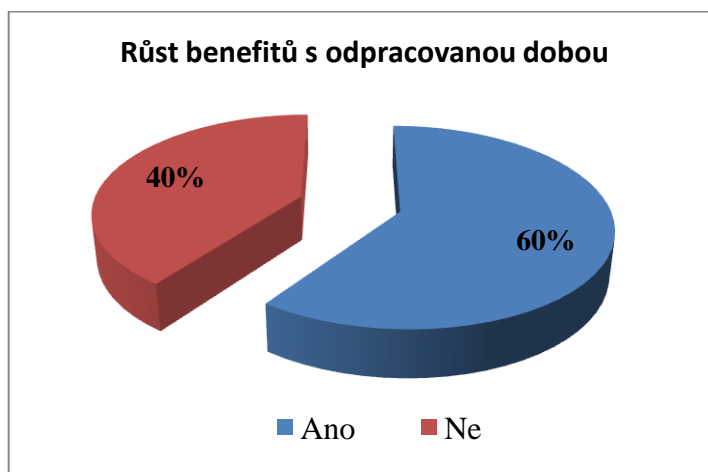
Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

Otázka č. 6: Myslíte si, že by výše poskytovaných zaměstnaneckých benefitů měla růst na základě odpracovaných let v dané organizaci?

Nemalá část společností využívá pro získání kvalitních zaměstnanců různé formy benefitů „navíc“. Používám slovo navíc, i když bychom to měli považovat za součást mzdy. Pokud by se stalo, že by benefity rostly společně s odpracovanou dobou ve společnosti, mohlo by dojít k situacím, že nový zaměstnanci by nedostávaly výhody žádné a to se mi zdá poněkud nespravedlivé. Myslím si, že i nově příchozí zaměstnanci by to brali jako určitý druh diskriminace „nováčků“.

S mým názorem se však ztotožňuje jen 40 % respondentů, jak znázorňuje graf na obrázku č. 6. Respondenti se přiklonili spíše pro možnost, že by výhody měly růst společně s odpracovanou dobou ve společnosti. Celkem 60 % dotazovaných uvedlo tuto odpověď, čímž vyjádřili svůj názor, že určitá míra loajality dávaná firmě dlouholetou spoluprací by měla být ohodnocena většími benefity.

Obr. 6: Struktura odpovědí korespondentů na otázku č. 6



Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

Samotný zaměstnanecký benefit by měl být podle mého názoru poskytnut každému, bez rozdílu odpracované doby. Na druhou stranu určité omezení například ve zkušební době si dokážu osobně představit.

Bylo by však například možné rozlišit zaměstnaneckou slevu na produkty podle odpracovaných let. Jak už bylo řečeno dříve, nemyslím si, že ten kdo pracuje ve společnosti třeba jeden rok, by neměl mít možnost benefity využívat vůbec. Mohlo by se stát, že z motivujícího prvku k práci, kterou benefity nepochybně jsou, by se stal spíše prvek demotivující. Podle mého názoru by měla růst samotná mzda podle odpracované doby v zaměstnání, benefity by měly být od začátku až do konce stejné, pokud se nezmění pracovníkova pozice. Zdůrazňuji zde i pozici, jako jeden z prvků zohledňující benefity, a to zejména služební telefon nebo automobil, které jsou typickými benefity spíše pro vedoucí pracovníky a manažery.

Otázka č. 7: Ve kterém odvětví je podle vašeho názoru poskytováno nejvíce benefitů?

Tato otázka je čistě na názoru každého respondenta, a proto jsou odpovědi různorodé. Zachycuje je tabulka č. 9.

Mrzí mě, že poměrně dost respondentů (20 %) neodpovědělo na tuto otázku, anebo napsalo přímo odpověď nevím. Největší část respondentů si myslí, že nejvíce poskytovaných benefitů je v bankovníctví a na druhém místě ve státní správě, nebo přímo v politice.

Tab. 9: Struktura odpovědí respondentů na otázku č. 7

| Odpověď | Procenta |
|-------------------------|----------|
| Bankovníctví | 37 % |
| Státní správa, politika | 30 % |
| Doprava | 7 % |
| Těžký průmysl | 3 % |
| Jiná odpověď | 3 % |
| Nevím | 20 % |

Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

Do kategorie jiná odpověď jsem zařadila odpovědi respondentů, které se objevily pouze jedenkrát. Byly to tyto následující odpovědi:

- „v super moderních podnicích, které ale mimo Prahu nejsou“;
- „v jakékoliv vedoucí pozici v jakémkoli odvětví“.

Jelikož nejčastější odpovědí na danou otázku bylo bankovníctví, rozhodla jsem se zde uvést benefity poskytované zaměstnancům v tomto odvětví. Zaměřila jsem se na společnost Československá obchodní banka, a. s. a její poskytované zaměstnanecké benefity. Následující informace jsou veřejně dostupné na internetové stránce společnosti. [23]

Poskytované zaměstnanecké výhody společností ČSOB:

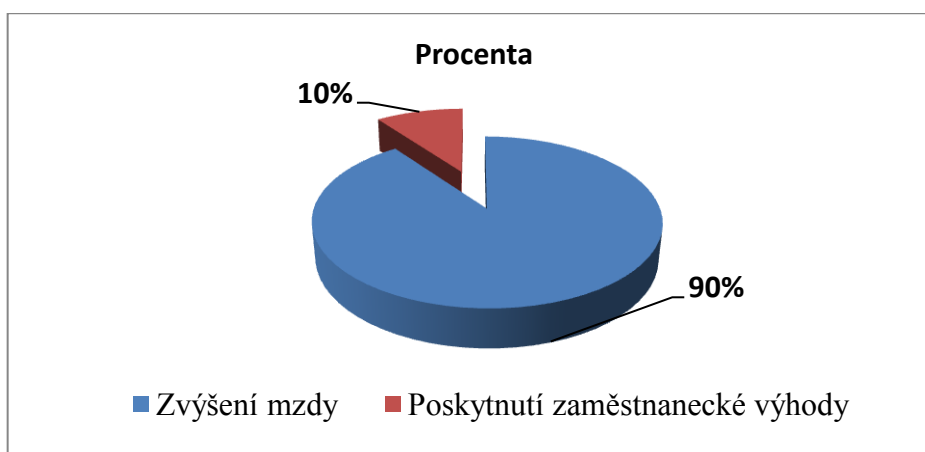
- příspěvek na penzijní připojištění;
- příspěvek na životní pojištění;
- zvýhodněné podmínky pro vybrané produkty ČSOB i některých dceřiných společností;
- příspěvek na stravování;
- společenské a sportovní akce pro zaměstnance;

- cafeteria systém;
- zdravotní program;
- týden dovolené navíc;
- další pracovní volno s náhradou mzdy;
- ostatní zaměstnanecké výhody.² [23]

Otázka č. 8: Preferovali byste spíše zvýšení mzdy nebo poskytnutí libovolné zaměstnanecké výhody ve stejné výši?

Již před vyhodnocením mého dotazníku jsem se domnívala, že drtivá většina respondentů bude spíše pro zvýšení své mzdy, nežli pro poskytnutí zaměstnaneckého benefitu ve stejné výši. Výsledek potvrdil mou domněnku. Pro možnost zvýšení mzdy se rozhodlo 90 % respondentů a pouze 10 % se přiklonilo pro možnost poskytnutí zaměstnanecké výhody, jak názorně ukazuje následující graf na obrázku č. 7.

Obr. 7: Struktura odpovědí korespondentů na otázku č. 8



Zdroj: Databáze zjištěná vlastním šetřením.

² Seznam poskytovaných zaměstnaneckých výhod společností ČSOB společně s bližším vysvětlením každého benefitu, naleznete v Příloze II této diplomové práce.

Na jednu stranu tahle skutečnost může vypovídat o tom, že zaměstnanci si nemusí uvědomovat, co je pro ně výhodnější. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla uvést příklady, tak aby byl patrný rozdíl mezi danými možnostmi. V následující tabulce č. 10 je zobrazen rozdíl mezi zvýšením mzdy a poskytnutím libovolného zaměstnaneckého benefitu z fondu sociálních a kulturních potřeb o stejnou částku (v mém příkladě o 1 000 Kč).

Pro výpočet jsem použila průměrnou výši hrubé mzdy za 1. čtvrtletí roku 2011, zveřejněnou na stránkách Českého statistického úřadu. Průměrná výše hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v celém národním hospodářství činila 23 144 Kč. Výše ročních slev na dani pro rok 2011 je 23 640 Kč na poplatníka a 24 840 Kč na vyživovanou manželku.

Tab. 10: Výpočet mzdy v obou variantách – zvýšení mzdy, získání benefitu

| | Zvýšení mzdy (pan Novák) | Využití zaměstnaneckého benefitu (pan Horák) |
|---|-------------------------------------|---|
| Hrubá mzda | 23 144 | 23 144 |
| Navýšení mzdy | 1 000 | - |
| Pojistné zaměstnavatele (34 %) | 8 209 | 7 869 |
| Pojistné zaměstnance (11 %) | 2 656 | 2 546 |
| Základ daně (superhrubá mzda) | 32 353 | 31 013 |
| Záloha na daň (15 %) | 4 853 | 4 652 |
| Sleva -poplatník -manželka | - 1 970 - 2 070 | - 1 970 - 2 070 |
| Záloha na daň po slevě | 813 | 612 |
| Čistá mzda | 20 675 | 19 986 |
| Mzdové náklady | 32 353 | 31 013 |
| Nepeněžní příjem (osvobozen od daně) | - | 1 000 |
| Výše mzdy se započítaným benefitem | 20 675 | 20 986 |
| Celkové náklady na zaměstnance | 32 353 | 32 013 |

Zdroj: Vlastní.

Tabulka č. 10 znázorňuje výpočet čisté mzdy u pracovníka, kterému bude zvýšena mzda a u pracovníka, který místo zvýšení mzdy obdrží zaměstnanecký benefit ve formě ročního předplatného například do divadla. Pojmenovala jsem je jako pana Nováka a Horáka.

Pokud bychom se podívali na výši čisté mzdy, zjistíme, že rozdíl bude pouze ve výši 689 Kč, nikoliv v celkové výši navýšené mzdy, tedy o 1 000 Kč. Z toho vyplývá, že pan Novák je na tom o 689 Kč lépe. To nám udělá systém odvodů zdravotního a sociálního pojištění, a také srážka daně ze mzdy.

Samozřejmě však musíme i zohlednit benefit v nepeněžní výši a pak se výše mzdy náhle změní ve prospěch zaměstnance využívajícího benefit, tedy pana Horáka.

Pan Horák tak bude mít teoreticky o 311 Kč více. Jestli pan Horák využije nabídnutý benefit od zaměstnavatele si samozřejmě dobře rozmyslí. Jelikož s manželkou navštěvují ve svém volném čase rádi kulturní akce, vyplatí se mu tento benefit přijmout.

Kdyby však nastala situace, že by pan Horák nechodil do divadla, byla by pro něj samozřejmě výhodnější možnost zvýšení mzdy. Proto je benefit výhodný jen tehdy, jestliže je zaměstnancem využíván.

Výsledek mého výzkumu, že by 90 % respondentů uvítalo spíše zvýšení mzdy, nemusí jednoznačně znamenat jen to, že zaměstnanci nevědí, co je pro ně výhodnější. Může to také být známka toho, že by si zaměstnanci raději zvolily finanční prostředky, se kterými by mohli disponovat podle svých potřeb a přání. Pokud by pan Horák obdržel předplatné do divadla v hodnotě 1 000 Kč, ale do divadla by nechodil, nebyl by to pro něj v pravém slova smyslu benefit, jelikož by ho sám nevyužil, ale například daroval rodinnému příslušníkovi.

Chtěla bych zde také podotknout, že všech šest respondentů, kteří zvolili možnost poskytnutí zaměstnanecké výhody, je s vysokoškolským vzděláním. Proto předpokládám, že všech šest respondentů, kteří si zvolili spíše poskytnutí zaměstnaneckého benefitu a nikoliv zvýšení mzdy brali v úvahu i to, co je pro ně ekonomicky výhodnější.

3.2 Oceňování pracovníků zaměstnaneckými benefity v zahraničí

Ve všech zahraničních zemích stejně jako u nás v České republice firmy využívají jako jednu z forem oceňování pracovníků zaměstnanecké benefity. Je tomu tak v soukromé i ve státní sféře.

Podle mého názoru je poskytování zaměstnaneckých benefitů viditelný zájem zaměstnavatele o své pracovníky. Například, když zaměstnavatel zaplatí svému pracovníkovi náklady na přestěhování za prací, předpokládám, že pro každého pracovníka je to nejen finanční podpora, ale i známka toho, že o něj firma, nebo přímo daný zaměstnavatel opravdu stojí.

Ve všech státech Evropy se v průběhu několika předchozích let měnilo poskytování zaměstnaneckých benefitů kvůli ekonomické krizi, která začala ve Spojených státech amerických v roce 2007, jako krize hypoteční. Z této hypoteční krize se pak stala světová finanční krize. Spousta firem musela omezovat své výdaje a pro mnohé z nich to znamenalo zrušení poskytnutých výhod svým zaměstnancům. V dnešní době se však používání zaměstnaneckých benefitů opět rozšiřuje. Zaměstnavatelé opět zavádějí benefity, které dříve kvůli nedostatku finančních prostředků museli rušit.

3.3 Souhrnné zhodnocení současného stavu

Většina firem se zabývá odměňováním zaměstnanců ve svých kolektivních smlouvách. Každý zaměstnanec by měl být obeznámen se svými možnostmi a vědět, jaké zaměstnanecké benefity mu firma nabízí. Myslím si, že někteří pracovníci však znají všechny své povinnosti, ale o možnosti získání výhod se už tolik nezajímají, ačkoliv by tak činit měli. Nevýhodou kolektivních smluv, jako formy informování zaměstnanců, jsou mnohdy desítky stran textu. Nemalá část pracovníků si na začátku svého pracovního poměru nepřečte celou kolektivní smlouvu a tak přichází o cenné informace, které by jim mohly přinést určité výhody.

Podle provedeného dotazníkového šetření jsou nejžádanější neposkytované benefity mezi respondenty služební vozy pro soukromé účely zaměstnance, dovolená navíc a příspěvky na sport, kulturu a rekreaci. Zaměstnanci mají o zaměstnanecké benefity podle mého výzkumu opravdu zájem, ale při ucházení se o místo systém zaměstnaneckých benefitů bralo v úvahu jen nepatrné množství respondentů (3 % z celkového počtu respondentů).

Podle zprostředkovatelské společnosti zabývající se výhodami pro pracovníky (Zaměstnanecké benefity) se Česká republika ubírá stejným směrem jako země západní Evropy, kde vedou zaměstnanecké výhody zaměřené na budoucnost, vlastní rozvoj a aktivní odpočinek.

4 VLASTNÍ NÁVRHY NA ZMĚNU UPLATNĚNÍ A ZDANĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ V ČR

Velké množství firem má malý sortiment poskytovaných benefitů. Většinou firmy nedávají možnost svým pracovníkům vybrat si z nabídky zaměstnaneckých výhod vůbec. Nedávají možnost na výběr, o jaký benefit by měli zaměstnanci zájem, pouze umožní zaměstnanci se rozhodnout, zda využije nabídnuté výhody a zdali ji bude čerpat nebo nikoliv. Většinou tak zaměstnanci získají jakoby benefit od zaměstnavatele, ale nikoliv ve formě opravdové výhody, jelikož jej třeba plně nevyužijí. Příkladem nevýhodného benefitu se tak může stát například vstupenka do městských lázní nebo do veřejné posilovny, pokud zaměstnanec ve svém volném čase nesportuje.

4.1 Osobní automobil i pro soukromé účely

Benefit ve formě poskytnutí osobního automobilu k použití i pro soukromé účely, je jedním z žádanějších benefitů, avšak poměrně málo se vyskytující (jak vyplývá z výsledků provedeného šetření). V dnešní době je poměrně důležité mít k dispozici osobní automobil vzhledem k rostoucím požadavkům zaměstnavatelů na mobilitu zaměstnanců.

Podle mého názoru, by bylo vhodné podmínky tohoto benefitu z daňového hlediska upravit. Myslím si, že dosavadní způsob výpočtu nepeněžního příjmu se nevztahuje k reálnému stavu vozidla. V následující tabulce pro přehlednost uvádím dvě modelové situace, které mohou nastat v dnešní době. Jedná se o zaměstnance firmy pracujícího v řídicí pozici, který má výši měsíční hrubé mzdy stanovenou na 40 000 Kč. V jednom případě používá služební vůz pouze pro svou pracovní náplň a v druhém modelovém případě využívá vůz i pro soukromé účely. Výpočet čisté mzdy se tedy liší tím, že pokud zaměstnanec využívá auto i ve svém volném čase, tedy pro soukromé účely, navýší se jeho hrubá mzda podle zákona o dani z příjmů o nepeněžní příjem ve výši 1 % z pořizovací ceny vozu. V našem konkrétním případě počítáme s pořizovací cenou vozu 500 000 Kč (tedy nepeněžní příjem ve výši 5 000 Kč).

Zaměstnanec zpravidla vede knihu jízd, v níž jsou služební a soukromé jízdy odlišeny a podle tohoto rozlišení se účtují i náklady na spotřebované pohonné hmoty.

Tab. 11: Výpočet mzdy s použitím a bez použití osobního automobilu
k soukromým účelům

| | Situace bez vozidla | Situace s vozidlem |
|-----------------------------------|---------------------|----------------------|
| | | PC = 500 000 Kč |
| Hrubá mzda | 40 000 | 40 000 |
| Nepeněžní příjem - výpočet | - | $(500\,000/100)*1,0$ |
| Nepeněžní příjem | 0 | 5 000 |
| Pojistné zaměstnavatele (34 %) | 13 600 | 15 300 |
| Pojistné zaměstnance (11 %) | 4 400 | 4 950 |
| Základ daně (superhrubá mzda) | 53 600 | 60 300 |
| Záloha na daň (15 %) | 8 040 | 9 045 |
| Sleva na poplatníka | - 1 970 | -1 970 |
| Záloha na daň po slevě | 6 070 | 7 975 |
| Čistá mzda | 29 530 | 27 075 |
| Mzdové náklady | 53 600 | 55 300 |

Zdroj: Vlastní.

Z vytvořené tabulky č. 11 můžeme vyčíst, že poskytnutí vozidla k soukromému použití má dopad nejen na výplatu zaměstnance, ale i na účetnictví zaměstnavatele. Pro zaměstnance způsobí použití osobního vozu pro soukromé účely snížení mzdy a pro zaměstnavatele se zvýší mzdové náklady.

Z tabulky je patrné, že při používání služebního automobilu i pro soukromé účely sníží čistou mzdu – tedy výplatu o 1 555 Kč. Samozřejmě, čím dražší vůz poskytnutý zaměstnavatelem, tím vyšší bude hodnota nepeněžního příjmu navyšující hrubou mzdu a tím nižší i konečná čistá mzda: V našem modelovém příkladě by se mohlo jednat o pracovníka, který automobil využívá jen ojediněle, ale hodnota nepeněžního plnění ve výši 5 000 Kč bude ve stejné výši, a to bez ohledu na to, kolik kilometrů ve skutečnosti zaměstnanec pro soukromé účely najezdí. Zaměstnanci bude tedy vždy navýšena mzda o nepeněžní příjem

ve výši 1 % z pořizovací ceny vozidla. Lze tedy jednoznačně konstatovat, aby zaměstnanci, kteří mají k dispozici služební vůz i pro své soukromé účely využívali tento vůz poskytnutý zaměstnavatelem převážně, anebo ho dokonce používal jako vůz jediný. Pokud tedy vstupuje do výpočtu mzdy nepeněžní příjem za používání vozu, je výhodné společně se služebním vozem už nevyužívat i vůz v osobním vlastnictví.

Myslím si, že je správně řešena situace pomocí navýšení hrubé mzdy o nepeněžní příjem, jelikož zaměstnanec využívá majetek firmy, který mu nepatří. Nemyslím si však, že pevné procento z pořizovací ceny vyobrazuje opravdovou hodnotu vozu v daném období. Proto bych navrhla, aby se v tomto ohledu uskutečnila nějaká změna.

Možnosti, které jsem na začátku brala v úvahu pro výpočet nepeněžního příjmu, byly následující:

- výpočet z tržní hodnoty vozu;
- výpočet ze zůstatkové hodnoty;
- výpočet podle ujetých kilometrů;
- výpočet z pořizovací ceny s použitím koeficientu.

Po prozkoumání daných možností hlouběji, však musím konstatovat, že první tři uvedené možnosti nepřipadají v úvahu. Pokud bychom chtěly počítat nepeněžní příjem ve výši 1 % z tržní hodnoty vozidla, znamenalo by to vznik nemalých nákladů, například na odhad znalce či vysoké administrativní náklady.

Ani použití zůstatkové hodnoty vozu nepovažuji za správné řešení. Zůstatková hodnota vozu se stává nepraktickou zejména z důvodu krátké doby odepisování. Vůz lze zcela účetně odepsat po několika zdaňovacích obdobích, ale i poté má vůz určitou cenu. Pokud by byl vůz už zcela odepsán, ale zaměstnanec by ho i nadále využíval, nepeněžní příjem by byl roven nule, ale on by stále využíval zaměstnanecký benefit.

Další možností výpočtu by mohlo být zohlednění ujetých kilometrů s vozem na cestách pro soukromé účely. Tento způsob výpočtu by byl však také příliš administrativně náročný. Proto si myslím, že poslední z uvedených možností, tedy výpočet nepeněžního příjmu z pořizovací ceny vozu s použitím koeficientu v jednotlivých letech je nejvhodnějším řešením.

Podle mého názoru by bylo mnohem lépe vypovídající skutečnosti použití koeficientů tak, aby v prvním roce používání osobního automobilu pro soukromé účely (v roce pořízení vozu) tvořil nepeněžní příjem nejvyšší hodnotu a v dalších letech se tato hodnota snižovala. Jednou z možností, jak by mohly být stanoveny koeficienty, je rozdělení do 4 skupin, tak jak ukazuje následující tabulka (Tab. 12).

Tab. 12: Navrhované koeficienty

| Stáří vozu | Koeficient (%) |
|-------------------|-----------------------|
| První rok | 1,0 |
| Druhý rok | 0,8 |
| Třetí rok | 0,6 |
| Další roky | 0,5 |

Zdroj: Vlastní.

Použitím koeficientu by se nepeněžní příjem u téhož vozu odstupňoval do čtyř hodnot. V prvním roce by byla hodnota nejvyšší a postupně v čase by klesala. Nejnižší hodnoty by pak dosahoval nepeněžní příjem, pokud by zaměstnanec používal tentýž vůz i ve čtvrtém roce. Od čtvrtého roku by už použitý koeficient zůstal na hodnotě 0,5, a od tohoto období už by se tato částka neměnila. Pak už by se tedy nepeněžní příjem, jako připočitatelná položka základu daně počítal vždy z poloviční hodnoty vstupní ceny vozu.

Použití hodnoty nepeněžního příjmu vypočítané za použití stanovených koeficientů zobrazuje následující tabulka. Tento způsob přinese lepší výsledek jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnanec bude mít každoročně nižší nepeněžní příjem, a tudíž se mu bude zvyšovat každoročně i jeho čistá mzda.

V uvedeném příkladě tato změna při výpočtu hodnoty nepeněžního příjmu nepřináší žádný rozdíl pro první rok používání automobilu, jelikož se v obou případech počítá z celé hodnoty vozu. V druhém roce už se hodnota nepeněžního příjmu sníží z 5 000 Kč na 4 000 Kč. Hodnota nepeněžního příjmu se tedy sníží o 1 000 Kč, což přinese zvýšení čisté mzdy o 1 211 Kč. Pro zaměstnavatele by se náklady v čase rovněž snižovaly. Pokles mzdových nákladů by byl po prvním roce o 340 Kč.

Tab. 13: Výpočet s použitím koeficientu v jednotlivých letech

| | Situace dle ZDP | Situace s vozidlem | | |
|--------------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | První rok | Druhý rok | Třetí rok |
| Hrubá mzda | 40 000 | 40 000 | 40 000 | 40 000 |
| Nepeněžní příjem - výpočet | 500 000/100 | (500 000/100) *1,0 | (500 000/100) *0,8 | (500 000/100) *0,6 |
| Nepeněžní příjem | 5 000 | 5 000 | 4 000 | 3000 |
| Pojistné zaměstnavatele (34 %) | 15 300 | 15 300 | 14 960 | 14 620 |
| Pojistné zaměstnance (11 %) | 4 950 | 4 950 | 4 840 | 4 730 |
| Základ daně (superhrubá mzda) | 60 300 | 60 300 | 58 960 | 57 620 |
| Záloha na daň (15 %) | 9 045 | 9 045 | 8 844 | 8 640 |
| Sleva na poplatníka | - 1 970 | -1 970 | -1 970 | -1 970 |
| Záloha na daň po slevě | 7 975 | 7 975 | 6 874 | 6 670 |
| Čistá mzda | 27 075 | 27 075 | 28 286 | 28 600 |
| Mzdové náklady | 55 300 | 55 300 | 54 960 | 54 620 |

Zdroj: Vlastní.

Poznámka: Ve výpočtu jsem použita slevu na poplatníka ve výši 1 970 Kč (23 640 Kč/rok) platnou pro rok 2011.

Rozdíl mezi prvním a druhým rokem je výhodnější především pro zaměstnance, ale úspora se projeví u obou zúčastněných stran – ve formě vyššího příjmu na jedné straně a menších nákladů na straně druhé.

V třetím roce pak dojde opět ke snížení nepeněžního příjmu na 3 000 Kč a čistá mzda se opět zvýší a mzdové náklady zaměstnavatele sníží.

Jak by to bylo s vyšší nepeněžního příjmu dále od čtvrtého roku používání tohoto vozu, je stručně znázorněno v následující tabulce. Zaměstnanci by byla navýšena nepeněžním příjmem hrubá mzda pouze o 2 500 Kč.

Tab. 14: Výpočet s použitím koeficientu pro čtvrtý rok použití vozu

| | Od čtvrtého roku |
|-------------------------------|----------------------|
| Hrubá mzda | 40 000 |
| Nepeněžní příjem - výpočet | $(500\ 000/100)*0,5$ |
| Nepeněžní příjem | 2 500 |
| Čistá mzda | 28 752 |
| Mzdové náklady | 54 450 |

Zdroj: Vlastní.

Jediným znevýhodněným subjektem za použití koeficientu při výpočtu nepeněžní hodnoty příjmů by se stal stát. Tím, že by se hodnota nepeněžního příjmu v čase snižovala, stát by získával na daních menší množství finančních prostředků. I tato skutečnost by při případném uzákonování měla být určitě zohledněna. I tak si však myslím, že tento způsob výpočtu je spravedlivější oproti stávajícímu daňovému ošetření používání služebního vozu pro soukromé účely.

Rozhodně si nemyslím, že osobní automobil poskytovaný zaměstnanci pro soukromé účely, by se neměl projevit při výpočtu mzdy a mzdových nákladů. Ba naopak, myslím si, že použití nepeněžního příjmu je vhodné řešení. Nicméně mít stejnou výši nepeněžního příjmu po dobu řekněme čtyř let, kdy je poskytován stejný vůz, považuji za nesprávné. Stejně tak jako se mění hodnota vozu v čase, měla by se měnit i výše položky nepeněžního příjmu v čase. Proto si myslím, že použití koeficientu by bylo správné a spravedlivější.

4.2 Penzijní připojištění

Obliba tohoto benefitu i průměrná výše příspěvku zaměstnavatele v tomto roce vzrůstá. Dle členky představenstva ČSOB Penzijního fondu Stabilita Jany Gabrielové jsou k tomu dva důvody, a to finanční krize a plánovaná důchodová reforma. K 31. březnu letošního roku se průměrný příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění pohyboval v průměrné výši 600 Kč měsíčně.³

Podle mého dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na penzijní připojištění je poskytován 70 % respondentů, a také že 86 % respondentů tento benefit využívá. (Tak jak vyplývá z tabulky Tab. 7.). Myslím si, že takto vysoké čísla mluví za vše. Toto je opravdu jeden z velmi výhodných benefitů.

V červnu tohoto roku provedly společnosti ING a Svaz průmyslu a dopravy ČR také průzkum v této oblasti a z výsledků vyplývá, že 98 % firem poskytuje svým zaměstnancům zaměstnanecké benefity, přičemž na penzijní připojištění přispívá zaměstnancům 60 % firem.

Podle mého názoru teď každý netrpělivě čeká, jak dopadne nová plánovaná důchodová reforma. Sama se o tuto problematiku zajímám a to můžu říci, že do důchodového věku mám ještě daleko. Díky této reformě si hodně mladších lidí uvědomuje, že je potřeba si na důchodový věk spořit už od prvopočátku výdělečné činnosti. Myslím si, že uplatňování a zdanění penzijního připojištění by se v této době nemělo měnit a že stát by měl finančně podporovat, i kdyby jen nepatrnou částkou, každého kdo si spoří na penzi.

³ Zdroj: Česká informační agentura, s.r.o.

4.3 Stravenky

Nyní se zaměřím na jeden z hojně poskytovaných benefitů a to konkrétně na benefit ve formě stravenek. Stravenky jsou opět hodně diskutované téma nejen na poslanecké půdě. Podle článku uveřejněného v novinách by koaliční poslanci chtěli zrušit tento benefit a od roku 2013 by podle novely zákona mělo končit daňové zvýhodnění na poskytování stravenek.

Pokud je tento benefit zaměstnanci nabídnut, zaměstnanec ho vždy využije (jak vyobrazuje tabulka Tab. 7.). Poskytování stravenek zaměstnancům je výhodné jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele a dokonce i poskytovatele stravenek. Částečně nevýhodné je používání stravenek pro obchodníka, který z každé přijaté stravenky platí poskytovateli stravenek provizi. I za tohoto předpokladu je to pro obchodníka stále výhodné, jelikož k němu přijdou lidé, kteří by jinak nenakoupili nebo nakoupili na jiném prodejním místě.

Z výše uvedeného vyznívá, že tento benefit je opravdu benefitem v pravém slova smyslu a proto by se neměl zrušit. Jelikož však vláda musí zohledňovat nejen zájmy jednotlivců (zaměstnanec, obchodník), nýbrž i zájmy státního rozpočtu, bere v úvahu i možnost zrušení stravenek. Díky tomu, že stát poskytuje daňové úlevy podnikatelům, přichází o příjem ve výši několika miliard ročně. Pokud by se zrušilo zvýhodnění stravenek, znamenalo by to pro státní rozpočet úsporu ve výši 0,6 až 1 miliardu korun. [21]

V dnešní době jsou stravenky poskytovány zaměstnancům nepovinně – dobrovolně. Na stravenky nemá zaměstnanec právní nárok.

Pokud by se však zvýhodnění stravenek zcela zrušilo, obávám se, že by to mělo obrovský vliv na stravovací zařízení nabízející zákazníkům jídlo ve formě menu a pro malé podnikatele v gastronomii. Celá řada lidí si spíše koupí něco malého k jídlu v obchodech, než by utrácela za hotová jídla v restauracích.

Výpočet daňových a nedaňových nákladů je následující.

Tab. 15: Výpočet daňově uznatelné a daňově neuznatelné hodnoty z ceny stravenek

| Hodnota stravenky | Procento DUN | Částky |
|-------------------|--------------|----------------------------------|
| 70 Kč | 55 % | DUN – 38,50 Kč DNN – 31,50 Kč |
| 80 Kč | 55 % | DUN – 44 Kč DNN – 36 Kč |

Zdroj: Vlastní.

Poznámka: DUN – daňově uznatelný náklad, DNN – daňově neuznatelný náklad.

Podle mého názoru je systém zdaňování stravenek v pořádku a není potřebné jej výrazněji měnit. Pokud by mělo docházet ke změnám, myslím si, že jedině snížení daňového zvýhodnění stravenek by se mohlo upravit. Například, procento daňově uznatelných nákladů pro společnost by se mohlo snížit na 45 %, ale rozhodně si nemyslím, že by mělo dojít ke změně v podobě absolutního zrušení daňového zvýhodnění. Tím by zaměstnavatelé zřejmě tento benefit v hojném počtu omezili.

4.4 Poskytované benefity po ukončení pracovního poměru

Při studiu zaměstnaneckých benefitů v zahraničí, mě nejvíce zaujalo a zároveň překvapilo poskytování benefitů zaměstnanci i po ukončení pracovního poměru. Děje se tak například ve Francii, kdy za určitých okolností musí zaměstnavatel i nadále po určitou dobu vyplácet zaměstnanci zaměstnanecké benefity, které mu po dobu trvání pracovní smlouvy byly poskytnuty.

Vyplácení benefitů poskytovaných zaměstnavatelem i po skončení pracovního poměru by nastalo za předpokladu, že:

- zaměstnanec nebyl propuštěn pro hrubé porušení pracovních povinností či předpisů;
- firma nepropustila zaměstnance formou hromadného propouštění či ekonomických důvodů;
- zaměstnanec neopustil svou pracovní pozici z osobních důvodů na vlastní žádost.

Benefity by však byly poskytnuty jen pracovníkům, kteří se zapsali na úřad práce a tím se stali lidmi aktivně hledající práci. Touto podmínkou – přihlášením se na úřad práce, se tato forma benefitů vyplácených po ukončení pracovního stává přínosná, a to zejména pro stát. Jelikož by zaměstnanec byl „podporován“ i ze strany bývalého zaměstnavatele, stát by mohl ušetřit na sociálních dávkách pro nezaměstnané. Například, by mohlo být použít standardní výpočet pro výši sociální podpory a byl by snížen o hodnoty poskytovaných benefitů bývalým zaměstnavatelem – například o hodnotu stravenek.

Zaměstnavatel by byl povinen poskytovat tyto zaměstnanecké výhody bezprostředně po propuštění zaměstnance ze zaměstnání, a to po dobu 6 měsíců. Poskytoval by mu všechny zaměstnanecké benefity, které mu byly poskytovány během jeho pracovního poměru. Toto je jedna z důležitých podmínek poskytování těchto benefitů především proto, že by zaměstnavatel mohl krátiť zaměstnanci benefity před plánovaným propuštěním jen kvůli tomu, aby ho nadále nemusel „podporovat v nezaměstnanosti“. Pokud mu tedy bude vyplácen nebo poskytnut benefit po dobu jeho působnosti ve společnosti. Zaměstnavatel

bude povinen mu veškeré tyto benefity ještě 6 měsíců po ukončení pracovního poměru poskytovat.

Na druhou stranu, pokud propuštěný pracovník najde ihned práci v jiné organizaci, tedy nestane se z něj nezaměstnaný člověk pobírající dávky v nezaměstnanosti, bývalý zaměstnavatel mu už nebude muset poskytovat zaměstnanecké benefity.

Je tedy možné, že zaměstnavateli propuštění zaměstnance nepřinese žádné náklady navíc, ale také se může stát, že zaměstnavatel bude muset poskytovat zaměstnanecké benefity po celou dobu, tedy půl roku od propuštění zaměstnance.

4.5 Zdanění příjmů

Jako jsem uvedla již dříve, teorie zaměstnaneckých benefitů je spojena s teorií zdanění příjmů a proto se na tuto oblast nyní zaměřím.

Ve zdanění příjmů v České republice v čase prodělala spousta změn, jako je tomu i u ostatních zemí Evropské unie. Každá země používá buď jednotnou sazbu daně z příjmů pro fyzické osoby a jednotnou daň z příjmů pro právnické osoby, nebo používají tzv. progresivního zdanění.

V ČR je jednotná sazba daně, ale forma zdanění příjmů dle příjmových skupin je opět velmi diskutovaným tématem. Příjmy do státního rozpočtu díky výběru daní z příjmů jsou nemalé a proto by stát, prostřednictvím vlády, chtěl díky zavedené progresivní dani snížit státní schodek státního rozpočtu.

Vyšší odvodová zátěž pro vysokopříjmové skupiny se mi však zdá nespravedlivá. Mnozí hovoří o tom, že kdo vydělává víc, má platit i více na daních, ale ono tomu tak je i při jednotné sazbě daně, jak můžeme vidět na následující tabulce (Tab. 16).

Tab. 16: Zdanění příjmů rovnou daní

| Sazba daně | Základ daně | Daň |
|------------|-------------|--------|
| 15 % | 10 000 | 1 500 |
| 15 % | 30 000 | 4 500 |
| 15 % | 100 000 | 15 000 |

Zdroj: Vlastní.

I když je použito pro výpočet daňového zatížení rovné daně, ten co vydělává nejvíce, také odvede na daních i nejvíce. Podle mého názoru působí progresivní zdanění spíše demotivujícím účinkem na obyvatele daného státu. Hodně se diskutuje o tom, zda je progresivní zdanění příjmů vůbec etické.

Pokud bych měla sama navrhnout zavedení progresivního zdanění opět do daňového systému České republiky, rozhodně bych zvolila menší množství příjmových skupin pro zdanění. Mohlo by tak být například pro přelomové částky ve výši 300 000 Kč (což představu-

je měsíční superhrubou mzdou ve výši 25 000 Kč) a druhá přelomová část ve výši 480 000 Kč (40 000 Kč za měsíc).

Pak by tabulka pro sazby daně vypadala následovně. Hodnoty uvedené v příjmových skupinách jsou v superhrubé mzdě, tak aby se způsob výpočtu mzdy nezměnil od stávajícího.

Tab. 17: Progresivní zdanění příjmů

| Příjmová skupina (superhrubá mzda) | | Daň |
|---------------------------------------|---------|---|
| Od Kč | Do Kč | |
| 0 | 300 000 | 15 % |
| 300 000 | 480 000 | 45 000 Kč + 20 % z přesahujícího 300 000 Kč |
| 480 000 | a více | 81 000 Kč + 25 % z přesahujícího 480 000 Kč |

Zdroj: Vlastní.

Na první pohled by se mohlo zdát, že by to příliš peněz navíc vybraných na daních do státního rozpočtu nepřineslo, ale není tomu tak. Podle údajů z Českého statistického úřadu činila průměrná měsíční nominální mzda v 1. čtvrtletí 2011 na přepočtené počty zaměstnanců v celém národním hospodářství 23 144 Kč⁴. To je tedy roční nominální mzda ve výši 277 728 Kč.

V následující tabulce můžete vidět rozdíl mezi jednotnou sazbou daně a progresivním zdaněním vypočítané podle navrhovaného zdanění uvedeného v tabulce č. 17. Čistý roční příjem pracujícího člověka by díky zavedené progresivní dani byl ponížěn o 5 100 Kč. Tedy měsíčně by na daních daný zaměstnanec zaplatil o 425 Kč více.

⁴ Což je o 471 Kč (2,1 %) více než ve stejném období roku 2010.

Tab. 18: Výpočet čisté roční mzdy při použití rovné a progresivní dani

| Roční zúčtování mzdy | Stav dle platného ZDP | Navrhovaná změna |
|--------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Hrubá mzda | 25 000 | 25 000 |
| Pojistné zaměstnavatele (34 %) | 8 500 | 8 500 |
| Pojistné zaměstnance (11 %) | 2 750 | 2 750 |
| Základ daně (superhrubá mzda) | 33 500 | 33 500 |
| Základ daně – roční zúčtování | 402 000 | 402 000 |
| Záloha na daň - výpočet | 15 %*402 000 | 45 000 + 20 %*102 000 |
| Záloha na daň | 60 300 Kč | 65 400 Kč |
| Sleva na poplatníka | 23 640 | 23 640 |
| Čistý příjem | 230 340 | 225 240 |

Zdroj: Vlastní.

ZÁVĚR

V úvodu své diplomové práce jsem zpracovala poznatky ohledně uplatnění a zdanění zaměstnaneckých benefitů v České republice. Jednak jsem se zaměřila na legislativní úpravu zaměstnaneckých benefitů, a poté na jednotlivé zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnancům na území České republiky. Dále jsem se zabývala poskytovanými benefity vybraných zemí Evropské unie (Francie, Slovensko, Velká Británie).

Abych zjistila aktuální stav nabízených a využívaných zaměstnaneckých benefitů, vytvořila jsem dotazník celkem se třinácti otázkami. První otázky byly zaměřeny na demografické údaje o respondentech a další část se už zabývala přímo zaměstnaneckými benefity.

Podle provedeného dotazníkového šetření jsou korespondentům poskytovány převážně zaměstnanecké benefity ve formě stravenek či bezplatné stravy (90 % respondentů), příspěvky na penzijní připojištění (70 % respondentů) a poměrně dost jsou poskytovány benefity ve formě sportu, kultury, zdraví či rekreace (47 % respondentů). Z šetření také vyplývá, že pokud je zaměstnanci nabídnut určitý druh zaměstnaneckého benefitu, 82 % z dotazovaných daný benefit využije.

Zaměstnanci mají o zaměstnanecké benefity podle mého výzkumu opravdu zájem, ale při ucházení se o místo systém zaměstnaneckých benefitů bralo v úvahu jen nepatrné množství respondentů.

Samotný zaměstnanecký benefit by měl být podle mého názoru poskytnut každému, bez rozdílu odpracované doby. Na druhou stranu určité omezení například ve zkušební době si dokážu osobně představit. Avšak 60 % respondentů si myslí, že určitá míra loajality dávaná firmě dlouholetou spoluprací by měla být ohodnocena větším množstvím poskytovaných benefitů.

Nejžádanějším neposkytovaným benefitem mezi respondenty se stal služební automobil s používáním také pro soukromé účely zaměstnance. Dále pak dovolená navíc a příspěvky na sport, kulturu a rekreaci.

Zdanění a uplatnění použití služebního vozu i mimo pracovní náplň, tedy i pro soukromé účely se mi nezdá správné. Proto jsem navrhla změnu, která by se podle mého názoru mohla v praxi osvědčit. Mezi několika možnostmi, které jsem zvažovala na počátku, jsem se rozhodla pro variantu použití koeficientu pro výpočet nepeněžního příjmu zaměstnance, který podle mého názoru lépe odpovídá skutečnosti. V dnešní době je pevně stanovená

částka ve výši 1 % pořizovací ceny vozu, která vstupuje při výpočtu mzdy jako nepeněžní příjem. Nicméně si myslím, že v prvním roce použití vozu – tedy v roce pořízení vozu, by hodnota nepeněžního příjmu měla být nejvyšší a v čase se měla snižovat. Proto jsem navrhla tabulku pro výpočet nepeněžního příjmu s koeficienty, kdy od čtvrtého roku používání vozu se nepeněžní příjem bude počítat z poloviny pořizovací ceny.

Dále si myslím, že by bylo vhodné zavést poskytování zaměstnaneckých benefitů po ukončení hlavního pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Byly by poskytovány za určitých podmínek pracovníkům, kteří by se zapsali na úřad práce a aktivně by hledali práci. Samozřejmě by bylo nutné zavést i maximální dobu poskytování této formy příspěvku. Podle mého názoru na období šesti měsíců, přičemž pokud by si propuštěný pracovník našel ihned novou práci, neobdržel by benefity od bývalého zaměstnavatele žádné.

Podle zprostředkovatelské společnosti zabývající se výhodami pro pracovníky (Zaměstnanecké benefity) se Česká republika ubírá stejným směrem jako země západní Evropy, kde vedou zaměstnanecké výhody zaměřené na budoucnost, vlastní rozvoj a aktivní odpočinek.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**Monografické publikace:**

- [1] JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi: Komplexní průvodce s řešením problémů*. První vydání. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.
- [2] JANOUŠKOVÁ, J.; KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. První vydání. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2005. 116 s. ISBN 80-247-1364-0.
- [3] KAMENÍKOVÁ, B.; POLÁCH, J.; KRÁL, M. *Bankovníctví a pojišťovnictví: Studijní pomůcka pro distanční studium*. První vydání. Zlín: Tribun EU, s. r. o., 2010. 160 s. ISBN 978-80-7318-655-5.
- [4] LÁCHOVÁ, L. *Daňové systémy v globálním světě*. Praha: ASPI, a. s., 2007. 272 s. ISBN 978-80-7357-320-1.
- [5] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [6] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. První vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [7] ZDP MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2011 : úplná znění platná k 1. 4. 2011*. vydání. Praha: GRADA, 2011. 264 s. ISBN 978-80-247-3944-1.
- [8] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009 : Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Linde Praha, akciová společnost, 2009. 205 s. ISBN 978-80-7201-754-6.
- [9] RYLOVÁ, Z. a kol. *Daňové zákony 2010: v úplném znění k 1. 1. 2010*. 1. vydání, Brno: Computer Press, 2010. 199 s. ISBN 978-80-251-2904-3.
- [10] ŠIROKÝ, J. *Daně v Evropské unii*. 4. aktualizované vydání. Praha: Linde Praha, akciová společnost, 2010. 351 s. ISBN 978-80-7201-799-7.
- [11] ŠTEINGELD, J.; GALUŠKA, P. *Zaměstnanecké výhody a daně: Zdaňování příjmů zaměstnanců včetně příkladů*. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2004. 128 s. ISBN 80-86395-81-2.

- [12] VANČUROVÁ, Alena; LÁCHOVÁ, Lenka. Daňový systém ČR 2010. 10. aktualizované vydání. Praha: VOX, 2010. 355 s. ISBN 978-80-86324-86-9.
- [13] VYBÍHAL, V. Zdaňování příjmu fyzických osob 2009: praktický průvodce. 5. vydání, Praha: Grada Publishing, 2009. 224 s. ISBN 978-80-247-2998-5.

Internetové zdroje:

- [14] *Zákoník práce* [on-line]. [cit. 2011-07-18]. Dostupný z www: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>.
- [15] *Nejčastější používané benefity na Slovensku* [on-line]. [cit. 2011-07-09]. Dostupné z www: <<http://ekonomika.sme.sk/c/5501509/gastrolistky-sa-mozno-zrusia-nie-vsak-hned.html>>.
- [16] *Rozšíření zaměstnaneckých benefitů* [on-line]. [cit. 2011-07-09]. Dostupný z www: <<http://ekonomika.sme.sk/c/5921797/zamestnanecke-benefity-by-sa-mali-rozsirit.html#ixzz1S514PgTE>>.
- [17] *Pracovní a zaměstnanecké výhody ve Francii (Labour and Employee Benefits: France)* [on-line]. [cit. 2011-07-09]. Dostupné z www: <http://pensions.practicallaw.com/0-503-0054?q=* &qp=&qo=&qe=>>.
- [18] *Výhody (Avantages sociaux)* [on-line]. [cit. 2011-07-15]. Dostupné z www: <<http://www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/finance?lang=fr&g=finance&t=o&e=1731478532:1354631057:2336925106>>.
- [19] *Druhy zaměstnaneckých benefitů* [on-line]. [cit. 2011-07-10]. Dostupné z www: <<http://www.asistentka.cz/node/544>>.
- [20] *Sazby daně z příjmů ve Francii* [on-line]. [cit. 2011-07-28]. Dostupné z www: <<http://www.french-property.com/guides/france/finance-taxation/taxation/calculation-tax-liability/>>.
- [21] *Možnost zdanění stravenek* [on-line]. [cit. 2011-07-28]. Dostupné z www: <<http://byznys.ihned.cz/c1-46345910-kalousek-hleda-cesty-jak-zdanit-stravenky-ve-hre-je-danovy-pausal>>.

- [22] *Věcné dávky (Benefits in kind)* [online]. [cit. 2011-08-05]. Dostupný z WWW: <http://www.adviceguide.org.uk/index/your_money/tax_index_ew/benefits_in_kind.htm#how_tax_is_declared_and_paid_on_benefits_in_kind>.
- [23] *Zaměstnanecké benefity poskytované společností ČSOB* [online]. [cit. 2011-08-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.csob.cz/cz/Csob/Kariera-u-nas/Stranky/Zamestnanecke-vyhody.aspx>>.
- [24] *Příspěvky na penzijní připojištění zaměstnancům* [online]. [cit. 2011-07-28]. Dostupný z WWW: <<http://finweb.ihned.cz/c1-45317380-na-penzijni-pripojisteni-prispiva-zamestnancum-60-procent-firem>>.
- [25] *Stravenky* [on-line]. [cit. 2011-07-28]. Dostupné z www: <<http://www.webparadox.cz/blog/stravenky>>.
- [26] *Stravenka a stravné* [on-line]. [cit. 2011-07-28]. Dostupné z www: <<http://www.financninoviny.cz/kariera/pracovni-pravo/zpravy/stravenka-a-stravne-1-cast/516186>>.
- [27] *Český statistický úřad* [on-line]. [cit. 2011-07-28]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ZDP Zákon o dani z příjmů

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|---|----|
| Obr. 1: Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání | 37 |
| Obr. 2: Rozdělení respondentů podle odpracované doby | 37 |
| Obr. 3: Struktura odpovědí korespondentů na otázku č. 3..... | 41 |
| Obr. 4: Struktura odpovědí korespondentů na otázku č. 4..... | 42 |
| Obr. 5: Struktura odpovědí korespondentů na otázku č. 5..... | 44 |
| Obr. 6: Struktura odpovědí korespondentů na otázku č. 6..... | 45 |
| Obr. 7: Struktura odpovědí korespondentů na otázku č. 8..... | 47 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|---|----|
| Tab. 1: Zdaňování příjmů fyzických osob ve Francii | 27 |
| Tab. 2: Poskytované benefity na Slovensku | 29 |
| Tab. 3: Zdaňování příjmů fyzických osob ve Velké Británii | 33 |
| Tab. 4: Pohlaví respondentů | 36 |
| Tab. 5: Věkové kategorie respondentů | 36 |
| Tab. 6: Pracovní pozice respondentů | 38 |
| Tab. 7: Přehled využívání zaměstnaneckých benefitů v rámci shromážděného souboru respondentů..... | 39 |
| Tab. 8: Zaměstnanecké benefity, které si zaměstnanci přejí získat navíc | 41 |
| Tab. 9: Struktura odpovědí respondentů na otázku č. 7..... | 46 |
| Tab. 10: Výpočet mzdy v obou variantách – zvýšení mzdy, získání benefitu | 48 |
| Tab. 11: Výpočet mzdy s použitím a bez použití osobního automobilu k soukromým účelům | 53 |
| Tab. 12: Navrhované koeficienty..... | 55 |
| Tab. 13: Výpočet s použitím koeficientu v jednotlivých letech | 56 |
| Tab. 14: Výpočet s použitím koeficientu pro čtvrtý rok použití vozu..... | 57 |
| Tab. 15: Výpočet daňově uznatelné a daňově neuznatelné hodnoty z ceny stravenek..... | 60 |
| Tab. 16: Zdanění příjmů rovnou daní | 63 |
| Tab. 17: Progresivní zdanění příjmů..... | 64 |
| Tab. 18: Výpočet čisté roční mzdy při použití rovné a progresivní dani..... | 65 |

SEZNAM PŘÍLOH

- I. Vypracovaný dotazník
- II. Zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnancům ČSOB
- III. Vývoj průměrných mezd ve vybraných odvětvích v čase

1. Které zaměstnanecké benefity z uvedených Vám nabízí zaměstnavatel a které využíváte? (zakřížkovat můžete i více možností)

| Druh zaměstnaneckých benefitů | Benefit | |
|---|------------|----------|
| | poskytován | využíván |
| Stravenky nebo bezplatná strava | | |
| Příspěvek na penzijní připojištění | | |
| Příspěvek na životní pojištění | | |
| Služební automobil i pro soukromé účely | | |
| Mobilní telefon, notebook | | |
| Sport, kultura, zdraví, rekreace | | |
| Dny volna navíc | | |
| Dary zaměstnancům k významným událostem | | |
| Jiné: | | |

2. Jaký zaměstnanecký benefit navíc byste uvítali?

3. Přispíváte si na poskytované zaměstnanecké benefity?

ano

ne

Pokud ano, uveďte na jaké:

4. Když jste se ucházeli o zaměstnání, zohledňovali jste při rozhodování i systém zaměstnaneckých benefitů?

určitě ano

spíše ne

spíše ano

určitě ne

5. Motivovalo by Vás získání zaměstnaneckého benefitu navíc k lepšímu výkonu?

- určitě ano spíše ne
 spíše ano určitě ne

6. Myslíte si, že by výše poskytovaných zaměstnaneckých benefitů měla růst na základě odpracovaných let v dané organizaci?

- ano ne

7. Ve kterém odvětví je podle vašeho názoru poskytováno nejvíce benefitů?

8. Preferovali byste spíše zvýšení mzdy nebo poskytnutí libovolné zaměstnanecké výhody ve stejné výši?

- zvýšení mzdy poskytnutí zaměstnanecké výhody

PŘÍLOHA P II: ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANCŮM ČSOB

- **Příspěvek na penzijní připojištění**

Velmi významnou částkou přispíváme svým zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění u ČSOB Penzijního fondu Progres nebo u ČSOB Penzijního fondu Stabilita (dceřiné společnosti ČSOB).

- **Příspěvek na životní pojištění**

Poskytujeme rovněž výrazný příspěvek všem zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu o životním pojištění u ČSOB Pojišťovny.

- **Zvýhodněné podmínky pro vybrané produkty ČSOB i některých dceřiných společností**

Zaměstnanci mají možnost při splnění podmínek pro poskytování daných bankovních produktů využívat zvýhodněných podmínek čerpání, a to formou výhodnějších úrokových sazeb nebo úpravou ostatních podmínek pro poskytování těchto produktů.

- **Příspěvek na stravování**

Zaměstnanci mohou využívat v některých lokalitách (např. centrum Prahy, Ostrava a Plzeň) stravovací zařízení provozované v prostorách ČSOB nebo poukázky na nákup stravy v příslušné hodnotě. ČSOB významně přispívá zaměstnancům na úhradu těchto nákladů.

- **Společenské a sportovní akce pro zaměstnance**

Pro své zaměstnance pořádáme společenské a sportovní rituály (celobankovní sportovní hry, vánoční setkání aj.). Navíc podporujeme sportovně společenská týmová setkání (poboček a útvarů banky).

- **Cafeteria systém**

Každý zaměstnanec má možnost formou poukázek využít významného limitu finančních prostředků, který mu umožňuje v rámci daných pravidel hradit své individuální aktivity v oblasti vzdělávání, sportu, rekreace, kultury a zdravotnictví.

- **Zdravotní program**

Preventivní lékařská péče pro zaměstnance je v ČSOB samozřejmostí. Na bázi smluvního zajištění funguje závodní preventivní péče ve smyslu zákona (vč. prohlídek pracovišť). V

rámci další zdravotní péče je zdravotní program zaměřen např. na péči o zrak, u vybraných skupin zaměstnanců zejména na prevenci proti stresu a dalším civilizačním chorobám.

- **Týden dovolené navíc**

Kolektivní smlouva garantuje zaměstnancům 1 týden řádné dovolené nad rámec stanovený Zákoníkem práce.

- **Další pracovní volno s náhradou mzdy**

Kolektivní smlouva také umožňuje zaměstnancům nad rámec Zákoníku práce čerpat za určitých okolností i další volno s náhradou mzdy – např. 2 dny v kalendářním roce ze zdravotních důvodů bez nutnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti.

- **Ostatní zaměstnanecké výhody**

Pomoc zaměstnancům při řešení neočekávaných tíživých životních situací (dlouhodobá nemoc, živelní katastrofy apod.).

PŘÍLOHA P II: VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD

Zdroj: Český statistický úřad.

| Rok | Nominální mzdy v Kč |
|------|---------------------|
| 2000 | 13 219 |
| 2001 | 14 378 |
| 2002 | 15 524 |
| 2003 | 16 430 |
| 2004 | 17 466 |
| 2005 | 18 344 |
| 2006 | 19 546 |
| 2007 | 20 957 |
| 2008 | 22 592 |
| 2009 | 23 344 |
| 2010 | 23 797 |

