

Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Alena Horká

Bakalářská práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Alena Horká
Osobní číslo: M170161
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Účetnictví a daně
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zhodnoťte teoretická východiska z oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů a jejich účetních a daňových aspektů.

II. Praktická část

- Analyzujte systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané firmě.
- Navrhněte změny současného systému poskytování benefitů, vyhodnoťte a popište dopady těchto změn.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Forma zpracování bakalářské práce: Tištěná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 12th ed. London: Kogan Page, 2017, 776 s. ISBN 978-0-7494-6550-6.
- BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al. *Abeceda personalisty*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, 512 s. ISBN 978-80-7554-201-4.
- HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. *Daňové a nedaňové náklady*. Praha: ESAP, 2019, 280 s. ISBN 978-80-905899-8-8.
- LOCHMANNOVÁ, Alena. *Personalistika: základy personalistiky*. Prostějov: Computer Media, 2016, 108 s. ISBN 978-80-7402-282-1.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Kolářová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **6. ledna 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2020**

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

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

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Alena Horká

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá účetními a daňovými aspekty zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Práce je rozdělena do šesti kapitol. V prvních čtyřech kapitolách jsou zaměstnanecké benefity charakterizovány, je uvedena jejich legislativa a členění podle mnoha kritérií a uvádí aktuální trendy v této oblasti. Zabývá se zde i účetními a daňovými aspekty vybraných zaměstnaneckých benefitů. V posledních dvou kapitolách dochází k analýze zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti a následným návrhem změn.

Klíčová slova: daně, účetnictví, zaměstnanci, benefity

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with accounting and tax aspects of employee benefits in a selected company. The work is divided into six chapters. In the first four chapters, employee benefits are characterized, their legislation and classification according to many criteria are presented, and current trends in this area are presented. It also deals with accounting and tax aspects of selected employee benefits. In the last two chapters, an analysis of employee benefits in the selected company and a subsequent proposal for amendments.

Keywords: taxes, accounting, employees, benefits

Touhle cestou děkuji paní Mgr. Evě Kolářové, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, za její rady a věnovaný čas. Také děkuji vybrané společnosti za poskytnuté informace, paní vedoucí personálního oddělení za její věnovaný čas a zaměstnancům společnosti, kteří se zapojili do dotazníkového šetření. Především taktéž děkuji své rodině za podporu a trpělivost při mém studiu.

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

OBSAH

ÚVOD.....	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	13
1.1 DEFINICE A VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	13
1.2 ČLENĚNÍ BENEFITŮ.....	13
1.2.1 Členění dle věcné podstaty.....	14
1.2.2 Členění s ohledem na časové rozpětí, kdy jsou poskytovány	14
1.2.3 Členění podle daňových dopadů z hlediska ZDP.....	14
1.2.4 Členění podle formy přijetí	14
1.2.5 Členění podle způsobu poskytování.....	15
1.3 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA.....	15
1.3.1 Zákoník práce.....	15
1.3.2 Zákon o dani z příjmů	16
1.3.3 Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb.....	16
1.3.4 Zákon o sociálním a zdravotním pojištění	16
1.4 HISTORIE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	17
1.5 AKTUÁLNÍ TRENDY	17
2 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z ÚČETNÍHO HLEDISKA	19
2.1 LEGISLATIVA ÚČETNICTVÍ.....	19
2.2 ZPŮSOB ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ DLE ZDROJŮ, ZE KTERÝCH JSOU POSKYTOVÁNY	19
2.2.1 Účtování benefitů z fondů.....	20
2.2.2 Účtování benefitů do nákladů	21
2.2.3 Účtování benefitů ze zisku po zdanění.....	23
3 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z DAŇOVÉHO HLEDISKA	24
3.1 DAŇOVÉ ŘEŠENÍ U ZAMĚSTNANCE.....	24
3.2 DAŇOVÉ ŘEŠENÍ U ZAMĚSTNAVATELE.....	24
3.3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z HLEDISKA POJISTNÝCH ZÁKONŮ	25
4 VYBRANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY A JEJICH DAŇOVÉ DOPADY	26
4.1 STRAVOVÁNÍ.....	26
4.1.1 Daňové řešení u zaměstnance	26
4.1.2 Řešení u zaměstnavatele.....	26
4.2 POJIŠTĚNÍ A JINÉ FINANČNÍ BENEFITY	27
4.2.1 Daňové řešení u zaměstnance	27

4.2.2	Daňové řešení u zaměstnavatele	28
4.3	ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE	28
4.3.1	Daňové řešení u zaměstnance	29
4.3.2	Daňové řešení u zaměstnavatele	29
4.4	REKREACE, SPORT, KULTURA	29
4.4.1	Daňové řešení u zaměstnance	30
4.4.2	Daňové řešení u zaměstnavatele	30
4.5	VYUŽÍVÁNÍ DOPRAVNÍCH PROSTŘEDKŮ ZAMĚSTNAVATELE I PRO SOUKROMÉ ÚČELY ZAMĚSTNANCŮ.....	30
4.5.1	Daňové řešení u zaměstnance	30
4.5.2	Daňové řešení u zaměstnavatele	31
4.6	POSKYTOVÁNÍ OBČERSTVENÍ, NEALKOHOLICKÝCH A OCHRANNÝCH NÁPOJŮ NA PRACOVIŠTI.....	31
4.6.1	Daňové řešení u zaměstnance	31
4.6.2	Daňové řešení u zaměstnavatele	32
4.7	SHRNUÍ OSTATNÍCH BENEFITŮ	32
II	PRAKTICKÁ ČÁST.....	33
5	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI.....	34
5.1	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....	34
5.1.1	Základní ekonomické údaje	34
5.2	ANALÝZA BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI.....	35
5.2.1	Dovolená nad rámec zákona	35
5.2.2	Náborový příspěvek pro dělnické pozice	36
5.2.3	Stravenky.....	36
5.2.4	Příspěvek na životní pojištění	36
5.2.5	Automobil k soukromým účelům.....	37
5.2.6	Ochranné nápoje na pracovišti	37
5.2.7	Vzdělávání zaměstnanců	37
5.2.8	13. Plat.....	38
5.2.9	Ostatní benefity	38
6	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	39
6.1	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	39
6.2	SHRNUÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	44
7	NÁVRH ZMĚN A ZHODNOCENÍ JEJICH DOPADŮ	45
7.1	PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ.....	45
7.2	PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	47
7.3	SICK DAYS A DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA	49
7.4	REKREACE, SPORT, KULTURA	50
7.5	13. PLAT	51

7.6	SHRnutí A KOMPARACE DOPORUČENÍ.....	52
ZÁVĚR	55
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	56
SEZNAM OBRÁZKŮ	58
SEZNAM TABULEK	59
SEZNAM PŘÍLOH	60

ÚVOD

Zaměstnanecké benefity jsou důležitým nástrojem při odměňování zaměstnanců. Důležitost těchto benefitů se zvětšuje při současné situaci, kdy se pohybuje v České republice nízká míra nezaměstnanosti. Takle situace pro zaměstnavatele znamená problém při hledání a získávání kvalifikovaných pracovníků, proto se snaží zaujmout nejen vyšší mzdou, ale také nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Benefity mají také funkci motivace zaměstnanců, a především k jejich udržení ve společnosti. Ve společnosti jsou benefity významnou položkou nákladů, proto je velmi důležité si zvolit takové benefity s ohledem na jejich daňové řešení.

Musí se brát také v úvahu, že zde existuje rozdíl mezi tím, jaké benefity chtějí zaměstnanci a co nabízí jejich zaměstnavatel. Proto by zaměstnavatel měl vybírat benefity, které nejen jsou daňově výhodné pro společnost, ale také jsou pro zaměstnance atraktivní a zároveň výhodné.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část se zabývá celkovou charakteristikou zaměstnaneckých benefitů dle teoretických zdrojů, vymezuje legislativu upravující tuto oblast, člení zaměstnanecké benefity a ukazuje aktuální trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Tato část také obsahuje účtování vybraných benefitů a jejich daňový dopad, jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Praktická část se zaměřuje na danou společnost, která je nejdříve představena a poté řeší vybrané zaměstnanecké benefity a jejich daňové řešení opět z obou pohledů. Na základě charakteristiky vybraných benefitů ve společnosti a dotazníkového šetření jsou na závěr praktické části navržena opatření pro zlepšení této oblasti.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je teoretické vymezení zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového hlediska a jejich následná analýza ve vybrané společnosti. Výstupem této analýzy je zhodnocení systému poskytovaných benefitů, identifikování možných nedostatků a následně návrh na případná nápravná opatření. Návrh bude spočívat ve stanovení systému zaměstnaneckých benefitů, které budou atraktivní pro zaměstnance a zároveň i akceptovatelné pro zaměstnavatele.

Informace pro tvorbu této bakalářské práce budou čerpány z odborné literatury a z článků, které jsou publikovány na internetových stránkách zabývajících se problematikou daní a účetnictví. Dalším podkladem budou informace od vedení ve vybrané společnosti a z provedeného dotazníkového šetření.

Teoretická část je zpracována deskriptivní metodou (popisným způsobem). V praktické části jsou analyzovány interní materiály společnosti. Důležitou část zde také představuje kvantitativní výzkum, kdy je sestaveno již už zmíněné dotazníkové šetření. Toto dotazníkové šetření konzultováno s vedením personálního oddělení bylo provedeno prostřednictvím on-line dotazníku.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Zaměstnanecké benefity jsou v některých případech označovány i jako zaměstnanecké výhody a jsou nezbytnou součástí téměř každé společnosti se zaměstnanci. Přispívají k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Jsou poskytovány buď na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, nebo pracovních smluv. (Macháček, 2019)

1.1 Definice a význam zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou charakterizovány jako nepeněžní nebo peněžní plnění poskytované nad rámec mzdy zaměstnancům jejich zaměstnavatelem. Pokud si společnost správně stanoví systém zaměstnaneckých benefitů přispěje tím ke své konkurenceschopnosti při získávání, a také udržení dobře kvalifikovaných pracovníků. Z pohledu motivace někdy působí lépe více benefitů, než větší mzda, protože zaměstnanci mají větší pocit, že jim zaměstnavatel poskytuje něco navíc. (Macháček, 2019)

Motivaci lze rozlišit na dva typy a to vnější (mzda, pochvala, povýšení, ale také kritika nebo odebrání mzdy) a vnitřní, která vychází ze samotné práce (pocit lidí, že je jejich práce důležitá a že jim poskytuje možnost nadále rozvíjet své znalosti a dosahování úspěchů). (Armstrong, 2017)

Tyto výhody jsou mnohdy používány i za účelem rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Roste počet zaměstnavatelů, kteří přispívají na volnočasové aktivity svých zaměstnanců, které tak motivují k lepší a více kvalitní práci. Zaměstnanec, který je spokojený a dobře motivovaný bude více produktivní. Velký zájem je i o benefity zaměřené na zdravotní a sportovní stránku, jak z pohledu zaměstnavatele, kteří tak přispívají ke zdraví svých zaměstnanců a tím si více zaručují, že se sníží jejich pracovní neschopnost a naopak se zvýší jejich výkonnost, tak i z pohledu zaměstnance, kteří rádi tento benefit využijí. (Macháček, 2019)

1.2 Členění benefitů

Zaměstnanecké benefity můžeme členit podle mnoha kritérií. Jedním z nich je například členění podle daňových dopadů pro zaměstnance a pro zaměstnavatele. Takovéhle členění je i z důvodu rozlišení, zda konkrétní benefit je výhodný více či méně. Dále na benefity můžeme nahlížet z pohledu charakteristických znaků, formy či jejich poskytování.

1.2.1 Členění dle věcné podstaty

- Výhody sociální povahy – v této skupině mohou být například půjčky nebo jejich ručení, mateřské školy pro děti zaměstnanců, případně příspěvky na životní pojištění hrazené zcela anebo z části zaměstnavatelem.
- Výhody mající vztah k práci – tato skupina obsahuje benefity, které mají vztah k dané práci, nebo se vztahují na předmět této práce. Jsou to tedy například produkty organizace prodávány výhodněji zaměstnancům či vzdělávání, které je hrazeno zaměstnavatelem popřípadě poskytnutí závodního stravování.
- Výhody spojené s postavením v organizaci – každý zaměstnanec má v organizaci jiné postavení a tím se mu dostává i jiná struktura poskytnutých benefitů. Obchodníci v téhle skupině mohou dostat, jako benefit například služební automobil i pro soukromé užití. Dále zde můžou být benefity, jako nárok na oděv a jiné náklady na reprezentaci či bezplatné bydlení. (Lochmannová, 2016)

1.2.2 Členění s ohledem na časové rozpětí, kdy jsou poskytovány

- jednorázově – tahle forma benefitů je poskytována okamžitě (poskytnutí bezúročné půjčky, sociální výpomoci anebo firemní večírek či vánoční párty),
- krátkodobě – příspěvky na stravování a nápoje,
- dlouhodobě – příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění, firemní automobil k soukromým účelům apod. (Pelc, 2011)

1.2.3 Členění podle daňových dopadů z hlediska ZDP

- zaměstnanecké výhody na straně zaměstnance
- zaměstnanecké výhody na straně zaměstnavatele

Problematika daňových dopadů z obou stran je více rozebrána v kapitole třetí.

1.2.4 Členění podle formy přijetí

- peněžní – v jakékoliv formě dostává zaměstnanec peněžní částku,
- nepeněžní – zde může spadat např. poskytování služebního vozidla pro soukromé účely, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti. (Pelc, 2011)

1.2.5 Členění podle způsobu poskytování

Zaměstnanecské benefity lze poskytovat dvěma způsoby:

- Fixní způsob poskytování

Zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise stanoví základní zaměstnanecské benefity pro všechny zaměstnance a záleží jen na zaměstnanci, jestli tyto benefity využije či nikoliv. Do této kategorie se může zahrnout např. stravenky, zdravotní péče, poskytnutí občerstvení, dovolená nad rámec zákona, úhrada kulturních a sportovních aktivit, příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění apod.

- Flexibilní způsob poskytování (Cafeteria systém)

Zaměstnavatel v tomto případě stanoví balíček zaměstnanecských benefitů a k tomu také stanoví roční limit bodů pro každého zaměstnance (podle odpracovaných let, podle pozice ve firmě apod.). Poté si zaměstnanec sám vybere takové benefity, které mu budou vyhovovat a které nejvíce využije dle osobních preferencí, přičemž si může zvolit od lístku do divadla, nákup v lékárně až po masáž či příspěvek na zájezd. Některé z těchto benefitů si může objednat i rovnou z klidu a pohodlí svého domova přes internet. (Macháček, 2019)

1.3 Legislativní úprava

Pojem zaměstnanecský benefit není v žádném právním předpise přesně vymezen. Oblast zaměstnanecských benefitů upravuje několik zákonů. Mezi ně se řadí i zákon o zaměstnanosti, jako je například ZDP, ZDPH, ZOK, ZP, ZÚ apod. Dále i různé vyhlášky, např. vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb dále jen „FKSP“ a další zákony.

1.3.1 Zákoník práce

Zákoník práce dále jen „ZP“ je důležitý zákon, který upravuje práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu v ČR. Pro tuto oblast, zde ZP upravuje plnění jen minimálně, proto je bráno, že co zaměstnavatel poskytne nad rámec tohoto zákona je zaměstnanecský benefit. Důležitá ustanovení této oblasti se nachází v části 10 v Hlavě II ZP odborný rozvoj zaměstnanců, také ve stejné části v Hlavě III ZP stravování zaměstnanců a v části 5 v Hlavě II ZP § 104 osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje. Dále také v části 7 náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce, kde se ustanovení týkají plnění při pracovní cestě. (web [Zakony pro lidi.cz](http://Zakony.pro.lidi.cz))

1.3.2 Zákon o dani z příjmů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů dále jen „ZDP“ je dalším důležitým právním předpisem v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Tento zákon upravuje benefity z daňového hlediska a proto je stěžejní brát v úvahu řešení, jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. ZDP řeší zdaňování a taktéž osvobození benefitů na straně zaměstnance především v § 6 příjmy ze závislé činnosti, a daňovou účinnost na straně zaměstnavatele nejčastěji § 24 a § 25 ZDP.

1.3.3 Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb dále jen „FKSP“ se řadí mezi zdroje, kterými zaměstnavatel může financovat poskytované benefity. Výši tvorby tohoto fondu a hospodaření s ním upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb. Základní příděl, kterým je fond tvořen představuje 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Většina plnění, až na pár výjimek jsou zaměstnancům poskytována nepeněžní formou.

Ve vyhlášce jsou dále stanoveny i zaměstnanecké benefity, které lze prostřednictvím tohoto fondu financovat. Z fondu může být zaměstnanci přispíváno na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření a pojistné na soukromé životní pojištění. Z fondu lze také poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary, přispívat na různé kulturní, sportovní a tělovýchovné akce, na rekreaci, na dopravu do a ze zaměstnání pravidelnou hromadnou dopravou osob podle zákona upravujícího DPH dále jen „ZDPH“ apod. (Krbečková, Plesníková 2020)

1.3.4 Zákon o sociálním a zdravotním pojištění

Vyměřovací základ pro odvod pojistných stanovuje zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti č. 589/1992 Sb. a zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění č. 592/1992 Sb. Také tyto zákony určují, které benefity vstupují do vyměřovacího základu, a které tam nevstupují.

V § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti se uvádí, že vyměřovacím základem zaměstnance pro výpočet jsou veškeré příjmy, které jsou nebo by byly předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od daně osvobozeny. Dle § 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění je uvedena shodná definice vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění.

1.4 Historie zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity zasahují do dob 2. světové války. V USA nebyl dostatek pracovníků a vláda zakazovala zvyšovat platy. Společnosti se snažily nalákat a udržet zaměstnance jinými variantami. Začaly poskytovat jídlo nebo za zaměstnance platily účty za lékaře. V České republice se benefity začaly využívat za Tomáše Bati. Pro své zaměstnance poskytoval zvýhodněné bydlení, umožňoval dělníkům zvyšovat si svou kvalifikaci v Baťově škole práce, a také dostávali podpory v nemoci a staral se i o jejich stravování či zdravotní péči nebo volnočasové aktivity. (web fucik.cz)

1.5 Aktuální trendy

Ve většině současných společností je poskytování zaměstnaneckých benefitů standardem, protože jsou pro ně velmi důležité. Zaměstnavatelé se v posledních letech potýkají s nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců, kvůli nízké míře nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu se také zvyšují investice k udržení kvalitních zaměstnanců. Rovněž se můžeme pořád setkávat se stále novými druhy zaměstnaneckých benefitů.

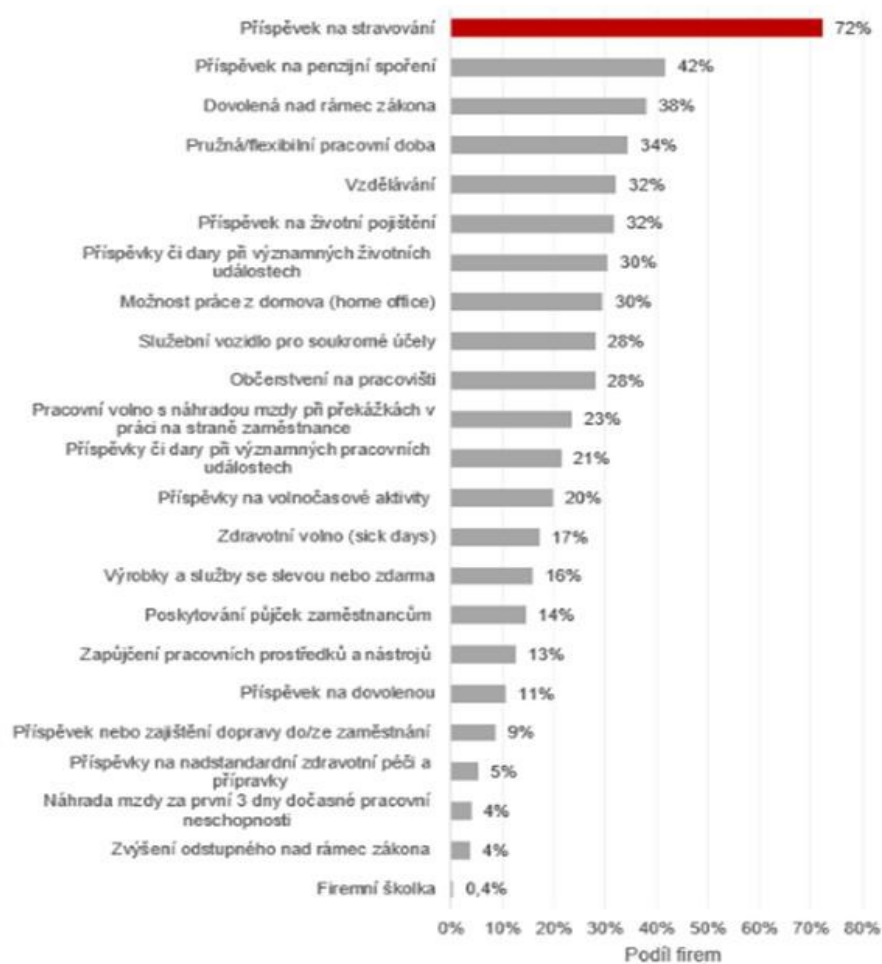
Mnohé z poskytovaných zaměstnaneckých benefitů jako je například příspěvek na stravování, týden dovolené navíc nebo mobilní telefon už zaměstnanci začínají považovat za samozřejmost. Na vzestupu jsou naopak příspěvky na jazykové kurzy nebo volnočasové aktivity. Do popředí se rovněž dostává již už jednou zmíněný způsob poskytování benefitů, a to je Cafeteria systém, jehož pomocí se taktéž volnočasové aktivity mohou poskytovat.

Nejvíce přichází nové benefity ze zahraničí. Zajímavým benefitem je zavedení pětihodinového pracovního dne, kdy výše mzdy je zachována. V rámci výzkumu v zahraničí se zjistilo, že zaměstnanci pracují efektivně pouze 45 % času, proto zkusili zkrátit pracovní dobu na 5 hodin. Zaměstnanci tak pracovali koncentrovaně a více využívali pracovní čas k plnění pracovních povinností. Na základě výsledků výzkumu začaly některé společnosti zkrácenou pracovní dobu zavádět do praxe. Dále se ve velké míře začíná poskytovat tzv. sick days u kterého se zpravidla jedná o 3-5 dní v roce, které zaměstnanci mohou využít při krátkodobé nemoci. (web praceamzda.cz)

Podle šetření BENEFITY 2019, které proběhlo ve mzdové sféře České republiky, byl nejoblíbenějším benefitem příspěvek na stravování, který poskytovalo 72 % zaměstnavatelů. Dalšími oblíbenými benefity byly příspěvek na penzijní spoření, flexibilní pracovní doba, nebo také dovolená nad rámec zákona. Příspěvek na stravování je

specifický tým, že je ve většině případů poskytován plošně, což řada jiných benefitů se plošně neposkytuje.

V níže uvedeném žebříčku benefitů můžeme vidět využívání benefitů v celé České republice. Tento žebříček není zkruslený strukturou subjektů podle velikosti ani podle odvětví. (web trexima.cz)



Obrázek 1 Žebříček benefitů poskytovaných v ČR v r. 2019

(Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, zpracování TREXIMA)

Podle průzkumu zaměstnaneckých preferencí, který zrealizovala personální agentura Grafton Recruitment v roce 2018 jsou výsledky zcela odlišné oproti tomu, co poskytují zaměstnavatelé. U zaměstnanců je mezi prvními 13. plat spolu s prémiei nebo jinými finančními bonusy, pružná pracovní doba a 5 týdnů dovolené. Stravenky se v oblíbenosti zaměstnanců nachází na spodních příčkách, berou je jako samozřejmost, proto se doporučuje úprava hodnot stravenek, než jejich vyřazení z nabízených benefitů. Z průzkumu vyplývá, že stravenky nad 100 Kč dostává pouze kolem 7 % českých zaměstnanců. (web grafton.cz)

2 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z ÚČETNÍHO HLEDISKA

Benefity může zaměstnavatel účtovat více způsoby. V této kapitole budou uvedeny nejen způsoby poskytování, ale taktéž legislativa, kterou by zaměstnavatel při účtování benefitů měl dodržovat a budou zde uvedeny i jednotlivé příklady.

2.1 Legislativa účetnictví

V České republice je finanční účetnictví upraveno soustavou zákonů, právních norem a předpisů. Pro správné účtování zaměstnaneckých benefitů je nezbytné, aby se zaměstnavatel touto legislativou řídil. Mezi nejzákladnější předpisy spadají především:

- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví (dále jen „zákon o účetnictví“)
- Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví (dále jen „vyhláška 500/2002 Sb.“)
- České účetní standardy pro podnikatele (dále jen „české účetní standardy“)

Zákon o účetnictví je nejvyšším právním předpisem upravující účetnictví. Tento zákon stanovuje rozsah a způsob vedení účetnictví, požadavky na jeho průkaznost a podmínky předávání účetních informací. Obsahuje také obecná ustanovení, způsoby oceňování apod.

Vyhláška 500/2002 Sb. obsahuje rozsah a způsob sestavení účetní závěrky, obsahové vymezení účetních výkazů, definuje některé účetní metody např. způsob oceňování nebo odpisování majetku a také strukturu směrné účtové osnovy.

České účetní standardy stanoví bližší popis účetních metod a postupů účtování. Součástí těchto standardů, je Český účetní standard pro některé vybrané účetní jednotky č. 704, který obsahuje základní postupy účtování o fondech účetní jednotky. Jednou z položek tohoto standardu je i fond kulturních a sociálních potřeb.

2.2 Způsob účtování zaměstnaneckých benefitů dle zdrojů, ze kterých jsou poskytovány

Účtování zaměstnaneckých benefitů může být určeno podle zdrojů, z nichž jsou poskytovány. Z účetního hlediska může zaměstnavatel zaměstnanecké benefity poskytovat:

- z fondů
- na vrub nákladů
- ze zisku po zdanění

2.2.1 Účtování benefitů z fondů

Většina společností vytváří fondy, jejichž čerpání je další z možností, jak účtovat zaměstnanecké benefity. Náklady na benefity lze hradit ze sociálního fondu, který může vzniknout tam, kde se organizace neřídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. Tento fond není daňově uznatelný a musí se financovat z VH ve schvalovacím řízení nebo z nerozděleného zisku minulých let. Druhý fond, z něhož mohou být náklady na benefity hrazeny je FKSP. Jak už bylo v dřívější kapitole zmíněno, tak FKSP je vytvořen podle vyhlášky Ministerstva financí č. 114/2002 Sb. Tato vyhláška se vztahuje a je určena pro:

- organizační složky státu (ministerstva, soudy)
- státní příspěvkové organizace (organizace zřízené například ministerstvy)
- příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky
- státní podniky

(Krbečková, Plesníková, 2020)

Příklady účtování benefitů poskytovaných z FKSP

Tabulka 1 Účtování tvorby FKSP

(zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Náklady na tvorbu FKSP	527	412
Převod peněžních prostředků z BÚ	262	241
Připsání peněžních prostředků na BÚ FKSP	243	262

Tabulka 2 Účtování poskytnutí půjčky zaměstnanci z FKSP

(zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Poskytnutí půjčky (předpis)	335	243
Splátka půjčky	243	335
Splátka srážkou ze mzdy	331	335

Tabulka 3 Účtování příspěvku na rekreaci

(zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Nákup poukazu na rekreaci, rehabilitaci		243
-podíl z FKSP	412	
-podíl zaměstnance	335	
Úhrada podílu zaměstnance	243	335

Tabulka 4 Účtování příspěvku na stravování

(zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Prostřednictvím dodavatele		
Příspěvek z FKSP	412	321
Doplatek zaměstnance	335	321
Náklady nad rámec příspěvku z FKSP	527	321
Převod peněžních prostředků z BÚ FKSP	262	243
Připsání peněžních prostředků na provozní BÚ	241	262
Úhrada faktury	321	241
Prostřednictvím vlastní jídelny		
Příspěvek z FKSP	412	602
Doplatek zaměstnance	335	602
Převod peněžních prostředků z BÚ FKSP	262	243
Připsání peněžních prostředků na provozní BÚ	241	262

Tabulka 5 Účtování příspěvku na nákup vitamínových prostředků

(zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Nákup vitamínů	412	321
Úhrada z účtu FKSP	321	243

Příklady účtování benefitů poskytovaných ze sociálního fondu

Tabulka 6 Účtování příspěvku na sport a kulturu

(zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Faktura za nákup vstupenek do kina	427	325
Úhrada faktury	325	221

2.2.2 Účtování benefitů do nákladů

U účtování zaměstnaneckých benefitů do nákladů je nezbytné, aby účetní jednotka zohlednila, zda se jedná o náklad daňově uznatelný nebo náklad daňově neuznatelný a to v

souladu se zákonem o dani z příjmů. Využívají se zde účty účtové skupiny 52 – Osobní náklady. Pokud je to náklad daňově uznatelný účtuje se na vrub účtu 527 – Zákonné sociální náklady a pokud je náklad daňově neuznatelný zaúčtuje se na vrub účtu 528 – Ostatní sociální náklady.

Na účet Zákonné sociální náklady (527) se účtují náklady, které vyplývají z legislativy nebo z kolektivní smlouvy a jsou vynaloženy na realizaci práv zaměstnanců. Můžou se zde například evidovat stravenky do výše 55 % jejich ceny.

Na účet ostatní sociální náklady (528) se účtují náklady, jako například úhrada stravenek, které jsou nad 55 % jejich ceny.

Příklady účtování benefitů do nákladů

Tabulka 7 Účtování stravenek

(zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Nákup stravenek na fakturu	213	321
Výdej stravenek - do limitu (55%)	527	213
Výdej stravenek - nad limit (15%)	528	213
Výdej stravenek - zaměstnanec (30%)	335	213
Úhrada stravenek z mezd zaměstnanců	331	335

Výdej stravenek do limitu je bráno jako náklad, který je daňově účinný, proto se účtuje na účet 527, naopak nad limit je náklad daňově neúčinný a tedy v tomto případě se účtuje na nákladový účet 528. (web uctovani.net)

Tabulka 8 Účtování příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění

(zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Měsíční předpis pojistného	527	333
Úhrada předpisu pojistného	333	221
Čtvrtletní předpis pojistného	527	335
Úhrada předpisu pojistného	335	221

U měsíčního předpisu pojistného jde o závazek vůči zaměstnanci, protože zaměstnavatel pojistné hradí až v následujícím měsíci za měsíc předešlý. Naopak u čtvrtletního předpisu pojistného uhradí zaměstnavatel pojistné dopředu za určité období, proto se účtuje jako pohledávka vůči zaměstnanci. (web portal.pohoda.cz)

Tabulka 9 Účtování příspěvku na odborný rozvoj

(zdroj: *Vlastní zpracování*)

Účetní operace	MD	D
Faktura za seminář	527	325
Úhrada faktury	325	221

Tabulka 10 Účtování příspěvku na kulturu

(zdroj: *Vlastní zpracování*)

Účetní operace	MD	D
Faktura za nákup vstupenek do kina	528	325
Úhrada faktury	325	221

Tabulka 11 Účtování občerstvení pro zaměstnance

(zdroj: *Vlastní zpracování*)

Účetní operace	MD	D
Faktura za nákup nápojů	528	321
Úhrada faktury	321	221

2.2.3 Účtování benefitů ze zisku po zdanění

Posledním způsobem účtování zaměstnaneckých benefitů je ze zisku po zdanění. Tento způsob využívají především podnikatelské subjekty, nemusí totiž ze zákona povinně tvořit sociální fond nebo FKSP. Opět se účtuje ve třídě 4 – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky. Konkrétně účtování na účtech 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení, 428 – Nerozdělený zisk minulých let a účet 427 – Ostatní fondy při poskytnutí z fondu vytvořeného ze zisku po zdanění. Výhodou oproti financování z fondů je, že účetní jednotka nemusí mít peněžní prostředky na zvláštním bankovním účtu. (web dauc.cz)

Příklad účtování benefitů ze zisku po zdanění

Tabulka 12 Účtování příspěvku na stravování

(zdroj: *Vlastní zpracování*)

Účetní operace	MD	D
Faktura za spotřebu potravin	428	325
Úhrada faktury	325	221

Tabulka 13 Účtování na zdravotní péči

(zdroj: *Vlastní zpracování*)

Účetní operace	MD	D
Faktura za pobyt v lázních	428	325
Úhrada faktury	325	221

3 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z DAŇOVÉHO HLEDISKA

Jedním z velice důležitých kritérií při určování poskytovaných zaměstnaneckých benefitů je jejich daňový dopad. Daňový dopad každého benefitu by se měl posuzovat ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Optimální je poskytování takových benefitů, které

- jsou na straně zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojištění a zároveň
- jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele.

(Hnátek, 2019)

3.1 Daňové řešení u zaměstnance

U zaměstnanců je především potřeba určit, zda jsou zaměstnanecké benefity předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, a pokud ano, tak dalším krokem je zjistit, zda se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů podle § 6 odst. 9 ZDP nebo o příjem podléhající této dani. V některých ustanoveních výše uvedeného paragrafu je uvedeno osvobození od daně z příjmů na poskytování zaměstnaneckých benefitů z FKSP a u zaměstnavatelů, kteří tento fond netvoří, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo z nákladů, které nejsou u zaměstnavatele náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů. V § 6 odst. 7 ZDP je vymezeno, které příjmy nejsou předmětem daně ze závislé činnosti. (Hnátek, 2019)

3.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele se musí posoudit, jestli je benefit daňovým nákladem. Plnění naplňující práva zaměstnanců budou na straně zaměstnavatele daňovým nákladem pouze v případě, že ZDP nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak. Zaměstnavatel se při poskytování řídí Zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Stěžejním ustanovením tohoto zákona je § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. Podle tohoto ustanovení jsou daňově uznatelnými náklady vynaložené na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, pokud práva zaměstnanců vyplývají z:

- kolektivní smlouvy,
- vnitřního předpisu zaměstnavatele,
- pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

- jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

pokud ZDP nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak.

Dalším klíčovým ustanovením je § 25, který vymezuje daňově neuznatelné náklady. (Macháček, 2019)

3.3 Zaměstnanecké benefity z hlediska pojistných zákonů

Pojistné zákony stanovují zaměstnanci vyměřovací základ pro výpočet pojistného na důchodové pojištění a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Vyměřovacím základem je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů, nejsou od této daně osvobozeny, a které jsou zúčtované v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaný příjem je podrobněji vysvětlen v § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a také v § 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného spadá například:

- nepeněžní příjem, který má zaměstnanec ve výši 1 % z pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého k bezplatnému používání pro služební i soukromé účely;
- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou zaměstnavatel prodal své výrobky nebo služby zaměstnanci
- nepeněžní příjem související s výdaji zaměstnavatele na dopravu zaměstnance do a ze zaměstnání a to ve výši ceny obvyklé

Do vyměřovacího základu se nezahrnují podle § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a podle § 3 odst. 2 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění následující příjmy:

- náhrada škody
- odstupné
- věrnostní přídavek horníků
- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního či invalidního důchodu
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů. (Macháček, 2019)

4 VYBRANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY A JEJICH DAŇOVÉ DOPADY

Tato kapitola se bude zabývat konkrétními benefity a jejich daňovým řešením. Vybrala jsem si benefity, které se ve firmách poskytují nejčastěji na základě dříve zmíněného výzkumu, a zároveň některé z nich poskytuje má vybraná společnost.

4.1 Stravování

Stravování se řadí k nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým benefitům. Těmito benefity se zabývá § 236 ZP. Zaměstnavatel je podle ZP povinen umožnit, ale ne zajistit stravování zaměstnancům ve všech směnách, bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě, nebo stanoveno ve vnitřním předpise. Tuhle povinnost nemá vůči pracovníkům na pracovní cestě. Bylo-li stanoveno ve vnitřním předpise či dohodnuto v kolektivní smlouvě může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno dalším třem skupinám zaměstnanců. Jedná se o následující skupiny:

- bývalí zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu,
- zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,
- zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.

4.1.1 Daňové řešení u zaměstnance

U zaměstnance vzniká příjem z poskytnutého příspěvku na stravování, pokud jde o nepeněžní plnění určené ke spotřebě na pracovišti nebo pomocí jiných subjektů, je tento příjem od daně z příjmů osvobozen a rovněž nevstupuje do vyměřovacího základu.

Na osvobození od daně z příjmů nemá vliv ani výše daňové účinnosti u zaměstnavatele a rovněž výše poskytnutého příspěvku na stravování zaměstnavatelem a to ani v případě, kdyby zaměstnavatel stravování poskytl zaměstnanci zcela zadarmo.

4.1.2 Řešení u zaměstnavatele

Daňové řešení u zaměstnavatele vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j bod 4 ZDP. Pro stanovení podmínek daňové účinnosti ZDP rozlišuje dvě formy stravování. Pro každou z těchto forem platí jiný daňový režim.

- a) stravování prostřednictvím vlastního zařízení

Prostřednictvím vlastního zařízení jsou daňově uznatelnými výdaji (náklady) vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnot potravin.

b) stravování prostřednictvím jiných subjektů

Prostřednictvím jiných subjektů je daňově uznatelným nákladem příspěvek do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. K častým formám příspěvku na stravování patří poskytnutí stravenek nebo elektronických karet. Zaměstnavatel si daňový výdaj může uplatnit pouze tehdy, je-li přítomnost zaměstnance během jeho směny alespoň 3 hodiny. Příspěvek se nemůže daňově uplatnit za zaměstnance, který byl v rámci své pracovní doby na pracovní cestě. Při delší směně, než 11 hodin v úhrnu s povinnou přestávkou, lze do daňových výdajů zahrnout i příspěvek na jedno další jídlo.

Daňově uznatelný bude i příspěvek poskytnutý zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, za podmínky, že dohoda bude obsahovat ujednání o stanovené pracovní době. (Macháček, 2019)

4.2 Pojištění a jiné finanční benefity

Příspěvky na různá pojištění patří stále mezi nejčastější zaměstnanecké benefity. Zájem o příspěvky zejména na penzijní připojištění a životní pojištění roste hlavně od zavedení daňového zvýhodnění. (Brůha a kol., 2019)

4.2.1 Daňové řešení u zaměstnance

U zaměstnance je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen příspěvek zaměstnavatele v celkovém úhrnu 50 000 Kč za rok na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění. Všechny tyto příspěvky musí být poukázány na účet zaměstnance u penzijní společnosti či pojišťovny. Příspěvky osvobozené od daně z příjmů se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Všechny příspěvky, které převyšují roční limit, se zahrnují do daňového základu i do vyměřovacího základu. V případě, že byl v daném roce zaměstnanec u více zaměstnavatelů postupně za sebou, se roční limit počítá u každého zaměstnavatele samostatně. U penzijního pojištění a soukromého životního pojištění existují ještě následující podmínky, které musí být splněny a sjednány v pojistné smlouvě:

- výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy,

- současně nejdříve v kalendářním roce, kdy v průběhu pojištěnec dosáhne věku 60 let,
- na plnění v případě smrti zaměstnance má právo jiná osoba, kromě zaměstnavatele
- u soukromého životního pojištění je ještě podmínka, že není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy (Brůha a kol., 2019)

4.2.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění je u zaměstnavatele daňově účinným, bez ohledu na jejich výši. Na daňovou účinnost nemá také vliv, zda je u zaměstnance tento příspěvek osvobozen anebo podléhá zdanění, pokud jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní anebo jiné smlouvy. Pokud je opět splněna tato podmínka, je daňovým nákladem zaměstnavatele i příspěvek uhrazený za zaměstnance, který u něho pracuje na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4.3 Odborný rozvoj zaměstnance

Odbornému rozvoji jsou věnovány ustanovení §227 - 235 ZP. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Poslední dva typy se především řadí mezi zaměstnanecké benefity.

U posuzování daňové výhodnosti vzdělávání je potřeba rozlišovat, zda vzdělávání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a jestli se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění.

U prvních dvou typů je zaměstnavatel povinen zaškolit, zaučit nebo zabezpečit odbornou praxi zaměstnanci (souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele). Je to považováno za výkon práce na straně zaměstnance, proto zaměstnanci přísluší mzda (plat) a všechny náklady vynaložené na tyto druhy vzdělání hradí zaměstnavatel.

Pod pojmem zaměstnanecký benefit v oblasti vzdělávání se považuje příspěvek či celá úhrada nákladů na vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti.

4.3.1 Daňové řešení u zaměstnance

U zaměstnance jsou osvobozená všechna nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnavatelem. Částky, které jsou osvobozeny, se taktéž nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se neodvádí.

4.3.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Pokud náklady souvisejí s předmětem činnosti, jsou u zaměstnavatele daňově uznatelnými náklady považovány všechny náklady vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců. Naopak náklady, které s předmětem činnosti nesouvisí a zároveň nepeněžní plnění poskytována zaměstnanci ve formě tištěných knih, mimo knih obsahující reklamu nad 50 % plochy a plnění ve formě používání závodní knihovny nejsou u zaměstnavatele daňově uznatelné. (Brůha a kol., 2019)

Zaměstnavatel může ještě poskytovat motivační příspěvek na vzdělání budoucího zaměstnance, jde tedy o smlouvu mezi zaměstnavatelem a studentem či žákem. Z pohledu budoucího zaměstnance se jedná o příjmy plynoucí v souvislosti s budoucím povoláním, které se zdání, ale neodvede se z tohoto příspěvku pojistné. U zaměstnavatele je příspěvek daňově uznatelný do výše 5 000 Kč měsíčně, pokud příspěvek poskytuje studentovi vysoké školy, činí částka do 10 000 Kč za měsíc. (Macháček, 2019)

4.4 Rekreace, sport, kultura

Tato kategorie benefitů se vztahuje k volnočasovým aktivitám zaměstnance. Plnění se mohou poskytovat nejen zaměstnancům, ale také jejich rodinným příslušníkům. V rámci rekreace se jedná o příspěvky např. na dovolenou, dětské tábory či organizování pobytů pro všechny nebo určité skupiny zaměstnanců. U kultury jde nejčastěji o poskytování lístků do kina, divadla, anebo jsou typické firemní plesy a vánoční setkání zaměstnanců. Benefity na sportování lze rozdělit na pasivní (vstupenky na sportovní akce) a aktivní (využívání bazénů, fitness center). Zaměstnavatel tyto benefity může poskytovat formou peněžní, nepeněžní nebo kombinací obou forem.

Zaměstnavatel může také přispívat na zdravotnickou péči (rehabilitace, masáže, vitamíny apod.)

4.4.1 Daňové řešení u zaměstnance

U zaměstnance jsou osvobozená nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem. Při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč z hodnoty nepeněžního plnění. Peněžní příspěvky a také nepeněžní plnění poskytnuté nad rámec stanoveného limitu, jsou zdaněny a zároveň vstupují do vyměřovacího základu na odvod pojistného. U kulturních a sportovních akcí limit výše nepeněžního příspěvku neexistuje. (Brůha a kol., 2019)

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v rámci zájezdu i jiné nepeněžní plnění např. masáž, vstup do solné jeskyně apod. je plnění u zaměstnance osvobozeno. Podmínkou je, že se plnění poskytuje jako součást vstupenky, poukazu nebo prostřednictvím zdravotnického zařízení. Jestliže služby budou poskytovány jiným subjektem, který není registrován, jako poskytovatel zdravotních služeb apod. půjde o zdanitelný příjem. (Macháček, 2019)

4.4.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Na rozdíl od zaměstnance, jsou u zaměstnavatele poskytnutá nepeněžní plnění daňově neuznatelnými náklady. Pokud vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy je peněžní příspěvek daňově uznatelným nákladem.

4.5 Využívání dopravních prostředků zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnanců

Manažerské vozidlo se bezplatně poskytuje zaměstnanci zaměstnavatelem k použití pro služební i soukromé účely.

4.5.1 Daňové řešení u zaměstnance

Příjmem zaměstnance je 1 % ze vstupní ceny vozidla za každý měsíc, jedná se tedy o nepeněžní příjem. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta DPH, cena se o tuto daň zvýší. Je-li částka nižší než 1 000 Kč považuje se za příjem částka ve výši 1 000 Kč. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci postupně za sebou více vozidel, tak příjem je ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidla. Poskytne-li současně více vozidel, považuje se za příjem 1 % z úhrnu vstupních cen všech poskytnutých vozidel. (Brůha a kol., 2019)

Pokud je jedno vozidlo poskytnuto více zaměstnancům, je zdanitelný příjem 1 % ze vstupní ceny vozidla u každého zaměstnance. Nepeněžní příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

4.5.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Náklady na provoz vozidla jsou daňově uznatelné v plné výši, tudíž nedochází k daňovému krácení v poměru ujetých km pro podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých km. Výdaje za pohonné hmoty jsou daňově uznatelné pouze, když je vozidlo použito pro služební účely. Náklady na pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí zaměstnanec sám. Pokud by zaměstnanec tyto náklady neuhradil a zaměstnavatel by je považoval za benefit, jednalo by se o daňový náklad za podmínky, že benefit by byl sjednán buď v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě. Jestliže by tak sjednáno nebylo a zaměstnavatel netrval na úhradě, nejednalo by se už o daňový náklad.

Nevýhoda se může vyskytnout, jakmile dojde k bezplatnému přenechání vozidla zaměstnanci či jiné osobě, tak zaměstnavatel nemůže použít paušální výdaj na dopravu.

4.6 Poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti

Daňové řešení závisí na tom, zda se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění.

4.6.1 Daňové řešení u zaměstnance

Poskytování občerstvení

Nepeněžní forma poskytnutí občerstvení a nápojů je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů, pokud je určena ke spotřebě na pracovišti. V případě finančního poskytování příspěvku se jedná o peněžní plnění, které je většinou vypláceno současně se mzdou, proto bude plnění zdanitelným příjmem a zároveň bude zahrnuto do vyměřovacího základu.

Poskytování nealkoholických nápojů

Hodnota nápojů, která je poskytnutá, jako nepeněžní plnění je u zaměstnance osvobozena. Osvobozeno může být v případě poskytování nápojů určené ke spotřebě na pracovišti a za podmínky, že budou poskytovány ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Peněžní plnění bude zdanitelným příjmem.

Poskytování ochranných nápojů na pracovišti

Zaměstnancům před tepelnou či chladnou zátěží se poskytují ochranné nápoje. U zaměstnanců se hodnota těchto nápojů nepovažuje za předmět daně ze závislé činnosti.

4.6.2 Daňově řešení u zaměstnavatele

Poskytování občerstvení

Nepeněžní i peněžní forma poskytnutí občerstvení a nápojů nebude u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Pokud poskytne peněžní příspěvek, může si zaměstnavatel uplatnit povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem z peněžního příjmu zaměstnance, jako daňový náklad.

Poskytování nealkoholických nápojů

Pokud zaměstnavatel bude poskytovat nepeněžní plnění formou nákupu jednotlivých nápojů, nebude tato forma daňově uznatelným nákladem. Naopak poskytnutí peněžního plnění se jedná o daňově uznatelný náklad.

Poskytování ochranných nápojů na pracovišti

Pořízení ochranných nápojů je u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, pokud není pořízení těchto nápojů nad rámec stanovení nařízením vlády. Rovněž jsou daňově uznatelným nákladem vynaložené náklady na pitnou vodu.

4.7 Shrnutí ostatních benefitů

Tabulka 14 Daňové řešení ostatních vybraných benefitů

(zdroj: *Vlastní zpracování podle Macháčka, 2019*)

Benefit	Zaměstnanec		Zaměstnavatel
	Zdanění	Zahrnutí do VZ	Daňová účinnost
Doprava z/do zaměstnání	ANO	ANO	ANO
13. plat	ANO	ANO	ANO
Home office	ANO	ANO	ANO
Dovolená nad rámec zákona	ANO	ANO	ANO
Bezúročná půjčka	NE (do 300 000 Kč)	NE (do 300 000 Kč)	NE
Přechodné ubytování (PP)	ANO	ANO	ANO
Přechodné ubytování (NP)	NE (do 3 500 Kč)	NE (do 3 500 Kč)	ANO
Peněžní dary	ANO	ANO	NE
Nepeněžní dary	NE (do 2000 Kč)	NE (do 2000 Kč)	NE
Vyšší cestovní náhrady	NE (do limitu)	NE (do limitu)	ANO

II. PRAKTICKÁ ČÁST

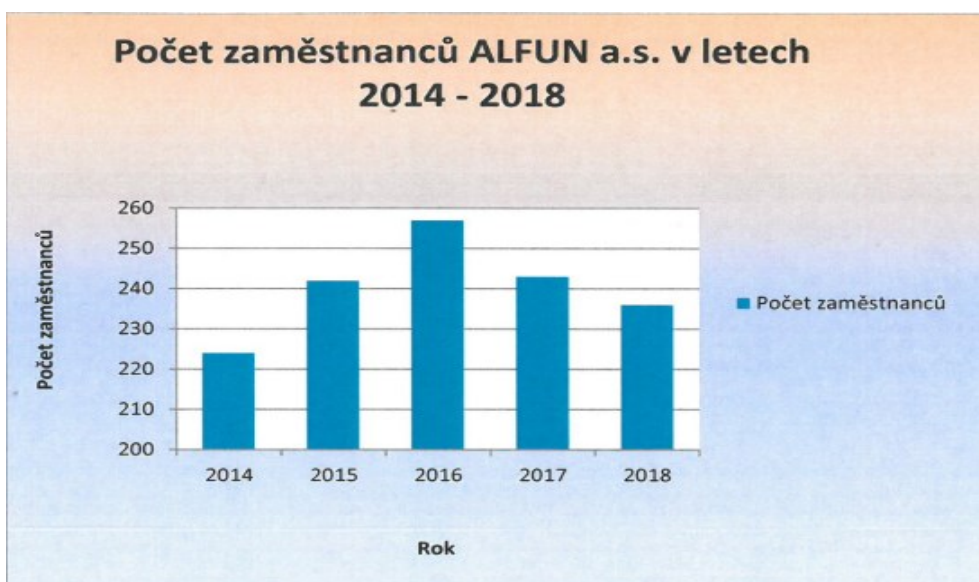
5 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

Pro praktickou část této práce jsem si vybrala společnost ALFUN a.s. V této kapitole bude představena, jak společnost, tak samozřejmě zaměstnanecké benefity, které společnost poskytuje svým zaměstnancům. Ke konci bude vyhodnoceno dotazníkové šetření, které ve společnosti proběhlo, a úplně na závěr budou navržena případná doporučení, které přihlédnou, jak k daňové výhodnosti nabízených benefitů, tak i ke spokojenosti zaměstnanců.

5.1 Představení společnosti

Společnost ALFUN a.s. byla založena v roce 1999, jako s. r. o. až v roce 2004 změnila právní subjektivitu, která trvá dodnes. Jméno společnosti vzniklo sloučením písmen AL (chemická značka hliníku) a FUN (překladem zábava) jednoduše „hliník hraou“. Je už tedy z názvu zřejmé, že podnikatelským záměrem byl obchod s hliníkem a jeho slitinami. Postupem času došlo k rozšíření sortimentu a společnost se stala moderním evropským servisním centrem. Její sídlo je ve městě Bruntál na severu Moravy. Má dvě pobočky v ČR a to v Praze a v Českých Budějovicích. Po roce 2013 se ALFUN stává největším dodavatelem přířezů z hliníkových desek v ČR. Společnost nabízí široký sortiment plechů, pasů, desek, profilů a tyčí vyrobených z hliníku, ocelových plechů a pasů, nerezových plechů, pasů a tyčí.

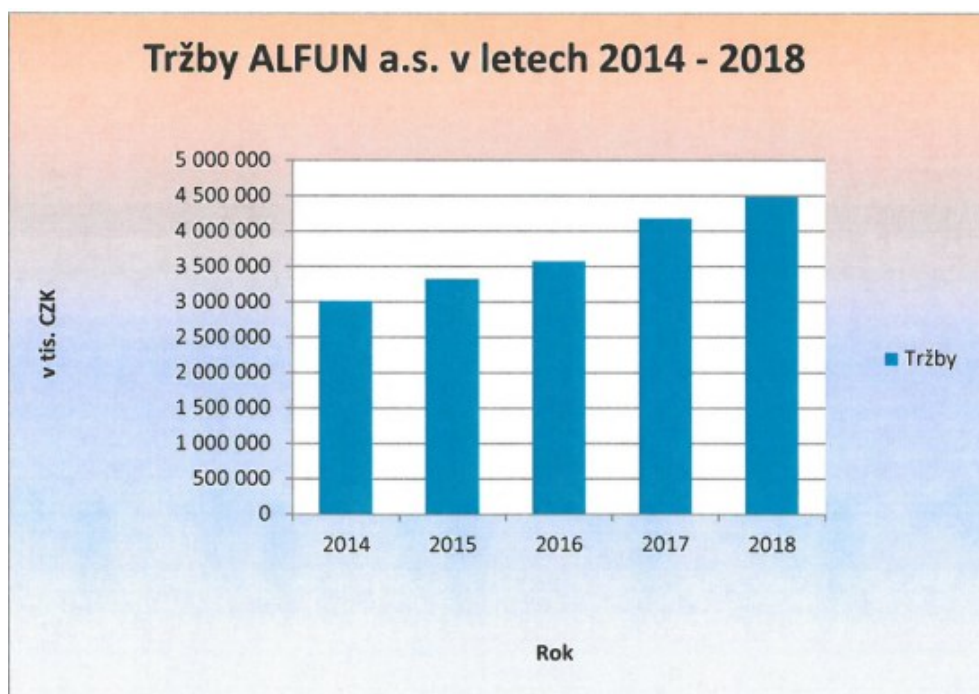
5.1.1 Základní ekonomické údaje



Obrázek 2 Vývoj počtů zaměstnanců

Zdroj: Výroční zpráva společnosti ALFUN

Z uvedeného grafu vyčteme, že každým rokem se počet zaměstnanců ve společnosti mění. Nejvíce zaměstnanců společnost zaměstnávala v roce 2016. V roce 2017 společnost zaměstnávala v průměru 243 zaměstnanců. Po roce tento počet klesl na 236. V současnosti společnost zaměstnává kolem 300 pracovníků v ČR.



Obrázek 3 Vývoj tržeb

Zdroj: Výroční zpráva společnosti ALFUN

Na rozdíl od počtu zaměstnanců, tržby stále stoupají. V roce 2017 byly tržby z prodeje zboží kolem 94 %, tudíž zbylé procenta činily tržby z prodeje výrobků a služeb, i když celkové tržby dalším rokem narostly, tak konkrétně tržby za zboží se snížily o 1 %.

5.2 Analýza benefitů ve společnosti

Společnost poskytuje svým zaměstnancům řadu zaměstnaneckých benefitů. Některé benefity jsou poskytovány plošně a naopak některé benefity jsou využívány jen určitými skupiny zaměstnanců.

5.2.1 Dovolená nad rámec zákona

Společnost poskytuje zaměstnancům 25 dní dovolené za kalendářní rok, což činí 5 dní nad rámec zákoníku práce.

Z hlediska daňového dopadu, je tento benefit pro společnost daňově uznatelným, ale zaměstnanci vstupuje do vyměřovacího základu, tudíž je i zdanitelným příjmem.

Do roku 2018 společnost poskytovala také volno v rámci sick days. Šlo o 3 dny, které byly určeny na léčení, a při jeho čerpání nemuseli zaměstnanci dokládat potvrzení o pracovní neschopnosti. Tento benefit byl však k datu 31. 12. 2018 zrušen pro všechny zaměstnance.

5.2.2 Náborový příspěvek pro dělnické pozice

U náborového příspěvku jde o získání nových pracovníků pomocí určitého peněžního plnění a používá se nejvíce tam, kde je největší nedostatek zaměstnanců. Náborový příspěvek společnost poskytuje od roku 2018 a k zavedení tohoto příspěvku vedla stavba nové haly v Bruntále, do které potřebovali právě oslovit nové zaměstnance. Příspěvek ve výši 10 000 Kč je rozdělen do dvou částí. První část činí 5 000 Kč a je vyplacena novému zaměstnanci po odpracované zkušební době, druhá část příspěvku ve výši 5 000 Kč je vyplacena po odpracovaném půl roku. Podmínkou poskytnutí tohoto příspěvku je závazek setrvání v zaměstnání 12 měsíců. Touto podmínkou si společnost zajišťuje stabilizaci personálu.

Jelikož se jedná o peněžní plnění, podléhá u zaměstnance zdanění a vstupuje do vyměřovacího základu na odvod pojistného. Pro společnost je náborový příspěvek daňově uznatelným nákladem.

5.2.3 Stravenky

Společnost poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě stravenek. Nominální hodnota stravenky činí 100 Kč. Příspěvek zaměstnavatele na jednu stravenku je 50 Kč hodnoty stravenky, tj. 50 %. Druhou polovinu si platí zaměstnanec sám. Stravenky se poskytují hned při nástupu za každý pracovní den v měsíci, tudíž se neposkytuje, např. je-li zaměstnanec na dovolené, nemocenské či paragrafu.

Poskytovaný příspěvek, který představuje 50 % z hodnoty jednoho jídla je daňově uznatelným nákladem, protože nepřekračuje zákonem stanovených 55 %. Z pohledu zaměstnance je tento příspěvek na stravování osvobozen od daně z příjmů a rovněž nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

5.2.4 Příspěvek na životní pojištění

Společnost poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na životní pojištění. Tento benefit není ve společnosti poskytován plošně. Nárok na tento příspěvek vzniká po 2 letech ve společnosti a je dobrovolný. Zaměstnanec nepředkládá svou vlastní smlouvu, ale musí si

uzavřít novou životní smlouvu přes společnost s tím, že nemusí platit svůj příspěvek. Zaměstnavatel přispívá 500 Kč.

U společnosti je tento příspěvek daňově uznatelný. Na daňovou účinnost nemá vliv výše poskytovaného příspěvku, ani to, jestli je u zaměstnance tento příspěvek zdanitelný. Na straně zaměstnance v tomto případě je příspěvek od daně z příjmů osvobozený a nevstupuje do vyměřovacího základu na odvod pojistného, protože částka, kterou zaměstnavatel přispívá, činí za rok 6 000 Kč. Zákonem daná hranice je 50 000 Kč ročně.

5.2.5 Automobil k soukromým účelům

Společnost poskytuje obchodním zástupcům služební automobil i k soukromým účelům. Zaměstnanci si sami platí náklady vynaložené za pohonné hmoty. Tyto náklady se sledují přes GPS, které mají automobily a každý měsíc musí zaměstnanci rozlišit jízdy, které učinili k soukromým účelům a naopak, které byly služební. Za soukromé jízdy si tedy platí zaměstnanec pohonné hmoty sám a za služební je platí společnost.

U zaměstnance je daňovým příjmem 1 % ze vstupní ceny poskytnutého vozidla, pokud by 1 % činilo méně, než 1 000 Kč, je daňovým příjmem bráno 1 000 Kč. U společnosti jsou náklady na provoz vozidla daňově uznatelné v plné výši. Nedochozí tedy k daňovému krácení v poměru ujetých km pro podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých km.

5.2.6 Ochranné nápoje na pracovišti

Ochranné nápoje jsou poskytovány všem zaměstnancům formou dodávky pitné vody z aquabarů. Také jsou po budově umístěné kávovary, kdy si zaměstnanci mohou udělat kávu. Společnost nakupuje kávy a cukry, které jsou umístěny na recepci a zaměstnanci si pro ně mohou kdykoliv dojít.

U zaměstnance je poskytování těchto nápojů v nepeněžní formě zcela osvobozeno, pokud jsou spotřebovány na pracovišti. U zaměstnavatele jsou daňově uznatelné náklady pouze na pitnou vodu, ostatní náklady daňově uznatelné nejsou.

5.2.7 Vzdělávání zaměstnanců

Společnost poskytuje zaměstnancům možnost vzdělávat se i včetně jazykového vzdělávání. Jsou zde kurzy anglického jazyka, které probíhají 1x týdně po 3 lidech, kteří jsou na stejné úrovni. Kurzy jsou pro všechny zaměstnance v pracovní době, avšak zaměstnanci, kteří kurz nepotřebují ke své práci, si musí hodiny, které strávili na kurzu vynahrazovat a být

v práci déle. Kurz trvá přibližně hodinu a půl. Zaměstnanci si platí 200 Kč za měsíc, ostatní náklady hradí společnost. Pokud zaměstnanec na kurz nepřijde, hrozí mu sankce, která neplatí, pokud se zaměstnanec z kurzu omluvil (lékař, dovolená, omluví nadřízený).

Dále jsou zde i kurzy například pro obchodní zástupce a asistentky (kurzy na téma komunikačních dovedností, obchodních dovedností, komunikace po telefonu pro on-line obchodníky). Tyto kurzy si především projdou noví zaměstnanci, poté se opakují přibližně 2x ročně.

Zaměstnancům tyto nepeněžní plnění nebudou vstupovat do výpočtu daně, ani do vyměřovacích základů pro odvody pojistného. Na straně zaměstnavatele uvedené kurzy či školení souvisí s předmětem daně a pracovníci je využijí ke své práci ve společnosti, což znamená, že jsou náklady vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců daňově uznatelné.

5.2.8 13. Plat

Zaměstnancům tento benefit vzniká, až po odpracování 6 měsíců ve společnosti. Počítá se průměrem ze všech mezd v průběhu roku. Je součástí listopadové výplaty (obdrží v prosinci), tudíž do průměru se počítá odpracovaných 11 měsíců. 13. plat se sice poskytuje plošně všem zaměstnancům ve společnosti, ale pro THP zaměstnance činí 60 % z výše zmíněného průměru a pro dělníky 100 %.

Benefit ve formě 13. platu podléhá u zaměstnance zdanění a zahrnuje se do vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj.

5.2.9 Ostatní benefity

Společnost poskytuje dále mobil k soukromým účelům a také možnost pružné pracovní doby, kdy pevná pracovní doba je stanovená od 8:00 – 15:00, zbylý čas si může zaměstnanec naplánovat, a to buď brzkým příchodem ráno, nebo odchod z práce později odpoledne.

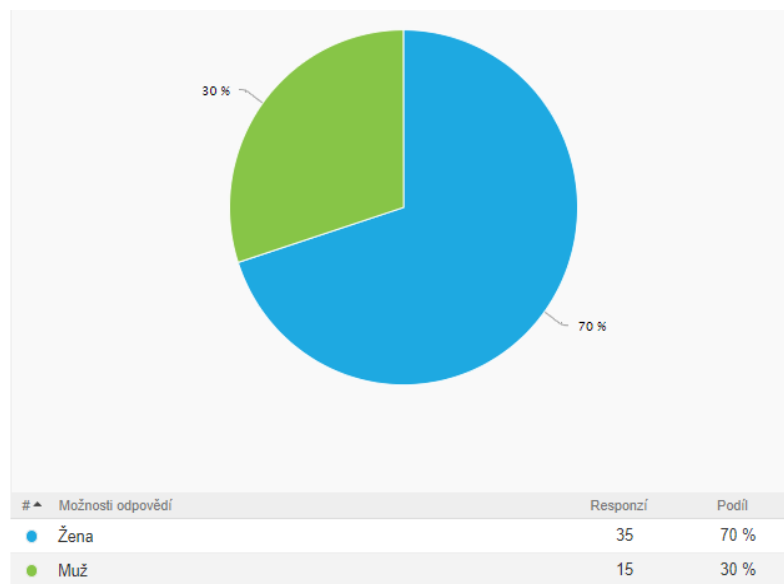
6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Pro účely této bakalářské práce bylo provedeno dotazníkové šetření. Dotazník byl zaměřen na spokojenost se zaměstnaneckými benefity ve vybrané společnosti ALFUN, a. s. a byl směřován na zaměstnance této společnosti. Cílem dotazníku bylo zjistit, které benefity zaměstnanci považují za nejlepší, které by uvítali navíc a které naopak považují za zbytečné. Na základě domluvy s personálním oddělením byl dotazník vytvořen formou elektronického formuláře a rozeslán prostřednictvím firemních e-mailů.

Dotazník se skládal dohromady z 11 otázek a z toho jedna otázka byla nepovinná. Dotazník byl rozeslán celkem ... zaměstnancům a z toho dotazník zodpovědělo 50 respondentů, což je ... % návratnost.

6.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

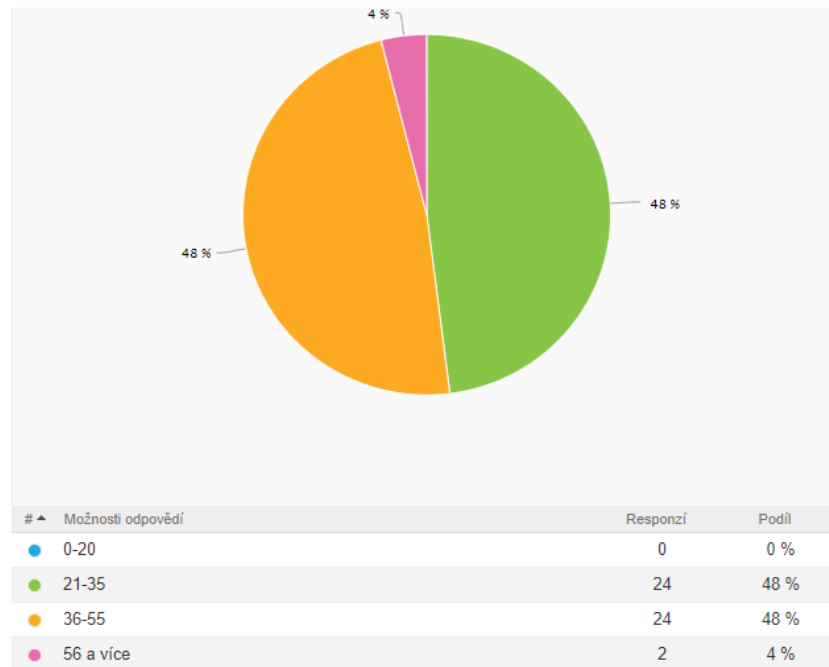
První dvě otázky byly zaměřeny na pohlaví a věk respondentů. Z 50 odpovědí odpovídalo 35 žen (70 %) a 15 mužů (30%).



Obrázek 4 Pohlaví zaměstnanců

Zdroj: zpracováno systémem Survio.cz

Nejčastěji zaměstnanci byli ve věku od 21 - 55 let, kdy od 21 - 35 odpovědělo 24 zaměstnanců a taktéž od věku 36 - 55 let 24 zaměstnanců.

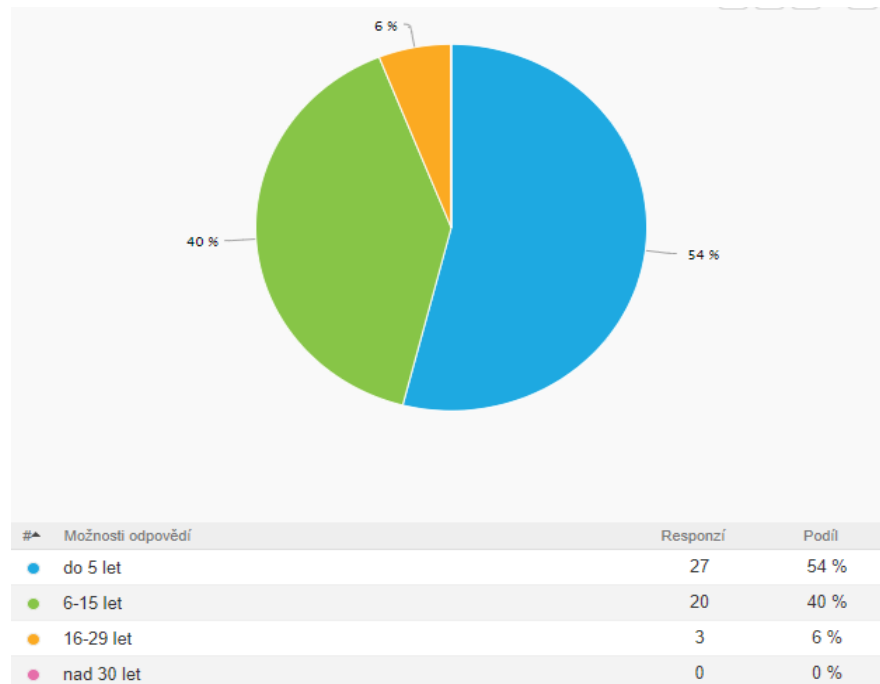


Obrázek 5 Věk zaměstnanců

Zdroj: zpracováno systémem Survio.cz

Další otázka byla, jakou pracovní pozici v současné době ve společnosti zaměstnanci vykonávají. Jelikož dotazník byl rozeslán na THP pracovníky, tak nejčastější odpovědí byla pozice asistentky, kterou vykonává 20 respondentů. Dále obchodního zástupce, kde odpovědělo 9 respondentů a prodejce 3 respondenti. Pozici vedoucích určitých útvarů vykonává 6 respondentů, a co se týče administrativy, účetnictví apod. odpovědělo 10 respondentů. Na pozici manažera vyplnili dotazník 2 respondenti.

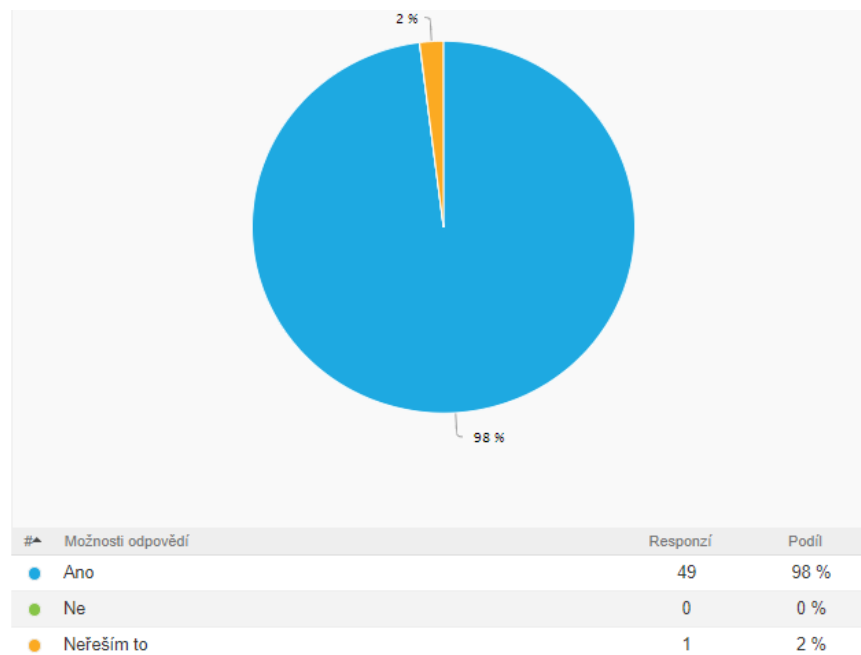
Při otázce, jak dlouho ve společnosti zaměstnanci pracují, byla nejpočetnější skupina s 27 odpověďmi, tedy 54% do 5 let, tudíž více než polovina zaměstnanců je ve společnosti krátkodobě. Po dobu od 6 – 15 let je ve společnosti zaměstnáno 40 % zaměstnanců a zbylých 6 % je ve společnosti nad 16 let. Žádný zaměstnanec zde nepracuje déle než 29 let.



Obrázek 6 Délka období zaměstnanců ve společnosti

Zdroj: zpracováno systémem Survio.cz

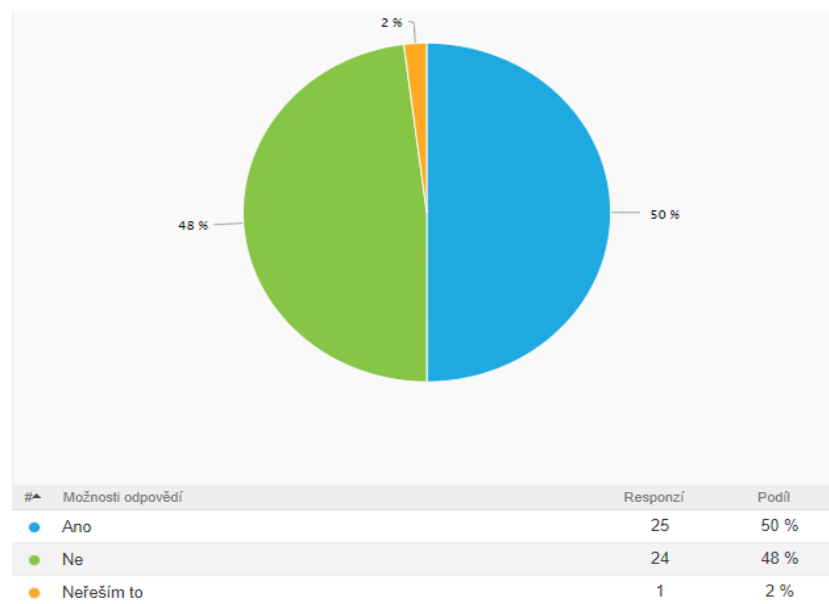
Při otázce, zda považují zaměstnanecké benefity ve své společnosti za důležité či je motivují, jde jednoznačně na obrázku níže vidět, že až na jednoho člověka, který benefitům nepřikládá žádný důraz všechny zaměstnance benefity motivují.



Obrázek 7 Důležitost a motivace zaměstnaneckých benefitů

Zdroj: zpracováno systémem Survio.cz

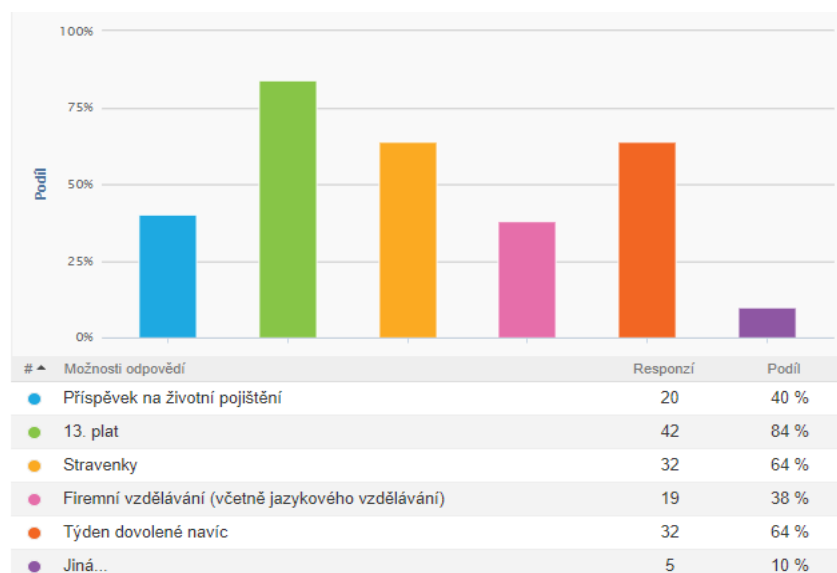
Polovina zaměstnanců jsou spokojeni s benefity, které nabízí jejich společnost a téměř polovina s nimi spokojená není, jeden zaměstnanec tuhle problematiku neřeší.



Obrázek 8 Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity

Zdroj: zpracováno systémem Survio.cz

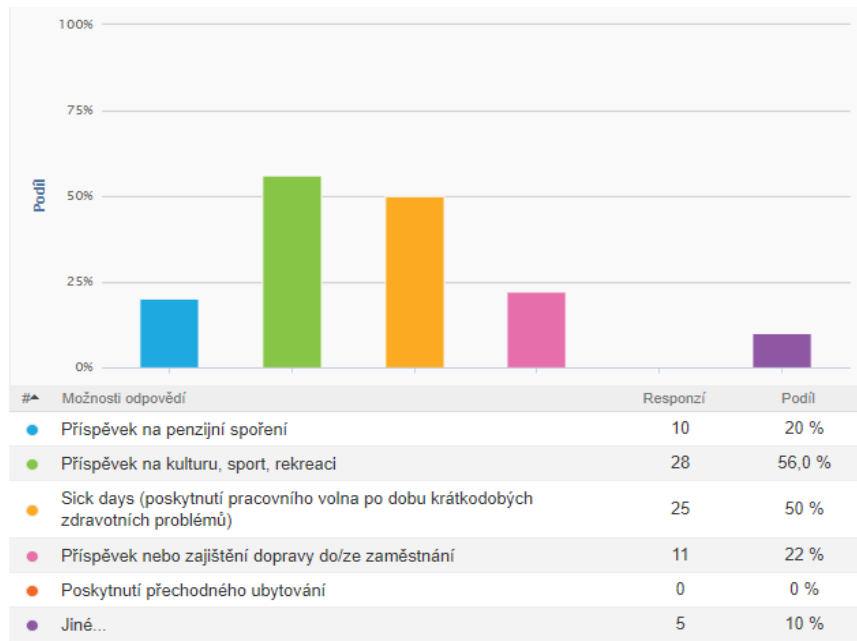
Nejvíce preferovaným benefitem se ve společnosti stal 13. plat, který preferuje 42 zaměstnanců z 50, tudíž 84 %. Na druhém místě se umístily se 32 respondenty hned dva benefity a to týden dovolené navíc a poskytování stravenek. Nejméně preferovanými benefity jsou příspěvek na životní pojištění a firemní vzdělávání. Pod pojmem „jiné benefity“ uvedli např. pružnou pracovní dobu.



Obrázek 9 Preference benefitů

Zdroj: zpracováno systémem Survio.cz

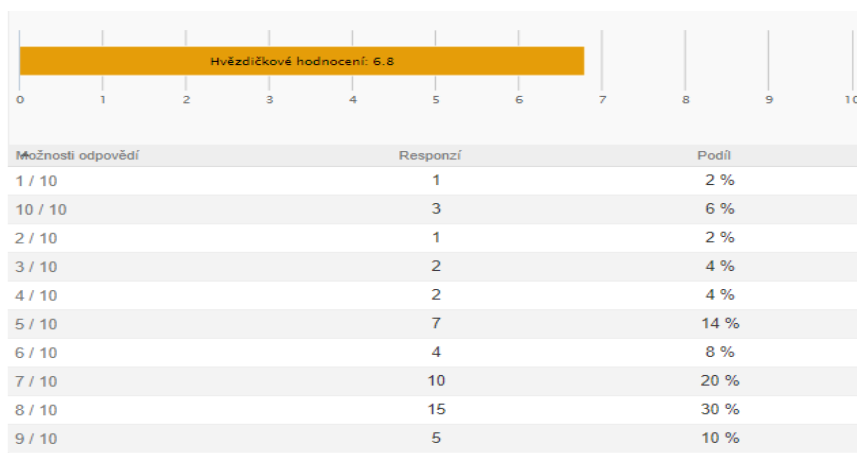
U otázky, které benefity by ve společnosti uvítali navíc, bylo nejvíce odpovědí u příspěvku na kulturu, sport a rekreaci, který by z 50 dotazovaných chtělo 28 respondentů. Těsně za tímto příspěvkem se umístil sick days, který by chtěla polovina respondentů. Pod jinými benefity, které by uvítali navíc, respondenti uvedli např. plný 13. plat, dovolenou za přesčasy, 14. plat nebo bonusy za vyšší prodej.



Obrázek 10 Preference nových benefitů

Zdroj: zpracováno systémem Survio.cz

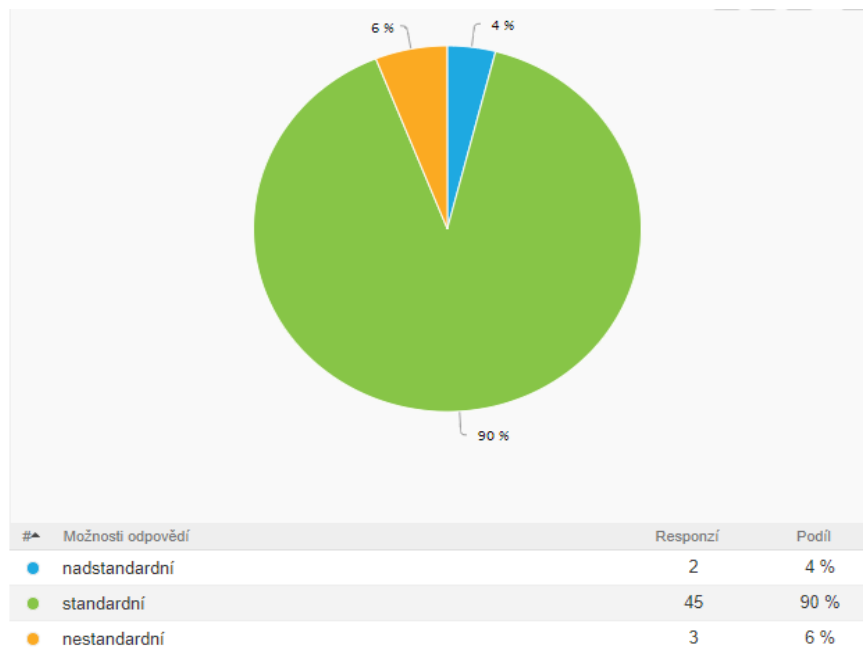
Nejvíce respondentů dalo 8 z 10 hvězdiček, což naznačuje, že 30 % z nich je s benefity spokojeno, dalších 20 % dali jen o jednu hvězdičku méně. Z celkového hodnocení vyplývá, že jsou zaměstnanci s benefity spíše spokojeni, ale určitě by uvítali jisté změny.



Obrázek 11 Hodnocení spokojenosti s nabízenými benefity

Zdroj: zpracováno systémem Survio.cz

Většina zaměstnanců, kteří zodpověděli dotazník, vnímají benefity ve společnosti jako standardní.



Obrázek 12 Vnímání benefitů

Zdroj: zpracováno systémem Survio.cz

Poslední otázka „Berete některé benefity, jako zbytečné? Pokud ano, napište které.“ byla nepovinná, přesto zde někteří zaměstnanci odpověděli. Některé odpovědi byly, že žádné benefity za zbytečné nepředpokládají a dva respondenti uvedli za zbytečné poskytování stravenek.

6.2 Shrnutí dotazníkového šetření

Pomocí dotazníkového šetření byl proveden ve společnosti ALFUN, a. s. průzkum spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity. Z dotazníku je zřejmé, že mezi respondenty převažovaly ženy nad muži. Nejvíce zaměstnanci preferují benefit ve formě 13. platu či dovolenou nad rámec zákona. Navíc by ve společnosti uvítali příspěvek na sport, kulturu a rekreaci, zavedení sick days a také penzijního připojištění. Většina respondentů vnímá benefity ve společnosti jako standardní a jsou s nimi spíše spokojeni, ale uvítali by změny.

7 NÁVRH ZMĚN A ZHODNOCENÍ JEJICH DOPADŮ

V této kapitole budou představeny návrhy zaměstnaneckých benefitů, kdy bude posuzována, jak daňová výhodnost, tak preference zaměstnanců, které byly zjištěny prostřednictvím dotazníkového šetření.

Bude navržen kombinovaný systém, který zahrne fixní i flexibilní systém benefitů. Flexibilní část bude zaměřena na zavedení benefitní karty pro volnočasové aktivity, kdy si sami zaměstnanci mohou zvolit, kam peněžní prostředky budou směřovat.

7.1 Příspěvek na stravování

Společnost poskytuje svým zaměstnancům stravenky v hodnotě 100 Kč. Příspěvek zaměstnavatele na jednu stravenku činí 50 % hodnoty stravenky, tedy 50 Kč. Druhá polovina hodnoty je hrazena zaměstnancem.

V rámci teoretické části již bylo zjištěno, že daňově uznatelným nákladem jsou příspěvky do výše 55 % hodnoty stravenky maximálně však do výše 70 % stravného při pracovní cestě 5 až 12 hodin. Hranice stravného při pracovních cestách je v roce 2020 stanovena na 103 Kč. Náklad, který si zaměstnavatel může uplatnit, jako daňově uznatelný činí 72,10 Kč, pokud tento náklad má představovat 55 % příspěvku na stravenku, tak optimální hodnota stravenky je 131 Kč.

Při zvýšení hodnoty stravenek na 131 Kč a zároveň zvýšení z 50 % na 55 % by společnost dosáhla maximální daňové úspory, ale znamenalo by to také zvýšení celkových nákladů na tento benefit. Tabulka níže nám ukazuje, že by se jednalo o navýšení z částky 1 050 Kč na 1 513 Kč za měsíc, tedy nárůst měsíčních nákladů o přibližně 44 %.

Jelikož změna hodnoty stravenky by nebyla z hlediska nákladů efektivní, tak bych jí prozatím nedoporučovala. Společnosti bych doporučila zvýšit příspěvek z 50 %, které v současnosti společnost svým zaměstnancům přispívá na daňově uznatelných 55 %. Při zvýšení tohoto příspěvku by došlo k daňové úspoře přibližně o 20 Kč/měsíc za jednoho zaměstnance a zároveň by se snížily náklady na tento benefit i zaměstnancům.

Tabulka 15 Výpočet a porovnání měsíční daňové úspory a nákladů

(zdroj: Vlastní zpracování)

Společnost (v Kč)	Stravenka 100 Kč	Stravenka 131 Kč
Příspěvek 50 %	50	65,5
Měsíční náklady (21 stravenek)	1 050	1 376
Daňová úspora	200	261
Příspěvek 55 %	55	72
Měsíční náklady (21 stravenek)	1 155	1 513
Daňová úspora	220	288

V druhé tabulce vyjádřené z pohledu zaměstnance a jeho dopadu na náklady i úsporu, jsem dospěla ke stejnému závěru a nedoporučila bych zvyšovat hodnotu stravenky na 131 Kč. Náklady by se zvýšily nejen u společnosti, ale také u zaměstnance z 1 050 Kč na 1 238 Kč, tedy o 18 %. Pokud by i přesto chtěla společnost hodnotu stravenky zvýšit, měla by provést průzkum mezi zaměstnanci, zda by stravenky ve vyšší hodnotě preferovali.

Tabulka 16 Výpočet a porovnání měsíčních nákladů u zaměstnance

(zdroj: Vlastní zpracování)

Zaměstnanec (v Kč)	Stravenka 100 Kč	Stravenka 131 Kč
Úhrada 50 %	50	65,5
Měsíční náklady (21 stravenek)	1 050	1 376
Úhrada 45 %	45	58,95
Měsíční náklady (21 stravenek)	945	1 238

Ponechání stravenek je zcela na místě, což nám dokazuje tabulka č. 17, která porovnává stravenky oproti navýšení mzdy o stejnou částku, v jaké společnost přispívá na stravenky. Poskytováním stravenek dostane zaměstnanec v porovnání s navýšením mzdy o přibližně 400 Kč za měsíc více v obou případech.

Tabulka 17 Porovnání navýšení mzdy oproti poskytování stravenek

(zdroj: Vlastní zpracování)

	Do mzdy	Stravenka 131 Kč	Do mzdy	Stravenka 100 Kč
Odměna	1513	1513	1155	1155
Pojistné 11 %	166	-	127	-
SHM	2024	-	1545	-
Zaokrouhlení	2100	-	1600	-
Daň 15 %	315	-	240	-
Čistý příjem	1032	1513	788	1155

7.2 Příspěvek na penzijní a životní pojištění

Dalším benefitem, u kterého společnost plně nevyužívá jeho daňové výhody, je příspěvek na penzijní a životní pojištění. Zde přispívá 500 Kč měsíčně jen na životní pojištění, což činí 6 000 Kč ročně. Náklady na tento benefit jsou pro společnost daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši. Zaměstnanci pro tento druh benefitu mají roční hranici 50 000 Kč ročně, aby byl benefit od daně z příjmů osvobozen. V tabulce níže je uveden rozdíl mezi roční daňovou úsporou při současném poskytování 6 000 Kč a maximální možnou výši tohoto příspěvku 50 000 Kč. Je třeba brát také v úvahu navýšení nákladů na tento benefit.

Tabulka 18 Roční daňová úspora společnosti při poskytování jednomu zaměstnanci
(zdroj: Vlastní zpracování)

Roční příspěvek	6 000 Kč	50 000 Kč
Roční daňová úspora	1 140 Kč	9 500 Kč

Z dotazníkového šetření vyplývá, že by zaměstnanci uvítali i zavedení penzijního připojištění a zároveň životní pojištění nepatřilo mezi nejvíce užívané benefity. Proto bych společnosti doporučila životní pojištění ponechat na dobrovolné bázi i se stejnou či větší částkou. Penzijní připojištění určitě doporučuji zavést a to ve výši 1 000 Kč, taktéž dobrovolně.

Obě pojištění mají své výhody i nevýhody, avšak dle mého názoru má penzijní připojištění výhod více. Největší výhoda je právě v poskytování i státního příspěvku, který se odvíjí od měsíční částky. Jelikož by společnost přispívala 1 000 Kč, jednalo by se o nejvyšší možný státní příspěvek, který činí 230 Kč za měsíc. Zaměstnanec by tak měl na účtu pojišťovny částku 14 760 za rok ($1000 \cdot 12 + 230 \cdot 12$) a to ještě bez přihlédnutí k úrokům, které se mu v průběhu roku přičítají.

Tabulka 19 Srovnání výhodnosti obou pojištění

(zdroj: Vlastní zpracování)

	Životní pojištění	Penzijní připojištění
Výhody	<ul style="list-style-type: none"> • Zajištění rodiny proti rizikům • Možnost dřívějšího využití naspořených prostředků 	<ul style="list-style-type: none"> • Státní příspěvek • Výrazné a bezpečné zhodnocení úspor, které pojištěnec na konci spoření dostane • Méně poplatků (dohled ČNB) • Možnost přerušit placení či snížit výši platby
Nevýhody	<ul style="list-style-type: none"> • Jako spoření není výhodné • Mění se v průběhu poměr peněz jdoucích na investice a na krytí rizik, takže je výše „uspořené“ částky nepředvídatelná • Pokud má společnost svou pojišťovnu, musí si zaměstnanec sjednat novou smlouvu – nevýhodné z toho důvodu, že to zaměstnanec nebude mít ve většině případů podle sebe 	<ul style="list-style-type: none"> • Na peníze si zaměstnanec může sáhnout, až za delší dobu

Výhodnost těchto benefitů především záleží na preferencích zaměstnance. Pokud si chce zaměstnanec zajistit sebe a svou rodinu je lepší mít životní pojištění, pokud preferuje finanční výhodu, lepší volba je penzijní připojištění. Velká nevýhoda, kterou penzijní připojištění zahrnuje je nemožnost výběru peněžních prostředků v průběhu pojištění, ale až na jeho konci. Zde je ale otázka, zda jde nemožnost výběru považovat za nevýhodu, jelikož je to plánem tohoto spoření – našetřit si na stáří, tedy vybrání prostředků v určitém věku.

Tabulka 20 Porovnání roční daňové úspory

(zdroj: Vlastní zpracování)

(v Kč)	Současnost	Návrh 1	Návrh 2
Roční příspěvek	6 000	24 000	18 000
Roční daňová úspora	1 140	4 560	3 420

Pokud by společnost zavedla penzijní připojištění v částce 1000 Kč a nechala životní pojištění na stejné částce, tak by za jednoho zaměstnance uspořila částku 3 420 Kč za rok. Při zvýšení životního pojištění na 1 000 Kč měsíčně a ponechání penzijního připojištění v částce 1 000 Kč měsíčně by daňová úspora byla 4 560 Kč ročně.

Pokud by společnost chtěla k tomuto benefitu přistoupit i z hlediska loajality a motivace zaměstnanců, tak by nejlepší způsob byl poskytování částky podle odpracovaných let. Návrh těchto příspěvků ukazuje tabulka č. 21.

Tabulka 21 Měsíční výše příspěvku podle odpracovaných let

(zdroj: *Vlastní zpracování*)

Délka PP v letech	Příspěvek
do 1	300 Kč
1 - 5	500 Kč
6 - 15	800 Kč
16 a více	1 000 Kč

7.3 Sick days a dovolená nad rámec zákona

Dovolená, která činí 25 dní za rok, patřila podle dotazníkového šetření mezi nejpoužívanější a tedy i nejoblíbenější benefity. Umístila se na 2 místě, proto bych tento benefit nechala beze změny.

Jak už jsem uvedla v teoretické části této práce, společnost sick days zrušila k 31. 12. 2018. Dotazníkové šetření ukázalo, že by tento benefit chtělo 50 % dotazovaných zaměstnanců. Sick days povede zaměstnance k motivaci a větší pracovní spokojenosti. Jelikož je tento benefit čím dál více populárnější, tak také přispívá k získávání kvalitnějších uchazečů na trhu práce. Společnosti sice vzrostou náklady, protože vyplácí mzdu ve výši 100 % náhrady mzdy zaměstnancům, kteří nejsou v práci, ale na druhou stranu by tento benefit mohl přispět k menší pracovní neschopnosti. Většina lidí nechtějí jít na nemocenskou z mnoha důvodů a některým stačí právě pár dní na zotavení se, tudíž by zavedení sick days byl nejlepším možným řešením. Pokud jsou sick days uvedeny v interním předpisu, kolektivní smlouvě či jiné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je pro společnost daňově uznatelným nákladem.

Před jeho zrušením společnost poskytovala 3 sick days za rok. Pokud by tedy společnost měla volné peněžní prostředky, doporučila bych podobnou dobu 3 – 5 dní, které se ve většině společností poskytují.

V tabulce č. 21 je uveden ilustrační příklad nákladů společnosti na jednoho zaměstnance při poskytnutí jednoho dne sick days. Pro zjednodušení se předpokládá hrubá mzda všech zaměstnanců 30 000 Kč s průměrným hodinovým výdělkem 203,1 Kč.

Tabulka 22 Náklady společnosti při zavedení jednoho sick days na jednoho zaměstnance
(zdroj: Vlastní zpracování)

Průměrný hodinový výdělek	203,1 Kč
Náklady na 1 sick day	1624,8 Kč
SP a ZP (33,8 %)	549,18 Kč
Daňově uznatelný náklad	2174 Kč

7.4 Rekreace, sport, kultura

Společnost nepřispívá žádnou částku na tento benefit a ani neposkytuje poukázky, či jiné nepeněžní plnění. Z důvodu větší spokojenosti zaměstnanců bych určitě doporučila na tento benefit přispívat. V rámci dotazníkového šetření se tento benefit umístil na prvním místě dalších požadovaných benefitů ve společnosti, což poukazuje na jeho důležitost. O volnočasové aktivity zájem poslední dobou přibývá, jak z pohledu zaměstnanců, kteří o tento benefit mají čím dál větší zájem, tak z pohledu firem, kteří jej využívají k lepší motivaci a loajalitě zaměstnanců.

Poskytovat příspěvky na rekreaci, sport a kulturu jde z mnoha hledisek. Formou poukazů, benefitních karet či již zmíněnou cafeterií. Pro ALFUN, a. s. bych doporučila začít spolupracovat s externím poskytovatelem portálu benefitů, kterým může být např. Edenred nebo Sodexo. Tyto společnosti spolupracují s několika partnery ať už ve světě sportu, kultury, cestování nebo také zdravotní péče. Zaměstnanec si tak může vybrat z řady benefitů, které mu vyhovují. Pro společnost je tento benefit daňově neuznatelný a pro zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů do 20 000 Kč za rok.

I když je benefit pro společnost daňově neuznatelný jeho zavedení by přispělo k větší motivaci zaměstnanců. Také by zvětšil větší loajalitu a zaměstnanci by tak ve společnosti zůstávali déle. K větší loajalitě bych zvolila způsob poskytování částky podle odpracovaných let, kdy by se částka s narůstajícími lety ve společnosti postupně zvyšovala. Poskytování příspěvku formou benefitních karet od společností výše zmíněných přináší i mnoho dalších výhod, které zobrazuje tabulka č. 23. V případě obou variant dojde k úspoře času a k snadnější administrativě a rychlé. Pro snadnější způsob vyhledávání uplatnění

karet si mohou zaměstnanci stáhnout mobilní aplikaci, a jelikož je moderní platit kartou, stačí přijít na určité místo a platba proběhne rychle a bezpečně.

Tabulka 23 Výhody benefitních karet

(zdroj: Vlastní zpracování na základě: (web: sodexo.cz; edenred.cz)

Sodexo	Edenred
Úspora času a snadnější administrativa	Rychlá a bezpečná platba
Kredit na kartě za pár minut	Finanční úspora
Není nutno skladovat papírové poukázky ve společnosti	Šířka partnerské sítě
Volba doručení	Nadstandardní podpora
Mobilní aplikace pro platbu a správu karty	Mobilní platby a aplikace

7.5 13. plat

Nejvíce preferovaným benefitem se ve společnosti stal 13. plat. Někteří respondenti by si jej přáli navýšit, jelikož dostávají 60 %. Jedná se o peněžní plnění, proto z něj plyne pro zaměstnavatele odvod na sociální a zdravotní pojištění a také zaměstnanec se v tomto případě nevyhne zdanění a odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Tento benefit je tedy zatížen vysokými daňovými odvody na obou stranách.

Jelikož je to s tímto benefitem komplikovanější v tom, že část zaměstnanců dostává 100 % a další část jen už zmíněných 60 %, tak bych před změnou ve společnosti provedla menší průzkum, zda by spíše zaměstnanci neocenili plošných 60 % příspěvku na 13. plat a zbylá hodnota, tedy 40 % by společnost přispívala příspěvek na dovolenou či rekreaci. Tímto příspěvkem by společnost ušetřila 33,8 % na odvodech a zaměstnanci by tak měli benefit v plné výši, jelikož je příspěvek na rekreaci a dovolenou osvobozen, pokud činí ročně maximálně 20 000 Kč.

V následující tabulce je uveden ilustrační příklad poskytnutí 13. platu, opět pro zjednodušení činí výše 13. platu 20 000 Kč.

Tabulka 24 Porovnání zvýšení 13. platu a zavedení příspěvku na dovolenou

(zdroj: Vlastní zpracování)

Plnění (v Kč)	13. plat (100 %)	13. plat (60%) + příspěvek na dovolenou (40 %)	
HM	20 000	12 000	8 000
SP, ZP zaměstnavatel	6 760	4 056	-
SP, ZP zaměstnanec	2 200	1 320	-
Daň	4 014	2 408	-
Čistý příjem	13 786	16 272	

Z uvedené tabulky výše vyplývá, že zavedení příspěvku na dovolenou je výhodnější, jak pro zaměstnance, který by měl čistý příjem o téměř 2 500 Kč vyšší a společnost by odvedla na odvody o více jak 2 500 Kč méně. Na druhou stranu se musí brát zřetel na daňový dopad. Zatímco 13. plat pro společnost daňově uznatelným nákladem je, u příspěvku na dovolenou naopak není. Každopádně větší výhodu spatřuji v tom, že společnost nemusí odvádět částky za sociální a zdravotní pojištění.

7.6 Shrnutí a komparace doporučení

V předcházející kapitole byly představeny jednotlivé návrhy změn systému benefitů ve vybrané společnosti. Změny, které vycházely z dotazníkového šetření a nabídky benefitů, které společnost v současné době nabízí, byly provedeny na základě daňové výhodnosti z pohledu společnosti a také bylo přihlédnuto k přáním zaměstnanců.

Bylo zjištěno, že společnost poskytuje spíše daňově mimořádně výhodné benefity, kdy pro zaměstnavatele jde o daňový náklad a zároveň zaměstnanec má toto plnění osvobozeno.

Řadí se zde:

- stravenky,
- příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění,
- kurzy a školení.

(web Moneus.cz)

Společnost zde však nevyužívá maximální limity pro daňovou uznatelnost, proto bylo navrženo zvýšení příspěvku na stravenky a navržení zavedení penzijního připojištění.

Společnost také poskytuje benefity v oblasti daňově výhodných benefitů, kdy sice jsou náklady pro zaměstnavatele daňově neuznatelné, ale nemusí z nich odvádět sociální a zdravotní pojištění. (web Moneus.cz) Patří zde:

- nápoje na pracovišti (káva, cukry apod.)

Jelikož do této skupiny patří i poskytnutí rekreace v nepeněžní formě do 20 000 Kč za rok, bylo navrženo místo stoprocentního 13. platu i tento příspěvek. Zároveň byla navržena spolupráce pro volnočasové aktivity s externí společností, kdy by společnost poskytovala zaměstnancům benefitní kartu.

Taktéž společnost poskytuje benefity v oblasti daňově neutrálních benefitů, kdy jsou náklady pro společnost daňově uznatelné, zatímco příjem podléhá u zaměstnance zdanění a

odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Zároveň nárok na tento benefit musí být upraven ve vnitropodnikových předpisech nebo v pracovní smlouvě. (web Moneus.cz) Zde společnost poskytuje:

- týden dovolené navíc,
- služební vozidlo pro soukromé účely.

Nadále do téhle skupiny je zařazen sick days, který společnost na konci roku 2018 zrušila, jelikož zaměstnanci by tento benefit ve společnosti uvítali, byl znovu navržen.

Při zavedení nových benefitů a také zvýšení příspěvků na některé současné benefity je nutné brát v úvahu zvýšení nákladů společnosti, které je se změnami spojeno.

V tabulce níže jsou srovnány současné roční náklady společnosti za jednoho zaměstnance s náklady, které by společnost měla po zavedení uvedených návrhů. Srovnány jsou benefity, ve kterých byly navrženy změny a také nově navržené benefity. Jsou navrženy dva návrhy a předpokládá se, že zaměstnanec splňuje tyto údaje:

- využívá stravenky,
- využívá příspěvek na životní pojištění i na penzijní připojištění,
- využil za celý rok 5 sick days,
- dostane 13. plat
- využívá benefitní kartu s příspěvkem 3 000 Kč/rok.

Dva návrhy jsou kvůli rozdílnému příspěvku na životní pojištění, kdy v návrhu 1 by společnost poskytovala příspěvek ve výši 1 000 Kč a v návrhu 2 by příspěvek činil 500 Kč měsíčně. Dalším důvodem je, že v prvním návrhu poskytne společnost 13. plat v plné výši a zároveň nebude poskytovat příspěvek na dovolenou. Naopak v návrhu druhém bude 13. plat ve stejné výši, jako je v současnosti a společnost zavede příspěvek na dovolenou.

Z uvedené tabulky níže tedy vyplývá, že nejvýhodnější varianta je návrh 2, kdy činí roční celkové náklady za jednoho zaměstnance o téměř 8 704 Kč méně a zároveň daňová úspora je menší jen o téměř 3 000 Kč. I když současné náklady jsou znatelně menší, neobsahují benefity, které by přispěly k větší spokojenosti zaměstnanců a také nevyužívají maximální daňové účinnosti.

Tabulka 25 Komparace současných nákladů s náklady po zavedení návrhů

(zdroj: Vlastní zpracování)

	Současné náklady	Náklady po zavedení návrhu 1	Náklady po zavedení návrhu 2
Stravenky (252 stravenek/rok)	12 600 Kč	13 860 Kč	13 860 Kč
Příspěvek na životní pojištění	6 000 Kč	12 000 Kč	6 000 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	-	12 000 Kč	12 000 Kč
5 sick days	-	10 870 Kč	10 870 Kč
Benefitní karta	-	3 000 Kč	3 000 Kč
13. plat	16 056 Kč	26 760 Kč	16 056 Kč
Příspěvek na dovolenou	-	-	8 000 Kč
Celkem	34 656 Kč	78 490 Kč	69 786 Kč
Daňová úspora	6 585 Kč	14 343 Kč	11 169 Kč

Z hlediska daňové optimalizace je pro společnost rozhodující poskytování benefitů, které jsou jako náklady daňově uznatelné. V uvedené tabulce daňově neuznatelnými náklady jsou pouze náklady na příspěvek na dovolenou a na benefitní kartu.

Tabulka 26 Komparace současného s navrženými varianty z pohledu zaměstnance

(zdroj: Vlastní zpracování)

	Současný příjem	Příjem po zavedení návrhu 1	Příjem po zavedení návrhu 2
Stravenky (252 stravenek/rok)	12 600 Kč	13 860 Kč	13 860 Kč
Příspěvek na životní pojištění	6 000 Kč	12 000 Kč	6 000 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	-	14 760 Kč	14 760 Kč
5 sick days	-	5 601 Kč	5 601 Kč
Benefitní karta	-	3 000 Kč	3 000 Kč
13. plat	8 272 Kč	13 876 Kč	8 272 Kč
Příspěvek na dovolenou	-	-	8 000 Kč
Čistá hodnota benefitů	26 872 Kč	63 097 Kč	59 493 Kč

Předchozí tabulka, ve které je zobrazeno srovnání benefitů z pohledu zaměstnance ukazuje, že pro zaměstnance by byl nejvýhodnější návrh první. Pokud bychom životní pojištění nechali ve stejné výši i v návrhu druhém, tak by tento návrh byl pro zaměstnance zcela nejvýhodnější. Zde by se měly brát v úvahu náklady společnosti. Uvedená částka 13. platu i sick days je už snižená o odvody na sociální a zdravotní pojištění a také o daň z příjmů.

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce byly účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů. Základním cílem práce bylo analyzovat nabídku zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti, zjistit spokojenost zaměstnanců s aktuální nabídkou benefitů pomocí dotazníkového šetření a následně vytvořit návrh na případná nápravná opatření s ohledem na daňovou optimalizaci z hlediska společnosti i poptávky zaměstnanců.

V teoretické části v první kapitole byla popsána charakteristika zaměstnaneckých benefitů, jejich členění, legislativní úprava, historie a aktuální trendy. Druhá kapitola se zabývala účetními aspekty, tedy způsobům účtování a třetí kapitola daňovými aspekty, na které navazovala kapitola čtvrtá, v níž byly vybrány benefity u kterých se určily daňové dopady z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Praktická část práce se zabývala benefity ve vybrané společnosti, kdy nejprve byla společnost představena, následně byla analyzována nabídka benefitů z daňového hlediska a byly uvedeny výsledky z dotazníkového šetření. V poslední kapitole byly navrženy změny na zlepšení současného systému, které by vyhovovaly oběma stranám. Také zde byla provedena komparace současného stavu s navrženými variantami a vyčíslením finančních dopadů pro zaměstnance i společnost. Byly vybrány dva návrhy, avšak možností na kombinaci těchto benefitů existuje několik.

I přes to, že společnost nabízí některé daňově maximálně výhodné benefity, není u nich využita maximální daňová účinnost anebo není poskytován vůbec. Doporučila bych společnosti se na tyto benefity zaměřit, především v zavedení penzijního připojištění a také zvýšení příspěvku na stravenky. Co se týče daňově výhodných benefitů, kterými společnost také disponuje, bych doporučila zavést příspěvek na kulturu, sport a rekreaci. Zaměstnanci o tento příspěvek projeví velký zájem, avšak tyto příspěvky v současném systému bohužel nejsou poskytovány. Jelikož mezi nejoblíbenější benefity ve společnosti patřila dovolená nad rámec zákona, by zaměstnanci také uvítali zavedení sick days.

Nastavení správného a efektivního systému zaměstnaneckých benefitů není vůbec jednoduché, ale je velmi důležité se touto problematikou zabývat a neustále hledat nejlepší možnosti, aby daná společnost byla lepší, než konkurence.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2017. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 12th ed. London: Kogan Page, 776 s. ISBN 978-0-7494-6550-6.

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al, 2019. *Abeceda personalisty*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 512 s. ISBN 978-80-7554-201-4.

HNÁTEK, Miloslav, 2019. *Daňové a nedaňové náklady*. Praha: ESAP, 280 s. ISBN 978-80-905899-8-8.

HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK, 2018. *Daňové a nedaňové náklady*. Praha: ESAP, 272 s. ISBN 978-80-905899-7-1.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ, 2020. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 184 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-261-8.

LOCHMANNOVÁ, Alena, 2016. *Personalistika: základy personalistiky*. Prostějov: Computer Media, 108 s. ISBN 978-80-7402-282-1.

MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 241 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

MARKOVÁ, Hana, 2018. *Daňové zákony 2018, úplná znění platná k 1. 1. 2018*. 28. vydání. Praha: Grada, 288 s. ISBN 978-80-271-0766-7.

PELC, Vladimír, 2011. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges. Praktik (Leges), 240 s. ISBN 978-80-872.

Elektronické zdroje

BERGLOVÁ, Lucie, 2020. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Fučík & Partneři [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupné z: <http://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>

BRYCHTA, Ivan, 2020. *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení, 1. část*. In: Portál DAUČ [online]. [cit. 2020-04-01]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=39040>

Dotazník. Survio [online]. [cit. 2020-05-01]. Dostupné z: <https://my.survio.com/C9D9C5X6Q8P7W1W1S6W7/designer>

- Edenred Benefits Cards.* Edenred [online]. [cit. 2020-05-01]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/produkty/kartove-reseni/edenred-benefits-card/zamestnavatel>
- Flexi Pass Card.* Sodexo [online]. [cit. 2020-05-01]. Dostupné z: <https://www.sodexo.cz/produkty/volny-cas/flexi-pass-card/#tabpro-zamestnavatele>
- HOLÍKOVÁ, Petra, 2020. *Účtování stravenek.* Uctovani.net [online]. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: <https://www.uctovani.net/clanek.php?t=Uctovani-stravenek&idc=44>
- KUBÍČKOVÁ, Alice a Veronika PATÁKOVÁ, 2020. *Nové trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů.* Práce a mzda [online]. [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nove-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu>
- MÁLEK, Ondřej, 2020. *Zaměstnanecké benefity z pohledu daní.* Moneus [online]. [cit. 2020-04-18]. Dostupné z: <https://www.moneus.cz/zamestnanecke-benefity-z-pohledu-dani/>
- Nejčastějším benefitem v ČR je příspěvek na stravování.* Trexima [online]. [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/nejcastejsim-benefitem-v-cr-je-prispevek-na-stravovani>
- STROPKOVÁ, Šárka, 2012. *Účtování firemních benefitů.* Portál Pohoda [online]. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnic-benefitu/>
- TOP 3 benefity českých zaměstnanců: peníze, dovolená nad rámec zákona a flexibilita.* Grafton recruitment [online]. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2018/tiskove-zpravy-2018/top-3-benefity-ceskych-zamestnancu-penize-dovolena-nad-ramec-zakona-a-flexibilita>
- V roce 2019 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů.* Trexima [online]. [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-benefitu>
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2020-04-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Žebříček benefitů poskytovaných v ČR v r. 2019.....	18
Obrázek 2 Vývoj počtů zaměstnanců	34
Obrázek 3 Vývoj tržeb	35
Obrázek 4 Pohlaví zaměstnanců	39
Obrázek 5 Věk zaměstnanců.....	40
Obrázek 6 Délka období zaměstnanců ve společnosti.....	41
Obrázek 7 Důležitost a motivace zaměstnaneckých benefitů.....	41
Obrázek 8 Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity	42
Obrázek 9 Preference benefitů.....	42
Obrázek 10 Preference nových benefitů.....	43
Obrázek 11 Hodnocení spokojenosti s nabízenými benefity.....	43
Obrázek 12 Vnímání benefitů.....	44

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Účtování tvorby FKSP.....	20
Tabulka 2 Účtování poskytnutí půjčky zaměstnanci z FKSP.....	20
Tabulka 3 Účtování příspěvku na rekreaci	21
Tabulka 4 Účtování příspěvku na stravování	21
Tabulka 5 Účtování příspěvku na nákup vitamínových prostředků	21
Tabulka 6 Účtování příspěvku na sport a kulturu.....	21
Tabulka 7 Účtování stravenek	22
Tabulka 8 Účtování příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění	22
Tabulka 9 Účtování příspěvku na odborný rozvoj.....	23
Tabulka 10 Účtování příspěvku na kulturu.....	23
Tabulka 11 Účtování občerstvení pro zaměstnance	23
Tabulka 12 Účtování příspěvku na stravování.....	23
Tabulka 13 Účtování na zdravotní péči	23
Tabulka 14 Daňové řešení ostatních vybraných benefitů	32
Tabulka 15 Výpočet a porovnání měsíční daňové úspory a nákladů.....	46
Tabulka 16 Výpočet a porovnání měsíčních nákladů u zaměstnance.....	46
Tabulka 17 Porovnání navýšení mzdy oproti poskytování stravenek	46
Tabulka 18 Roční daňová úspora společnosti při poskytování jednomu zaměstnanci.....	47
Tabulka 19 Srovnání výhodnosti obou pojištění	48
Tabulka 20 Porovnání roční daňové úspory	48
Tabulka 21 Měsíční výše příspěvku podle odpracovaných let.....	49
Tabulka 22 Náklady společnosti při zavedení jednoho sick days na jednoho zaměstnance	50
Tabulka 23 Výhody benefitních karet	51
Tabulka 24 Porovnání zvýšení 13. platu a zavedení příspěvku na dovolenou	51
Tabulka 25 Komparace současných nákladů s náklady po zavedení návrhů	54
Tabulka 26 Komparace současného s navrženými varianty z pohledu zaměstnance.....	54

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Alena Horká a jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Tento dotazník je jedním z podkladů pro mou Bakalářskou práci, ve které budu řešit benefity ve Vaší společnosti. Budu velmi ráda za jeho vyplnění a tím poskytnutí zpětné vazby k navrhovanému zlepšení. Dotazník zabere nanejvýš 5 minut. Předem děkuji všem, kteří si tento čas našli a dotazník vyplnili.

1. Pohlaví:*

Vyberte jednu odpověď

Žena

Muž

2. Věk:*

Vyberte jednu odpověď

0-20

21-35

36-55

56 a více

3. Jakou současnou pozici ve firmě vykonáváte*

Napište jedno nebo více slov...

500

4. Jak dlouho ve společnosti pracujete?*

Vyberte jednu odpověď

do 5 let

6-15 let

16-29 let

nad 30 let

5. Považujete zaměstnanecké benefity ke své práci za důležité? (Motivují Vás?)*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

Neřeším to

6. Jste spokojen/a s benefity, které v současnosti společnost poskytuje?*

Vyberte jednu odpověď

Ano

Ne

Neřeším to

7. Které benefity poskytované Vaší společností preferujete?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

Příspěvek na životní pojištění

13. plat

Stravenky

Firemní vzdělávání (včetně jazykového vzdělávání)

Týden dovolené navíc

Jiná...



8. Jaké další benefity byste uvítali navíc?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

Příspěvek na penzijní spoření

Příspěvek na kulturu, sport, rekreaci

Sick days (poskytnutí pracovního volna po dobu krátkodobých zdravotních problémů)

Příspěvek nebo zajištění dopravy do/ze zaměstnání

Poskytnutí přechodného ubytování

Jiné...



9. Ohodnoťte spokojenost s poskytovanými benefity.*



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

10. Strukturu zaměstnaneckých benefitů považují za:*

Vyberte jednu odpověď

nadstandardní

standardní

nestandardní

11. Berete některé benefity, jako zbytečné? Pokud ano, napište které.

Napište jedno nebo více slov...