

Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Lenka Balounová

Bakalářská práce
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lenka Balounová**
Osobní číslo: **M18913**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Na základě literární rešerše zpracujte teoretické poznatky týkající se zaměstnaneckých benefitů.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti z účetního a daňového pohledu.
- Na základě provedené analýzy navrhněte změny současného systému poskytování benefitů, vyhodnotte a popište dopady těchto změn.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

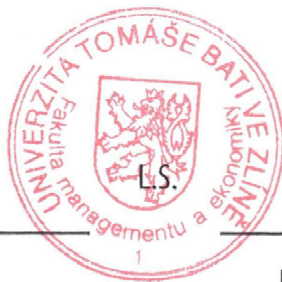
- ARMSTRONG, Michael. *Employee Reward*. Third edition. London: CIPD Publishing, 2002, 573 s. ISBN 0852929382.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *100 otázek a odpovědí – Benefity zaměstnanců, obchodování*. 1. vyd. Praha: Poradce, 2020, 96 s. ISBN 978-80-7365-446-7.
- KRBEČKOVÁ, Marie Ing. a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2020*. 7. vyd. Praha: ANAG, 2020, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
- VYBÍHAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2020, praktický průvodce*. 1. vyd. Praha: Grada, 2020, 472 s. ISBN 978-80-271-1032-2.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Eva Kramná, Ph.D.
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: 15. ledna 2021
Termín odevzdání bakalářské práce: 18. května 2021



doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan



prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním 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 bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byla jsem seznámena s tím, že na moji 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 užit své dílo – 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 vyrovnaní 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 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 bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem 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 bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Lenka Balounová

.....
podpis autora práce

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce je zobrazení účetních a daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Práce je rozdělena na 2 části. Teoretická část je věnována základním informacím a pojmům z oblasti zaměstnaneckých benefitů. Je zde popsána jejich historie, význam, veškeré druhy výhod, které se v současné době dají nabídnout, způsoby poskytování a právní úpravy.

Praktická část se věnuje obchodní společnosti ZÁLESÍ a. s. Představuji v ní základní informace o této firmě a stěžejním obsahem je popis a rozbor zaměstnaneckých benefitů, které jsou zaměstnancům podniku k dispozici.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, účetnictví, daně, mzda, zaměstnanec, zaměstnavatel

ABSTRACT

The purpose of my bachelor thesis is to show accounting and tax aspects of fringe benefits - from the employee's as well as employer's point of view. The thesis is divided in two parts. The theoretical part is devoted to basic information and the fringe benefits terminology. It includes its history, purpose, all kinds of advantages that can be currently offered, methods of provision and regulation.

The practical part is about the trading company ZÁLESÍ a. s. Here I present basic information and especially an analysis of employee benefits that are available to employees of the company.

Keywords: employee benefits, accounting, taxes, wage, employee, employer

Velice děkuji paní Ing. Evě Kramné, Ph.D. za to, že mě vedla při zpracování této bakalářské práce. Za rady, rychlé reakce na mé dotazy a věnovaný čas. Mé díky patří také vybrané společnosti za poskytnuté informace a jejím zaměstnancům, kteří mi tyto informace interpretovali. a v neposlední řadě děkuji své rodině za shovívavost a podporu v době mého studia.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 OBECNÉ VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	12
1.1 HISTORIE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	12
1.2 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	12
1.3 POJEM A DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	13
1.3.1 Druhy zaměstnaneckých benefitů	13
2 PŘÍKLADY NEJČASTĚJI VYUŽÍVANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE	14
2.1 PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ	14
2.1.1 Příspěvek na stravování z pohledu daňového	14
a) Stravenky	14
b) Stravenkový paušál	15
c) Stravování v závodní jídelně	15
2.1.2 Příspěvek na stravování z pohledu účetního	16
a) Výše čisté mzdy u zaměstnance, účetní vlivy z pohledu zaměstnavatele	16
2.2 PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	18
2.2.1 Daňové aspekty z pohledu zaměstnavatele	18
2.2.2 Daňové aspekty z pohledu zaměstnance	18
2.2.3 Účetní vliv z pohledu zaměstnavatele	19
2.3 PŘÍSPĚVKY NA VOLNOČASOVÉ AKTIVITY	19
2.3.1 Peněžní plnění příspěvků ze strany zaměstnavatele	19
2.3.2 Peněžní plnění příspěvků ze strany zaměstnanců	20
2.3.3 Nepeněžní plnění příspěvků ze strany zaměstnavatele	20
2.3.4 Nepeněžní plnění příspěvků ze strany zaměstnance	21
2.4 ZAMĚSTNANECKÉ ZÁPŮJČKY	23
2.4.1 Účetní vlivy při poskytnutí zápůjček z pohledu zaměstnavatele	24
2.5 SLUŽEBNÍ VOZIDLO POSKYTNUTÉ PRO SOUKROMÉ ÚČELY	24
2.5.1 Daňové aspekty z pohledu zaměstnavatele	25
2.5.2 Daňové aspekty z pohledu zaměstnance	25
2.6 ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	25
2.6.1 Daňové aspekty z pohledu zaměstnavatele	26
2.6.2 Daňové aspekty z pohledu zaměstnance	26
2.7 ZDRAVOTNÍ BENEFITY	26
2.7.1 Daňové aspekty z pohledu zaměstnavatele	26
2.7.2 Účetní vliv z pohledu zaměstnavatele	27

2.8	DALŠÍ VARIANTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	27
II	PRAKTICKÁ ČÁST	29
3	CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI.....	30
3.1	ZÁKLADNÍ INFORMACE	30
3.1.1	Organizační struktura	31
3.1.2	Předmět činnosti	31
3.2	POPIS A ROZBOR ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI ZÁLESÍ A. S.	32
3.2.1	Zaměstnanecké benefity ve vybraném podniku	32
3.3	ZHODNOCENÍ STÁVAJÍCÍ NABÍDKY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ A DOPORUČENÍ K JEJICH ROZŠÍŘENÍ.....	40
ZÁVĚR.....	42
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	43
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	46
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	47
SEZNAM GRAFŮ.....	48
SEZNAM TABULEK	49

ÚVOD

V dnešní době zaměstnavatel získává v očích zaměstnanců a uchazečů plusové body hlavně na základě toho, co jim může poskytnout nad rámec standardního hodnocení odvedené práce. Toto se týká hlavně zaměstnaneckých benefitů. Mzda je samozřejmě stále na prvním místě, ale výhody navíc jsou podpůrným nástrojem při rozhodování uchazečů, pro koho začít pracovat. Vítanou odměnou jsou zcela jistě i pro stávající zaměstnance.

Není obor, který by se bez nabídky zaměstnaneckých benefitů obešel. Společnost, kterou jsem si vybrala k vypracování praktické části této práce, má v nabídce rozmanitou škálu benefitů, které zpříjemňují výkon zaměstnání současným zaměstnancům a zároveň má co nabídnout novým uchazečům.

Zaměstnanecké benefity zaměstnavatelé nabízí s ohledem na svou finanční situaci a také jaký daňový dopad pro firmu bude benefit mít. Nástroj ve formě zaměstnaneckých benefitů se používá kvůli spokojenosti, motivaci a posílení loajality vůči zaměstnavateli. Ti opravdu dobří zaměstnavatelé se zajímají o to, o které výhody by měli současní pracovníci zájem. Ví, že bez kvalitních a spokojených zaměstnanců nebude jejich firma vzkvétat a prosperovat. Proto je na místě brát své zaměstnance jako velmi důležitou a neoddělitelnou součást procesu.

Tato bakalářská práce obsahuje popis a rozbor zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti a pokusí se nabídnout vylepšení, pokud se objeví nějaký nedostatek nebo nápad na zlepšení, co se týče ve vztahu k zaměstnancům či finančního a daňového pohledu.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – na teoretickou a praktickou. V části teoretické se zaměřuje na základní informace ohledně zadaného tématu. Seznámí Vás s historií zaměstnaneckých benefitů, kde se vlastně potřeba odměňování zaměstnanců nad rámec mzdy objevila. Dále se podrobněji zabývá každým benefitem zvlášť, co se týče účetních a daňových aspektů.

V praktické části je představena společnost, kterou jsem vybrala jako praktický příklad a na které lze aplikovat poznatky teoretické a také jaké možnosti v oblasti zaměstnaneckých benefitů současné podniky mají a kterých využívá jen malá hrstka.

Závěrem jsou shrnuté získané informace a je poskytnut návrh na zlepšení stavu ve vybrané společnosti.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je popsat a strukturovat problematiku zaměstnaneckých benefitů. Od jejich historie přes význam až po konkrétní druhy. Teoretická část poskytuje několik srovnání jednotlivých druhů benefitů oproti jinému druhu benefitu, porovná jejich výhody a nevýhody, ať už z účetního nebo daňového hlediska, z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Toto vše na základě literární rešerše, ke které jsou stěžejními zdroji odborná literatura a internetové zdroje uvedené v seznamech na konci práce. Tato část je postupně naplňována pomocí metod analýzy a komparace.

Praktická část bakalářské práce seznamuje se širokou škálou zaměstnaneckých benefitů, kterou poskytuje vybraná společnost ZÁLESÍ a. s. Rozebrána je také struktura poskytovaných benefitů. Podkladem pro praktickou část jsou především interní materiály poskytnuté společností. V této části jsou použité metody analýza a deskripce.

V závěru práce se nachází doporučení vybrané společnosti v oblasti poskytování benefitů, která jsou zpracována na základě syntézy současné situace v praktické části bakalářské práce. Jednotlivá doporučení a tipy na vylepšení mohou pro vybranou společnost představovat vhodnou optimalizaci aktuálního poskytovaného systému benefitů. Samotná optimalizace by pak měla vylepšit dosavadní renomé společnosti a měla by přinést vyšší spokojenost současných zaměstnanců s poskytovanými benefity a také by měla podpořit jejich loajalitu vůči zaměstnávající společnosti ZÁLESÍ a. s.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 OBECNÉ VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Zaměstnanecké benefity nebo také výhody, chceme-li, jsou součástí jednoho velkého tématu, které se nazývá řízení lidských zdrojů. Laik by si mohl položit otázku, „Co vlastně řízení lidských zdrojů může být?“ Nejedná se o nic jiného než o mzdovou problematiku a personalistiku. Benefity patří do snad nejdůležitějšího podtématu a tím je odměňování zaměstnanců a je také úzce spjato s motivací pracovníků. Jaké formy odměňování pracovníků jsou v současné době na výběr představí tato práce.

1.1 HISTORIE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Historie zaměstnaneckých benefitů započala v době 2. světové války. V USA byl velký nedostatek pracovních sil a zároveň vláda zakázala zvyšování mezd. Podniky se proto snažily zviditelnit pro budoucí zaměstnance jiným způsobem, například jim poskytly jídlo, platily za ně platby u lékařů nebo zakládaly životní pojistky. Historii výhod pro zaměstnance v ČR nezapočal nikdo jiný než osvícený pan Tomáš Baťa. Nechal vystavět tzv. Baťovské domky, staral se o vzdělání, stravování a v neposlední řadě o volnočasové aktivity všech svých zaměstnanců. Pro nás stále málo, na jeho dobu neskutečně pokrokové.

1.2 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Co se týče zaměstnávání a výběru uchazečů, jsou i zde časy hojnosti a časy nedostatku. Do nedávné doby trvaly časy nedostatku kvalitních pracovních sil, proto bylo více než na místě, ze strany poskytovatelů pracovních pozic, přijít s něčím, co by mohli uchazečům nabídnout navíc ke mzdě. Dávno je tomu, kdy jediný benefit byl příspěvek na stravování.

Není to pouze o tom, na co by zaměstnavatelé měli nalákat nové pracovníky, ale také o tom, jak jinak ukázat vděk za vykonanou práci stávajícím zaměstnancům. Motivace ke spokojenosti, loajalitě a vytváření dobrého jména firem.

Toto jsou nejdůležitější důvody, proč poskytnout svým kolegům něco navíc. Pokud zaměstnavatel nad těmito věcmi neuvažuje, není dobrý manažer. Lidé už moc nechtějí pracovat jen za mzdu. Skoro žádný ze zaměstnavatelů si nevzal za příklad již zmiňovaného pana Tomáše Baťu.

Výhody nedostane ihned každý zaměstnanec či uchazeč. Předchází tomu splnění určitých podmínek, např. odpracované roky, naplnění pracovního plánu, nízká absence a další kritéria.

1.3 POJEM A DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány jako nenároková složka vedle platu, mzdy, nebo odměny. Proto lze říci, že pojem zaměstnaneckých benefitů je výhoda navíc, kterou zaměstnavatel chce vyjádřit zaměstnanci vděčností za velmi kvalitně odvedenou práci. Nejsou vymezeny v žádném právním předpise, např. v zákoníku práce. Zde platí, co není zakázáno, je dovoleno. Ve většině případů se jedná o nepeněžní plnění v mnoha formách. Jak už bylo zmíněno, tak mají motivační a výkonnostní funkci. Zaměstnanecké odměny jsou ukazatelem, jak jsou zaměstnanci odměňováni v souvislosti s jejich hodnotou pro firmu. Skládá se jak z peněžních i nepeněžních odměn a zahrnuje filozofie, strategie, politiku, plánování a procesy používané organizacemi k rozvoji a udržení systémů odměn (Armstrong, 2020, s. 3).

Hlavním cílem zaměstnaneckých benefitů je posílení oddanosti zaměstnanců, uspokojení osobních potřeb zaměstnanců, co nejnížší zdanění mezd, zvýšení výkonu práce a dobrého jména zaměstnavatele.

1.3.1 Druhy zaměstnaneckých benefitů

Druhů zaměstnaneckých benefitů je v současné době několik. V podobě poukázek, užívání služebního automobilu i k soukromým účelům, dny (hodiny) dovolené navíc, atd. Níže jsou uvedené příklady členění druhů a hlavní skupiny dělení. Členit zaměstnanecké benefity lze hned z několika úhlů pohledu.

Dle skupin:

- zdravotní, důchodové, poskytované na pracovišti, platové a finanční, vzdělávací, k využití pracovního volna, aj.

Dle formy:

- hmotné: takové, které lze fyzicky uchopit; př. stravenky, poukaz, aj.,
- nehmotné: nelze fyzicky vlastnit; př. dny (hodiny) dovolené navíc, sick days, aj.

Dle způsobu výplaty:

- peněžní: odměna v penězích; př. dosažení plánu výroby, aj.,
- nepeněžní: opak odměn v penězích; př. poukazy, aj. (Macháček, 2019, s. 1).

2 PŘÍKLADY NEJČASTĚJI VYUŽÍVANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE

V této části bakalářské práce jsou uvedeny nejčastěji nabízené zaměstnanecké benefity a zároveň ty nejoblíbenější mezi zaměstnanci v České republice, ale i ty, které nejsou až tak běžné. Zákonnou úpravu zaměstnaneckých benefitů z pohledu daní nalezneme v Zákoně o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. Jejich účtování se řídí Zákonem o účetnictví č. 563/1991 Sb., konkrétněji vyhláškou č. 500/2002 Sb.

2.1 PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

V ČR patří tento benefit mezi nejčastěji poskytované. Zákoník práce přímo ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnancům stravování (§ 236 ZP). Následný způsob uskutečnění povinnosti je pak pouze na zaměstnavateli (Macháček, 2019, s. 43). Podmínky týkající se poskytnutí tohoto benefitu by měly být stanoveny v kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpise (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 35).

2.1.1 Příspěvek na stravování z pohledu daňového

Příspěvek na stravování a jeho zdanění, ať už z pohledu zaměstnavatele nebo zaměstnance se řídí dle Zákona o dani z příjmu č. 586/2002 Sb. Kritéria ohledně osvobození od daně z příjmu ze závislé činnosti je blíže specifikováno v § 6 odst. 9 písm. b), který odkazuje na zákoník práce, že je osvobozeno nepeněžní nebo peněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnancům na stravování za jednu směnu do výše 70 % horní hranice stravného při pracovní cestě trvající 5-12 hodin, které lze poskytnout. U zaměstnavatele platí dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4, v případě nepeněžního plnění daňová uznatelnost výdajů do výše 55%. Peněžní plnění je stejně uzákoněné jako z pohledu zaměstnanců. Do výše uvedených hodnot jsou plnění osvobozena od zákonného pojistného na zdravotní a sociální pojištění ze strany zaměstnanců, to znamená, že nejsou součástí vyměřovacího základu mzdy (Macháček, 2019, s. 47).

a) Stravenky

Maximální nominální hodnota stravenky není z pohledu zákona udána. Daňově uznatelné náklady z takto poskytnutého plnění jsou pro zaměstnavatele až do výše 55% z částky stravenky. Zbývající část ve většině případů, ve výši 45%, se zaměstnanci strhává s jeho souhlasem z měsíční mzdy. Lze s nimi zaplatit oběd v restauraci nebo nakoupit potraviny v běžném obchodě. V současné době je možné místo klasických papírových stravenek používat

stravenkové karty, kam zaměstnavatel pošle zvolenou částku a zaměstnanec s ní může platit jako s běžnou platební kartou. Jen je toto omezené tím, že ne všude stravenky a stravenkové karty uznávají (Macháček, 2019, s. 46).

b) Stravenkový paušál

Rok 2021 byl v ČR pro klasické stravenky přelomový. Vláda uzákonila možnost poskytnutí zaměstnanci tzv. stravenkový paušál. V praxi to znamená, že zaměstnavatel může vyplatit zaměstnanci ke mzdě až 70% z horní hranice stravného pro rok 2021, která je ve výši 108,-Kč. Tudíž částka 75,60 Kč za odpracovanou směnu je ve mzdě osvobozena od daně a dalších zákonných odvodů, vše nad tuto částku musíme zdanit a podléhá i případným exekucím u zaměstnance (§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP).

Tabulka 1 zdroj Stravenkový paušál v praxi - co to je a komu se vyplatí [2021] | Rexter.cz

100 Kč stravenka	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Daňový režim	Osvobozeno ze 100 %	Daňový náklad 55 %
55 Kč/55 % = daňový náklad zaměstnavatele a osvobozený příjem zaměstnance	0 Kč	- 10,45 Kč
45 Kč/45 % = daňově neuznatelný náklad zaměstnavatele a osvobozený příjem zaměstnance	0 Kč	0 Kč
Příjem zaměstnance a výdej zaměstnavatele	100 Kč	89,55 Kč
100 Kč stravenkový paušál	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Daňový režim	Osvobozeno do 75,60 Kč	Daňový náklad 100 %
75,60 Kč = daňově uznatelné u zaměstnavatele a osvobozené u zaměstnance	0 Kč	- 14,36 Kč
24,40 Kč = daňově uznatelné u zaměstnavatele a zdaněné u zaměstnance	- 6,34 Kč	2,04 Kč
Příjem zaměstnance a výdej zaměstnavatele	93,66 Kč	87,68 Kč

c) Stravování v závodní jídelně

Tento typ benefitu z daňového pohledu funguje tak, že veškeré náklady spojené s provozováním vlastního stravovacího zařízení jsou daňově uznatelné. Od spotřeby energií, údržby a oprav zařízení až po mzdy pracovníků v jídelně. Pouze náklady vynaložené na potraviny pořízené k výrobě jídel jsou daňově neuznatelné. Úhrada potravin jde buď na vrub

FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění. Poslední možností je také úhrada zaměstnancem po dohodě stržením ze mzdy určité částky (Macháček, 2019, s. 45).

2.1.2 Příspěvek na stravování z pohledu účetního

a) Výše čisté mzdy u zaměstnance, účetní vlivy z pohledu zaměstnavatele

Příklady výše mzdy při poskytnutí stravenek ve 100,-Kč výši a stravenkového paušálu za 70,-Kč (za rok 2021)

Př. - stravenky:	HM =	25 000,-Kč
	SP+ZP zaměstnanec (celkem) =	2 750,-Kč
	SP+ZP zaměstnavatel (celkem) =	8 450,-Kč
	Daň zálohová =	1 430,-Kč
	Stravenky =	900,-Kč (odpr. 20 dní)
	ČM =	19 920,-Kč

Tabulka 2 Účtování jednotlivých položek při variantě stravenek (vlastní zpracování)

Účetní položka	MD	D
Hrubé mzdy zaměstnanců	521	331
SP + ZP zaměstnanci (11%)	331	336
SP + ZP zaměstnavatel (33,8%)	524	336
Daň zálohová (15%)	331	342
Srážka ze mzdy – stravenky	331	335
Výplata čisté mzdy	331	211/221
Nákup stravenek	213	211/221
Zaměstnavatel – 55% daňově uznatelných	527	213
Zaměstnanec – 45% srážka ze mzdy	335	213

Př. – stravenkový paušál:	HM =	25 000,-Kč
	SP+ZP zamci (celkem) =	2 750,-Kč
	SP+ZP zamtel (celkem) =	8 450,-Kč
	Daň zálohová =	1 430,-Kč
	Stravenkový paušál =	1 400,-Kč (odpr. 20 dní)
	ČM =	22 220,-Kč

Tabulka 3 Účtování jednotlivých položek při variantě stravenkového paušálu (vlastní zpracování)

Účetní položka	MD	D
Hrubé mzdy zaměstnanců	521	331
SP + ZP zaměstnanci (11%)	331	336
SP + ZP zaměstnavatel (33,8%)	524	336
Daň zálohová (15%)	331	342
Stravenkový paušál	527	331
Výplata čisté mzdy	331	211/221
Nákup stravenek	-	-
Zaměstnavatel – 75,60 Kč daňově uznatelných	-	-
Zaměstnanec – 45% srážka ze mzdy	-	-

Jak je vidět na názorném příkladu výpočtu čisté mzdy, stravenkový paušál je výhodnější pro obě strany. Ušetří administrativu zaměstnavateli například u objednávání stravenek plus další náklady spojené s jejich pořízením, což lze zjistit už z účtování, kde se neobjevují účetní operace spojené s pořízením stravenek. Dále se zaměstnanci zvýší čistá mzda, aniž by tento „příplatek“ podléhal dani z příjmů a také nemusí hledat restaurace, kde lze platit jídlo stravenkami nebo stravenkovou kartou.

2.2 PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění se řadí mezi mimořádně výhodné. V rámci zaměstnaneckých benefitů patří také k jedněm z těch oblíbených. Navíc je u penzijního připojištění poskytován státní příspěvek (Macháček, 2019, s. 55).

2.2.1 Daňové aspekty z pohledu zaměstnavatele

Kritéria k poskytování příspěvků zaměstnavatelem najdeme v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Pokud je právo zaměstnanců na příspěvek upraveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní, kolektivní nebo jiné smlouvě, jsou tyto příspěvky do výše 50 000,-Kč za rok daňově uznatelným nákladem (Macháček, 2019, s. 56).

2.2.2 Daňové aspekty z pohledu zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP bodu 1 a 2 je od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti osvobozena platba příspěvku od zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění platbou v úhrnné výši nejvýše 50 000,-Kč ročně a zároveň nepodléhají sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Toto ustanovení platí od 1. 1. 2017, kdy vešla v platnost novela ZDP, která zvýšila limit z 30 000,-Kč.

Od základu daně ve zdaňovacím období lze maximálně odečíst příspěvek zaplacený poplatníkem u penzijního připojištění a soukromého životního pojištění, kdy se částka v roce 2017 zvýšila z původních 12 000,-Kč na 24 000,-Kč (§ 15 odst. 5). V případě soukromého životního pojištění, musí být pro daňovou uznatelnost nákladu splněny ještě podmínky obsažené v § 15 odst. 6:

- příspěvek na životní pojištění musí být zasílán zaměstnavatelem na účet životního pojištění zaměstnance (§ 15),
- v pojistné smlouvě uzavřené mezi pojistníkem zároveň poplatníkem v jedné osobě a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti v České republice podle zvláštního právního předpisu, musí být sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a nejdříve v roce, během kterého pojistník dosáhne 60 let věku.

Ani jeden z těchto příspěvků v případě nepeněžního plnění se nezapočítává do hrubé mzdy zaměstnance pro výpočet povinných odvodů na zdravotní a sociální pojištění a při výplatě mezd odchází rovnou z bankovního účtu zaměstnavatele na účet pojišťovny. I zde se pro účtování používá účet z účtové osnovy 527 – Zákonné sociální náklady.

2.2.3 Účetní vliv z pohledu zaměstnavatele

Tabulka 4 Účtování příspěvků na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění (vlastní zpracování)

Účetní položka	MD	D
Předpis příspěvku na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění	527	379
Úhrada příspěvku na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění	379	221

2.3 PŘÍSPĚVKY NA VOLNOČASOVÉ AKTIVITY

Mezi volnočasové aktivity můžeme zařadit sportovní a kulturní vyžití a rekreace. Příspěvky na uvedené aktivity v této kategorii dělíme z daňového hlediska dle formy plnění na peněžní a nepeněžní, jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Rozdělení dle formy plnění včetně příkladů:

- peněžní: proplacení vstupenek, permanentek a rekreací přímo ve mzdě,
- nepeněžní: vstupenky na kulturní a sportovní akce, permanentky do kulturních a sportovních zařízení, úhrady rekreací (Macháček, 2019, s. 121).

2.3.1 Peněžní plnění příspěvků ze strany zaměstnavatele

Z pohledu zaměstnance není peněžní plnění příspěvků na volnočasové aktivity osvobozeno, proto se vždy jedná o zdanitelný příjem, který bude zahrnut do hrubé mzdy pro výpočet výše sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmů ze závislé činnosti.

U zaměstnavatele se lze opřít o § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, kde je uvedeno, že daňově uznatelnými výdaji jsou náklady vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní smlouvy nebo jiné interní směrnice. Patří sem proplacení vstupenek na kulturní a sportovní akce, proplacení permanentek na sportovní aktivity, na tato plnění není ze strany ZDP dán limit. Pouze na rekreaci se jedná o maximální výši 20 000,-Kč (Macháček, 2019, s. 128).

2.3.2 Peněžní plnění příspěvků ze strany zaměstnanců

V případě peněžního plnění z pohledu zaměstnance, mezi které patří proplacení zakoupených vstupenek na kulturní a sportovní akce či permanentky do sportovních zařízení, se vždy jedná o příjem, který je součástí hrubé mzdy, tudíž podléhá dani z příjmu, sociálnímu i zdravotnímu pojištění (Macháček, 2019, s. 127).

Tabulka 5 Účtování peněžního plnění na volnočasové aktivity (vlastní zpracování)

Účetní položka	MD	D
Předpis finančního příspěvku na úhradu předplatného do divadla pro zaměstnance	527	333
Úhrada příspěvku zaměstnanci	333	221

2.3.3 Nepeněžní plnění příspěvků ze strany zaměstnavatele

Nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti (§ 6 odst. 9 písm. d). Zahrnuje se sem pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného nebo hygienického charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení, použití zařízení péče o děti předškolního věku, knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, příspěvky na kulturní a sportovní akce a příspěvky na tištěné knihy, ve kterých reklama nepřesahuje 50 % plochy. Při poskytnutí rekreace je u zaměstnance osvobozena částka 20 000,-Kč za zdaňovací období (§ 6, odst. 9 písm. d).

Daňově uznatelnými náklady jsou nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnanci formou příspěvku na kulturní a sportovní akce, zájezdy a tištěné knihy, u nichž reklamní plocha nepřesahuje 50 % a možnosti používat rekreační, zdravotnická, sportovní a vzdělávací zařízení s výjimkou uvedených v § 24 odst. 2 písm. j bod 1 až 3 ZDP, kam spadají náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců (§ 25 odst. 1 písm. h) ZDP).

2.3.4 Nepeněžní plnění příspěvků ze strany zaměstnance

Informace uvedené výše platí i v tomto případě. Výklad se také řídí ZDP. V tomto případě se jedná o plnění, které se do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů na zákonné pojištění nezahrnuje (§ 6 odst. 9 písm. d).

Tabulka 6 Účtování nepeněžního plnění na volnočasové aktivity (vlastní zpracování)

Účetní položka	MD	D
Poukaz na rekreaci	528	379
Úhrada poukazu na rekreaci	379	221

Př.: Porovnání finančních dopadů dvou variant odměn poskytovaných v letním období zaměstnancům v hodnotě 20 000,-Kč:

1. Zvýšení mzdy za červen (prémie, 13. mzda), která se odvodově posuzuje tak jako mzda.
2. Nepeněžní benefit v podobě rodinného poukazu na rekreaci. Toto sice není pro zaměstnavatele daňově účinné, ale u zaměstnance je osvobozeno od zdanění i pojistného.

Tabulka 7 Nepeněžní příjem zaměstnance z pohledu daňového | Platové tabulky (platove-tabulky.cz) (současná vlastní úprava)

Řádek	Srovnání zvýšení mzdy a rekreace zaměstnance (částky uvedeny v Kč)	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
		13. mzda	Rekreace	13. mzda	Rekreace
1	Zvolená odměna – vyšší mzda nebo rekreační poukaz	20 000	20 000	20 000	20 000
2	Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance (11 %)	-	-	2 200	0
3	Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele (33,8 %)	6 760	0	-	-
4	Základ pro zálohu na daň ze závislé činnosti	-	-	26 760	0
5	Daň, resp. záloha na daň zaměstnance (15 % ze ř. 4)	-	-	4 014	0
6	Čistý příjem zaměstnance	-	-	13 786	20 000
7	Daň z příjmů zaměstnavatele z benefitu ze zisku (19 %)	0	3 800	-	-
8	Náklady zaměstnavatele	26 760	23 800	-	-
9	Výhoda rekreace pro zaměstnance (vyšší čistý příjem)	-	-	6 214	-
10	Výhoda rekreace pro zaměstnavatele (nižší náklady)	2 960	-	-	-

Poznámka: Zaměstnanec podepsal Prohlášení k dani.

2.4 ZAMĚSTNANECKÉ ZÁPŮJČKY

Název tohoto typu benefitu je velmi obecný. Jsou sem zahrnuty půjčky na bytové potřeby, sociální zápůjčky nebo sociální výpomoci. Zaměstnanecké zápůjčky jsou řešeny ze strany zaměstnance § 6 odst. 9 písm. v) ZDP a zároveň se řídí občanským zákoníkem. Ze strany zaměstnavatele nejsou zápůjčky zaměstnancům daňově uznatelným nákladem. Jsou poskytovány z vyčleněných finančních prostředků:

- z fondu kulturních a sociálních potřeb,
- ze sociálního fondu,
- ze zisku po zdanění.

Půjčka by měla být vždy návratná. Její podmínky navrhuje zaměstnavatel a je pouze na zaměstnanci, zda tyto podmínky bude akceptovat. Většinou se jedná o bezúročné půjčky nebo o půjčky s velmi nízkým úrokem. Zaměstnavatel je poskytuje zpravidla těm nejlepším zaměstnancům. Záleží pouze na jeho rozhodnutí, zda poskytne či ne (Macháček, 2019, s. 139).

ZDP jsou stanoveny pouze maximální výše, do kterých je plnění osvobozeno, jedná se o:

- na bytové účely do výše 100tis. Kč, maximálně 50tis. Kč na koupi bytového zařízení,
- k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20tis. Kč, nejvýše 50tis. Kč v případě postižení živelnou pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na území, kde byl vyhlášen nouzový stav,
- u zaměstnance postiženého živelnou pohromou do výše 500tis. Kč k překlenutí tíživé finanční situace v případě postižení živelnou pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na území, kde byl vyhlášen nouzový stav; jedná se o jednorázovou nenávratnou půjčku.

U prvních dvou výše uvedených příkladů zaměstnaneckých půjček se jedná o podmínku poskytnutí podle vyhlášky o FKSP. Třetí je uveden v ZDP (§ 6 odst. 9 písm. o).

2.4.1 Účetní vlivy při poskytnutí zápůjček z pohledu zaměstnavatele

Tabulka 8 Bezúročná zápůjčka zaměstnanci (vlastní zpracování)

Účetní položka	MD	D
A) Poskytnutí krátkodobé bezúročné zápůjčky zaměstnanci	335	221
B) Poskytnutí dlouhodobé bezúročné zápůjčky zaměstnanci	067	221
Úhrada splátky srážkou ze mzdy zaměstnance	331	335/067

Tabulka 9 Úročená zápůjčka zaměstnanci (vlastní zpracování)

Účetní položka	MD	D
Poskytnutí dlouhodobé zápůjčky	067	221
Roční úrok	385	662
Splacení zápůjčky:		
Úhrada úroku	221	385
Úhrada zápůjčky	221	067

2.5 SLUŽEBNÍ VOZIDLO POSKYTNUTÉ PRO SOUKROMÉ ÚČELY

Služebním neboli manažerským vozidlem rozumíme vozidlo vedené v majetku zaměstnavatele nebo pořízené v rámci leasingu, ať už operativního (nájem) nebo finančního poskytnuté zaměstnanci pro služební a zároveň pro soukromé účely. Může se jednat o poskytnutí jakéhokoliv motorového vozidla – osobní, dodávkový nebo nákladní automobil či motocykl. Daňové aspekty tohoto benefitu řeší § 6 odst. 6 ZDP z pohledu zaměstnance. Veškeré náklady spojené s provozem motorového vozidla na straně zaměstnavatele jsou daňově uznatelné v plné

výši a nijak se nekrátí. Jedná se o odpisy, silniční daň, povinné a havarijní pojištění a náklady vynaložené na údržbu a opravy. Jedinou výjimkou je odpočet DPH při pořízení.

Je vhodné i k tomuto benefitu, stejně jako k ostatním, vytvořit vnitřní předpis s pravidly k jeho využívání. Současně uzavřít se zaměstnancem dohodu o bezplatném užívání motorového vozidla. Vnitřní předpis by měl také obsahovat metodu výpočtu úhrady pohonných hmot poměrnou částkou. Úhrada pohonných hmot zaměstnavatelem je možná na základě oboustranně sepsané dohody. V tomto případě pak budou náklady za pohonné hmoty daňově uznatelné na straně zaměstnavatele (Macháček, 2019, s. 99).

2.5.1 Daňové aspekty z pohledu zaměstnavatele

V daňovém priznání za zdaňovací období je umožněno využít paušální výdaje na dopravu ve výši 5 000,-Kč na jedno vozidlo. Jednou z podmínek je, že vozidlo není ani část kalendářního měsíce přenechána k užívání jiné osobě. V případě poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům zaměstnanci tuto možnost nelze využít (§ 24 odst. 2 písm. zt) ZDP).

Dále je u tohoto vozidla nutné určit kolik procent jízd bude služebních a kolik soukromých z hlediska DPH. Pokud zaměstnavatel určí, že to bude například 50 % soukromých, tak lze uplatnit odpočet DPH pouze ve výši 50 % z částky.

2.5.2 Daňové aspekty z pohledu zaměstnance

Při výpočtu čisté mzdy zaměstnance se bude 1 % ze vstupní ceny včetně DPH vozidla přičítat k jeho základu daně pro stanovení měsíční zálohy na daň z příjmů. Tento nepeněžní příjem se započítává do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a je tedy součástí hrubé mzdy i pojistného placeného zaměstnavatelem (Macháček, 2019, s. 101). Je-li částka nepeněžního příjmu nižší než 1 000,-Kč, za příjem zaměstnance se považuje částka 1 000,-Kč (Macháček, 2019, s. 102).

2.6 ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

Tento benefit je z pohledu zaměstnanců vnímán spíše než jako benefit, tak jako samozřejmost. V některých oborech se bez kontinuálního vzdělávání zaměstnanec neobejde, pokud zaměstnavatel chce, aby odváděl svou práci co možná nejkvalitněji. Péči o zaměstnance a jejich odborný rozvoj řeší § 227 až 235 ZP. Dělí se na zaškolení a zaučení, odbornou praxi

absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Při prohlubování a zvyšování kvalifikace je možné mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřít tzv. kvalifikační dohodu. Obsahem této dohody se zabývá § 234 ZP a důležitým kritériem je, že náklady na zabezpečení prohlubování a zvyšování kvalifikace dosahují částky alespoň 75 000,-Kč (Macháček, 2019, s. 79).

2.6.1 Daňové aspekty z pohledu zaměstnavatele

Daňové řešení odborného rozvoje zaměstnanců na straně zaměstnanců vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP. i zde platí splnění určité podmínky a to pouze té, že je vzdělávání poskytnuto v ohledu se související činností podnikání zaměstnavatele.

2.6.2 Daňové aspekty z pohledu zaměstnance

Nepeněžní plnění tohoto benefitu je osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti. Dle uvedeného paragrafu se jedná o nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj související s předmětem činnosti jeho podnikání nebo na rekvalifikaci zaměstnanců. Pro uplatnění osvobození od výše uvedené daně je nutné dodržet dvě podmínky:

- úhrada částky za odborný rozvoj je provedena přímo na účet příslušné vzdělávací instituci,
- vzdělávání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Pokud proběhne úhrada za vzdělávání zaměstnanci, tato částka je zahrnuta do jeho hrubé mzdy a je předmětem stanovení výše zákonných odvodů na zdravotní a sociální pojištění (§ 6 odst. 9 písm. a) a písm. d) ZDP).

2.7 ZDRAVOTNÍ BENEFITY

Jedná se o ne moc často nabízený benefit. Zdravotní péče ve většině případů v ČR je hrazena ze zdravotního pojištění. Ale jsou i plnění, která zdravotní pojišťovny nehradí. Jsou to například různé zdravotnické a rehabilitační pomůcky, rehabilitace, masáže, vitamíny, očkování nebo nákup brýlí (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 55). Tento druh benefitu můžeme také zařadit mezi tzv. pečující benefity, jak uvedla ve své příručce Firemní hity autorka Jana Benešová (Benešová, 2014, s. 19). Do kategorie pečujících patří i další zaměstnanecké benefity.

2.7.1 Daňové aspekty z pohledu zaměstnavatele

V případě poskytnutí příspěvků na výše uvedené předměty, jsou tato plnění daňově neúčinná. Je nutné je poskytovat z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění a jako

nepeněžní plnění. Na druhou stranu, povinnosti zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu k zaměstnanci jako jsou zdravotní prohlídky a další příplatky na zdravotní péči, které nehradí zdravotní pojišťovna, lze považovat za daňově uznatelné náklady (§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP).

2.7.2 Účetní vliv z pohledu zaměstnavatele

Tento benefit se také dělí na peněžní a nepeněžní plnění, proto jsou uvedené dva způsoby účtování. Dle plnění je také zahrnován nebo nezahrnován do vyměřovacího základu mzdy zaměstnance a odvíjí se od toho, zda je předmětem zákonných odvodů na pojistné.

Tabulka 10 Účtování peněžního plnění zdravotní péče (vlastní zpracování)

Účetní položka	MD	D
Povinná zdravotní prohlídka zaměstnance	527 / 518	333
Úhrada poplatku za zdravotní prohlídku	333	221

Tabulka 11 Účtování nepeněžního plnění zdravotní péče (vlastní zpracování)

Účetní položka	MD	D
Příspěvek na rehabilitace	528	379
Úhrada příspěvku na rehabilitaci	379	221

2.8 DALŠÍ VARIANTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Stále častěji se objevujícím a oblíbeným zaměstnaneckým benefitem jsou dny (hodiny) dovolené navíc, tzv. sick days, které si zaměstnanec může vybrat bez jakéhokoliv potvrzení od lékaře či jiných potvrzení, flexibilní pracovní doba nebo občasná práce z domova.

Dále to mohou být finanční odměny za důležitá životní či pracovní jubilea, prodej výrobků nebo služeb firmy za zvýhodněné ceny, poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti, příspěvky na dopravu do a ze zaměstnání či její zajištění. Poskytnutí

dočasného bezplatného ubytování, provoz firemního předškolního zařízení nebo zaměstnanecké akcie a opční akciové programy (Macháček, 2019, s. 4-5).

Toto byl souhrn dalších zaměstnaneckých benefitů, se kterými se lze setkat u různých zaměstnavatelů.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI

V praktické části se práce blíže věnuje společnosti, kterou jsem vybrala jako vzorový příklad pro zpracování této bakalářské práce. Seznamuje nás se základními informacemi o společnosti a obsahuje popis a rozbor zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance právě v této společnosti.

3.1 ZÁKLADNÍ INFORMACE

Obchodní firma: ZÁLESÍ a. s.

Sídlo: Uherskobrodská 119, 763 26 Luhačovice

Identifikační číslo: 001 35 143

Právní forma: Akciová společnost

Datum vzniku a zápisu do OR: 1. květen 1976

Spisová značka: B 4382/KSBR Krajský soud v Brně

Základní kapitál: 142 200 000 Kč

ZÁLESÍ a. s. má za sebou pestrout historii. Vzniklo z Jednotného zemědělského družstva Luhačovice, které bylo založeno 23. října 1950. Krátce po revoluci bylo nejprve založeno ZÁLESÍ družstvo vlastníků Luhačovice a o rok později již bylo založeno ZÁLESÍ, s. r. o. Nakonec, v rozhodný den fúze zpětně k 1.1.2006, na základě rozhodnutí valných hromad všech akciových společností ZÁLESÍ vzniká ZÁLESÍ a. s. Poslední větší změnou prošla firma v roce 2015, kdy se odštěpilo část jmění a vznikla druhá akciová společnost specializující se na oblast zemědělství, ZÁLESÍ agro a. s. Tato společnost je ryze česká, se zastoupením stoprocentního českého kapitálu.

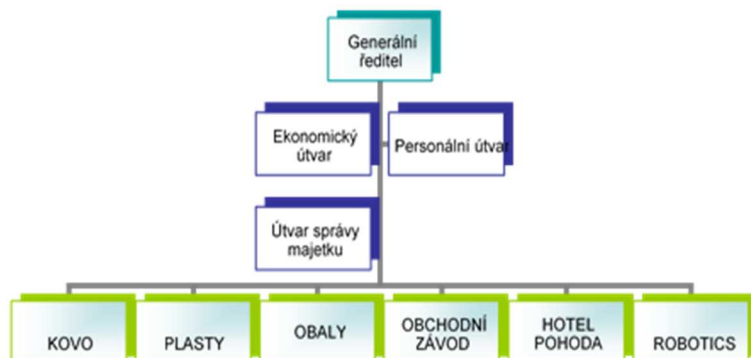
V současné době najdeme 6 oborů, kterými se podnik zabývá. Lze říci, že se jedná o multioborovou záležitost. Obsahuje výrobní i obchodní činnosti, od hotelu po výrobu plastových obalů. Jedná se o závody: Kovo, Obaly, Plasty, Hotely, Obchod, Robotics. Nedílnou součástí je také 7 obor podnikání, který spravuje ZÁLESÍ agro a. s., ale toto vystupuje jako samostatná jednotka.

Generálním ředitelem ZÁLESÍ a. s. je pan Ing. Jaromír Semela od roku 2017. Uplatnění zde našlo téměř 500 zaměstnanců. Nejvíce jich pracuje na provozu Plasty.

3.1.1 Organizační struktura

Ve schématu níže je obsažena organizační struktura firmy.

Obrázek 1 Organizační struktura, ZÁLESÍ a. s.



3.1.2 Předmět činnosti

Pro naši potřebu není třeba zmiňovat veškeré předměty činností, kterými se ZÁLESÍ a. s. zabývá, ale uveďme si příklady těch nejzásadnějších.

- Podnikání v zemědělské výrobě,
- Obráběčství,
- Opravy ostatních dopravních prostředků a pracovních strojů,
- Výroba nebezpečných chemických látek,
- Hostinská činnost,
- Silniční motorová doprava.

Obrázek 2 Příklad výrobků ze závodu Plasty



3.2 POPIS A ROZBOR ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI ZÁLESÍ A. S.

V době, kdy jsem se rozhodovala, kterou firmu si vyberu jako příklad do praktické části, tak jsem věděla, podle kterých kritérií budu vybírat. Většina společností nabízí klasické zaměstnanecké benefity jako jsou stravenky, dny dovolené navíc a flexibilní pracovní dobu. ZÁLESÍ a. s. disponuje velice širokou škálou zaměstnaneckých výhod.

3.2.1 Zaměstnanecké benefity ve vybraném podniku

Jako pracovní materiál, ze kterého jsem čerpala informace do praktické části bakalářské práce, mi sloužila vnitropodniková Příručka pro zaměstnance ZÁLESÍ a. s., poskytnuta k tomu pověřenou zaměstnankyní.

3.2.1.1 Stravování

Závodní stravování

Zaměstnancům je zajištěno závodní stravování s tím, že zaměstnavatel uhradí veškeré náklady na výrobu jídla kromě hodnoty potravin. Za jeden oběd v závodní jídelně zaměstnanec hradí 35,-Kč.

Co se týče tohoto benefitu, řídí se zaměstnavatel zněním zákona o dani z příjmu a do kalkulací obědů poskytovaných závodním stravováním nezahrnuje daňově uznatelné náklady dle ustanovení. Zaměstnanci hradí pouze potraviny použité na výrobu jídel, protože ty daňově osvobozené nejsou.

Nápojové a jídelní automaty

Zajištěno je také občerstvení pro zaměstnance ve vícesměnném provozu prostřednictvím nápojových a jídelních automatů. Zvýhodněná cena 30,-Kč platí na 1 jídlo denně. Plná cena jídla je 65,-Kč. Úhrada odebraných jídel přes čipovou kartičku je prováděna měsíčně srážkou ze mzdy. V případě odebrání jídla v závodní jídelně i z výdejního automatu v jeden den, je poskytnuta sleva pouze na jídlo z jídelny.

Zaměstnanci mají přístup k občerstvení takřka v jakoukoliv hodinu. Je jen na nich, jakou formu si zvolí dle vymezení od zaměstnavatele. Z jeho pohledu je to poskytnuté nepeněžní

plnění, proto není u zaměstnanců daňově zatížené. Občerstvení a nápoje na pracovišti musí společnost hradit buď ze sociálního fondu nebo pro něj budou nedaňovým výdajem.

3.2.1.2 Sociální zabezpečení

Příspěvek při narození dítěte

Zaměstnancům je poskytnut při narození dítěte příspěvek ve výši 2 000,-Kč (každému z rodičů, pracují-li oba ve firmě).

V tomto případě se jedná o peněžní plnění, což znamená, že ze strany zaměstnance se bude jednat o příspěvek, který se musí zahrnout do hrubé mzdy a odvést z něj veškeré zákonné odvody, které činí u zaměstnance na ZP 4,5% a na SP 6,5% a u zaměstnavatele je to ZP ve výši 9% z hrubé mzdy a SP 24,8%, včetně zálohové daně ve výši 15%. Ze strany zaměstnavatele se bude rozhodovat z jakého zdroje příspěvek bude poskytnut. V tomto případě je nejlepším řešením poskytnutí z FKSP nebo ostatních sociálních fondů.

3.2.1.3 Ubytování

V případě, že si není zaměstnanec schopen zajistit každodenní dojíždění do zaměstnání z místa trvalého bydliště, společnost poskytne ubytování za zvýhodněných podmínek v podnikové ubytovně.

Zákon o dani z příjmu o tomto plnění říká, že jako nepeněžní plnění z pohledu zaměstnance nesmí přesáhnout výši 3 500,-Kč měsíčně. Platí pro něj ještě další kritéria, která rozhodují o osvobození od daně z příjmů:

- jde o nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce,
- nejde o ubytování při pracovní cestě,
- obec přechodného ubytování zaměstnance není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště,
- a maximálně do výše 3 500,-Kč měsíčně.

Hodnota nad tento limit se stane součástí vyměřovacího základu a je předmětem výpočtu zákonných odvodů a daně.

Z pohledu zaměstnavatele jsou veškeré náklady spojené s tímto benefitem daňově uznatelné, pokud je toto plnění obsaženo v kolektivní smlouvě či jiném vnitřním předpisu (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP). Společnost má tento benefit ošetřený ve vnitřním předpisu pro zaměstnance.

3.2.1.4 Poskytování pracovního volna a změny pracovní doby

Cílem společnosti je vytvořit zaměstnancům vhodné podmínky k řešení osobních problémů a mimořádných životních situací.

V kalendářním roce je poskytnut 1 den placeného volna s nárokem na náhradu mzdy nad rámec zákonných nároků v těchto případech:

- při účasti na pohřbu rodičů nebo rodičů manžela/manželky,
- z důvodů vlastní svatby,
- z důvodů stěhování,
- při narození dítěte.

V případě úmrtí manžela/manželky nebo dítěte je zaměstnancem možné využít 2 dny pracovního volna s nárokem na náhradu mzdy nad rámec zákonných nároků.

Poskytnutí placeného volna ve výše uvedených případech je zakotveno v Zákoníku práce a dále záleží na ochotě zaměstnavatele, jak vyjde v těchto situacích vstříc.

Pracovní volno bez náhrady mzdy

V případě mimořádné události, péče o rodinného příslušníka, apod., lze čerpat pracovní volno bez náhrady mzdy, zaměstnanec si po tuto dobu hradí zdravotní pojištění.

Změna začátku pracovní doby

V odůvodněných případech je umožněno provést změnu začátku pracovní doby, případně její zkrácení z důvodu osobních překážek zaměstnance.

Tento a předchozí benefit, nijak nesouvisí s daňovou problematikou.

3.2.1.5 *Dodatečná dovolená*

Týden dovolené navíc

Po odpracování 1 roku bez přerušení vzniká zaměstnanci nárok na další týden dovolené nad rámec zákonných požadavků.

Den volna za odměnu navíc

Jako mimořádnou odměnu za mimořádné výkony lze udělit zaměstnanci mimořádný den dovolené navíc (prodloužený víkend).

Formy těchto benefitů jsou určeny k motivaci a loajalitě. Co se týče délky pracovního poměru nebo pracovních výkonů. Zákon udává povinnou délku dovolené 4 týdny, tedy 160 hodin. Je-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem smluvně podloženo, že zaměstnanec má nárok na více hodin dovolené, tak to pro zaměstnavatele znamená, že veškeré náhrady s tímto benefitem patří do nákladů zaměstnavatele.

3.2.1.6 *Školení zaměstnanců*

Školení

Je umožněna účast zaměstnanců na školeních, týkajících se prohloubení znalostí v oboru.

Jazykové kurzy

Za stanovených podmínek je možná úhrada jazykových kurzů pro zaměstnance.

U těchto nabízených benefitů se zaměstnavatel také řídí zákonem o dani z příjmu a poskytuje prohlubování nebo zvyšování kvalifikace v případech, kdy se kurzy, školení a ostatní vzdělávání týkají činnosti jeho podnikání. Proto jsou obě formy daňově uznatelným nákladem.

3.2.1.7 Životní a pracovní výročí

Cílem tohoto benefitu je ocenění dlouhodobého pracovního poměru – věrnost společnosti.

Odměna při pracovním výročí

Při dosažení pracovního výročí je zaměstnanci v nejbližším výplatním termínu vyplacena jednorázová odměna dle počtu odpracovaných let.

Pracovní činnost:

5 let	1 000,-Kč
10 let	2 000,-Kč
15 let	3 000,-Kč
20 let	4 000,-Kč
25 let	5 000,-Kč
30 let	6 000,-Kč
35 let	7 000,-Kč
40 let	8 000,-Kč
45 let	10 000,-Kč

Odměna při odchodu do důchodu

Při odchodu do důchodu obdrží zaměstnanec odměnu podle délky nepřetržité pracovní činnosti (do pracovní činnosti se započítává i práce v dřívějším družstvu).

Pracovní činnost:

5 – 9 let	1 500,-Kč
10 – 14 let	2 000,-Kč
15 – 19 let	3 000,-Kč
20 – 24 let	4 000,-Kč
nad 25 let	5 000,-Kč

Věcný dar

- při dovršení věku 50 let věcný dar v hodnotě 2 000,-Kč,
- při dovršení věku 60 let věcný dar v hodnotě 2 000,-Kč.

Věcný dar předává ředitel závodu, případně ředitel společnosti.

Jelikož se ve všech případech jedná o peněžní plnění z pohledu zaměstnance, zahrnují se tyto odměny do vyměřovacího základu pro výpočet zákonných odvodů a daně. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o odměny poskytnuté ze sociálního fondu.

3.2.1.8 Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Společnost poskytuje svým zaměstnancům měsíční příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění (příspěvky se vyplácí po jednom roce zaměstnání). Výše měsíčního příspěvku na penzijní připojištění činí 3% vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení. Výše měsíčního příspěvku na soukromé životní pojištění činí 300,-Kč. Nově nastupujícím zaměstnancům se místo životního pojištění přispívá 300,-Kč na penzijní připojištění k již zmíněným 3% z vyměřovacího základu.

Tento zaměstnanecký benefit je z pohledu zaměstnavatele i zaměstnanců osvobozen od daně z příjmu, jelikož se jedná o nízké částky.

3.2.1.9 Výhodné rekreační pobyty

- a) Společnost nabízí zaměstnancům jako mimořádnou odměnu možnost týdenních rekreačních pobytů za velmi výhodné ceny. Tyto rekreace se poskytují dle aktuální nabídky u smluvních partnerů,
- b) možnost ubytování rodinných příslušníků zaměstnanců v hotelovém zařízení firmy za ceny o 20% nižší než jsou aktuální katalogové ceny. Na základě písemného souhlasu GŘ.

3.2.1.10 Rekreační sleva a 1 procedura na Hotelu Pohoda

Společnost má uzavřenou dohodu s významnou cestovní kancelář ohledně rekreace zaměstnanců. Poskytnutá sleva činí 10% oproti katalogovým cenám cestovní kanceláře platí pro zaměstnance, sourozence, rodiče, děti.

3.2.1.11 Náhrady na čištění pracovních oděvů

Paušální náhrada je poskytnuta každoročně na základě ekonomických výsledků firmy a po schválení vedením společnosti.

3.2.1.12 Odměna bezpříspěvkovým dárcům krve

Společnost odměňuje své zaměstnance - bezpříspěvkové dárce krve finanční odměnou.

Výše finančního ocenění:

- při obdržení Stříbrné medaile Dr. Jánského za 20 odběrů - úhrada poukazu na rekreační pobyt u smluvního partnera (1 poukaz = dvouůžkový pobyt s max. dvěma přistýlkami),
- při obdržení Zlatá medaile Dr. Jánského za 40 odběrů - úhrada poukazu na rekreační pobyt u smluvního partnera (1 poukaz = dvouůžkový pobyt s max. dvěma přistýlkami) + finanční odměna 2 000,-Kč,
- při obdržení Zlatého kříže 3 st. za 80 odběrů – úhrada poukazu na rekreační pobyt u smluvního partnera (1 poukaz = dvouůžkový pobyt s max. dvěma přistýlkami) + finanční odměna 3 000,-Kč.

Pro obdržení finančního ocenění musí zaměstnanec splňovat podmínku, že je v době získání nároku na příslušné ocenění minimálně 2 roky v pracovním poměru.

Tento zaměstnanecký benefit je kombinovaný. Peněžní i nepeněžní. Jedná se o rekreaci a finanční plnění. Ze strany zaměstnanců je finanční odměna zdanitelným příjmem a je předmětem odvodu zákonných plateb. Poukaz na rekreaci jistě nepřesáhne částku 20 000,-Kč, která je osvobozena od daně z příjmu. Z pohledu zaměstnavatele se opět jedná o plnění poskytovaná ze sociálního fondu.

3.2.1.13 Tarify pro mobilní telefony

Ve spolupráci se společností O2 je pro zaměstnance k dispozici nabídka výhodného volání. V rámci tohoto bonusu mohou zaměstnanci získat tarify a ceny za volání podobné korporátním cenám, které platí pro firemní telefony.

Zvýhodněné mobilní tarify poskytnuté zaměstnancům jsou z pohledu zaměstnavatele daňově účinné, jelikož jdou zaměstnancům na vrub mzdy.

3.2.1.14 Sezónní očkování

Společností je hrazeno zaměstnancům sezónní očkování proti chřipce a ve vybraných provozech proti klíšťové encefalitidě.

3.2.1.15 Kolekce na Vánoce

Před vánočními svátky zaměstnanci v trvalém pracovním poměru obdrží značkovou vánoční kolekci.

3.2.1.16 Sportovní akce

Společnost pořádá jednou ročně celofiremní turnaj v bowlingu. Čtyřikrát ročně je pronajat zimní stadion.

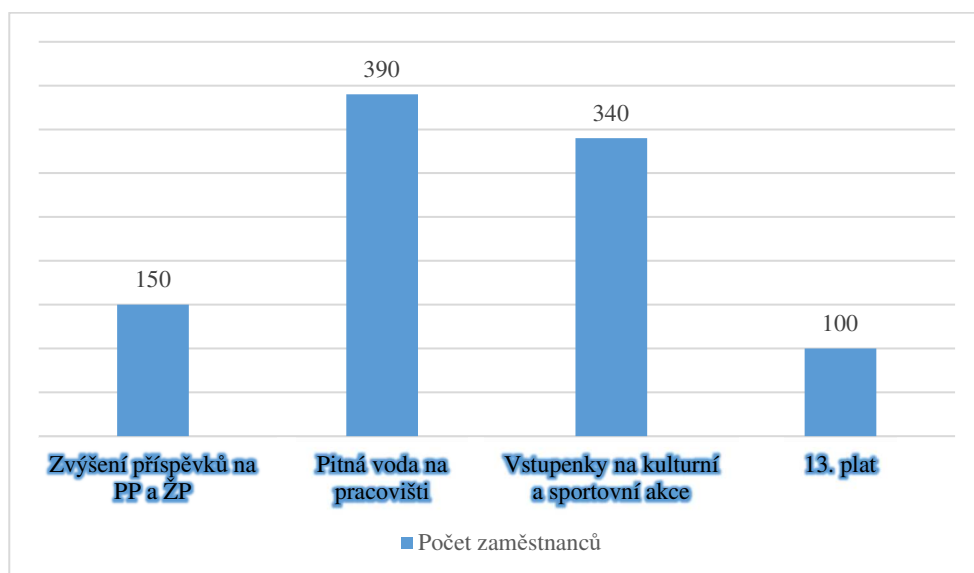
Poslední tři zaměstnanecké benefity a jejich daňová uznatelnost či neuznatelnost z pohledu zaměstnavatele se odvíjí od toho, z jakého zdroje zaměstnavatele jsou financovány. Pro zaměstnance neznamenaají žádnou daňovou a odvodovou zátěž.

3.3 ZHODNOCENÍ STÁVAJÍCÍ NABÍDKY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ A DOPORUČENÍ K JEJICH ROZŠÍŘENÍ

Na základě výše uvedených informací lze provést doporučení ke zlepšení nabídky zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ZÁLESÍ a. s. Jistě firma disponuje velmi širokou škálou výhod, ke které se nedá moc vytknout. Přeci jen jsem našla pár úzkých míst, kde by se další zlepšení mohlo realizovat a na základě krátkého dotazníku pro zaměstnance jsem provedla zhodnocení.

Dotazníkové šetření u zaměstnanců:

Graf 1 Zájem o zlepšení zaměstnaneckých benefitů či o nové druhy



Na základě krátkého dotazníkového šetření zhodnotím odpovědi zaměstnanců společnosti.

Pro takto velkou společnost a vzhledem ke směnnosti bych neváhala poskytovat jako další výhodu například pitnou vodu na pracovištích. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj a zaměstnancům se zase o něcolepší občerstvovací komfort. Nejčastějším způsobem je pronájem automatů na vodu v barelech, kde náklady spojené s pořízením barelů s vodou jsou daňově účinné a faktury za toto plnění platí přímo zaměstnavatel. Nejvíce zaměstnanců volilo právě tento druh benefitu. V tomto případě by se jednalo o navýšení nákladů měsíčně zhruba o 1 000,-Kč, kdyby se kupovaly barely do každého provozu.

Zcela plně nevyužitý potenciál ohledně daňových úlev společnost nabízí příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. Jak již bylo zmíněno v teoretické části týkající se tohoto druhu benefitu, zákon umožňuje poskytovat tyto příspěvky zaměstnancům z pohledu zaměstnavatele v neomezené výši, z pohledu zaměstnanců je zastropováno 50 000,-Kč. Proto bych se ani v tomto případě nebála zaměstnancům zvýšit přispívané částky. Vše se samozřejmě odvíjí od hospodářského výsledku. Ale jelikož je společnost multioborová, tak lze říci, že by vyčlenění prostředků neměl být žádným velkým problémem. Za minulý rok a část letošního budou nejspíše muset ostatní provozy podržet nad vodou pouze sekci hotelovou. Tuto variantu zaměstnanci ocenili jako třetí v pořadí. Zde nelze udělat jasný propočet, protože v tuto chvíli je těžko odhadnout, kolik by zaměstnavatel byl ochotný přispívat navíc. Rozhodně by se jednalo o částku vyšší než u nákladů za pitnou vodu v barelech.

Posledním takovým návrhem na další obohacení struktury nabízených zaměstnaneckých benefitů by mohly být vstupenky na kulturní a sportovní akce a permanentky do sportovních zařízení. Jelikož je v kraji velké kulturní a sportovní vyžití, tak i dle dotazníku vyšlo najevo, že by vstupenky a permanentky zaměstnanci uvítali hned za pitnou vodu na pracovišti. Zde by se nejspíše jednalo o navýšení daňově neuznatelných nákladů ročně maximálně v řádu desetitisíců. Společnost zařídila slevy na rekreaci, ale poukazy poskytuje pouze dárcům krve. Na jednu stranu je to stimul motivace pomáhat ostatním lidem, kteří dárce krve potřebují, ale na druhou stranu ne vždy každý člověk darovat krev může. I v tomto případě bych trochu pozměnila podmínky pro dosažení na již zmíněnou výhodu.

Další návrhy na rozšíření nemám. Společnost mě velmi mile překvapila tak různorodou a širokou nabídkou zaměstnaneckých benefitů, které jsou zaměstnancům k dispozici. Pro tak vstřícnou firmu musí být radost pracovat.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo provedení literární rešerše na základě odborných literatur, zkoumání a stanovení účetních a daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů v části teoretické. V rámci praktické části popsat a analyzovat získanými teoretickými poznatky nabídku zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Při použití poznatků obsažených v teoretické části této práce a s přihlédnutím k lidskému aspektu celé situace ohledně zaměstnaneckých benefitů, lze bezpečně konstatovat, že společnost ZÁLESÍ a. s. uchopila příležitost na zlepšení prostředí pro své zaměstnance pevně do ruky.

Z celého systému odměn a výhod zkoumané společnosti je rovněž cítit jasný záměr, jehož cílem je využít každou možnost, jak být lepším zaměstnavatelem. Protože spokojený zaměstnanec, který cítí oporu společnosti, chodí do práce s chutí a svěřené úkoly plní o to svědomitěji. Zároveň i samotná společnost chytrě využívá možnosti daňových úlev. To vše pro dosažení maximálního prospěchu obou stran.

Na základě výše uvedených informací lze provést srovnání a shrnutí. Je naprosto zřejmé, že čím je společnost větší a má více zaměstnanců, tím více benefitů jim je schopna nabídnout. Dalším důvodem, proč benefity poskytovat je fakt, že pokud je ve společnosti spousta zaměstnanců, je tedy těžší udržovat s nimi bližší vztah než pracovní. Zaměstnanci by si bez benefitů mohli připadat jen jako obyčejná pracovní síla.

Naopak, menší podniky si nemohou dovolit vkládat velké investice do zaměstnaneckých výhod a proto poskytují svým zaměstnancům pouze základní benefity, ale vztah s nimi udržují přímým kontaktem. Společnosti poskytující široké spektrum zaměstnaneckých benefitů mají konkurenční výhody na trhu zaměstnavatelů oproti těm, kteří benefity nabízejí v omezenější míře. Mají větší šance zaujmout, udržet si kvalitní zaměstnance a zároveň zvýšit jejich spokojenost, pracovní výkon a loajalitu. Hlavně díky nim budují dobré jméno firmy.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

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

KOLEKTIV AUTORŮ. 100 otázek a odpovědí – Benefity zaměstnanců, obchodování. Praha: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-446-7.

KRBEČKOVÁ, Marie Ing. a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2020. 7. vydání. Praha: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-261-8.

VYBÍHAL, Václav a kolektiv. Mzdové účetnictví 2020, praktický průvodce. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1032-2.

ARMSTRONG, Michael. Employee Reward. Third edition. London: CIPD Publishing, 2002. ISBN 1843980894.

URBAN, Jan. Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha: Leges, 2009, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

LEŠINGROVÁ, Romana. Baťova soustava řízení. 3. vydání. Uherské Hradiště: Roma, 2008. 256 s. ISBN 978-80-903808-9-9.

BENEŠOVÁ, Jana. Firemní hity: Nadčasové benefity. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. 50 s. ISBN 978-80-905552-6-6.

SEZNAM PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,

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

Zákon č. 536/1991 Sb., o účetnictví,

Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví,

České účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky č. 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

[Zaměstnanecké benefity a daně | GT News](#)

[PŘEHLEDNĚ: Co přináší stravenkový paušál | 2020 | Ministerstvo financí ČR \(mfcf.cz\)](#)

[262/2006 Sb. Zákoník práce \(zakonyprolidi.cz\)](#)

[586/1992 Sb. Zákon o daních z příjmů \(zakonyprolidi.cz\)](#)

[Zaměstnanecké benefity - velký přehled - Účetnictví Klefer \(ucetnictvi-klefer.cz\)](#)

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

USA	Spojené státy americké
ČR	Česká republika
ZP	Zákoník práce
HM	Hrubá mzda
SP	Sociální pojištění
ZP	Zdravotní pojištění
ČM	Čistá mzda
ZDP	Zákon o dani z příjmu
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
DPH	Daň z přidané hodnoty
a.s.	Akciová společnost
s.r.o.	Společnost ručeným omezeným
GŘ	Generální ředitel

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Organizační struktura, ZÁLESÍ a. s.	31
Obrázek 2 Příklad výrobků ze závodu Plasty	31

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Zájem o zlepšení zaměstnaneckých benefitů či o nové druhy	39
--	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 zdroj Stravenkový paušál v praxi - co to je a komu se vyplatí [2021] Rexter.cz	15
Tabulka 2 Účtování jednotlivých položek při variantě stravenek (vlastní zpracování)	16
Tabulka 3 Účtování jednotlivých položek při variantě stravenkového paušálu (vlastní zpracování)	17
Tabulka 4 Účtování příspěvků na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění (vlastní zpracování)	19
Tabulka 5 Účtování peněžního plnění na volnočasové aktivity (vlastní zpracování)	20
Tabulka 6 Účtování nepeněžního plnění na volnočasové aktivity (vlastní zpracování)	21
Tabulka 7 Nepeněžní příjem zaměstnance z pohledu daňového Platové tabulky (platove-tabulky.cz) (současná vlastní úprava).....	22
Tabulka 8 Bezúročná zápůjčka zaměstnanci (vlastní zpracování)	24
Tabulka 9 Úročená zápůjčka zaměstnanci (vlastní zpracování).....	24
Tabulka 10 Účtování peněžního plnění zdravotní péče (vlastní zpracování).....	27
Tabulka 11 Účtování nepeněžního plnění zdravotní péče (vlastní zpracování).....	27