

# Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů společnosti XY s.r.o.

Bc. Gabriela Pešatová

---

Diplomová práce  
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

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

Akademický rok: 2021/2022

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Gabriela Pešatová**  
Osobní číslo: **M190103**  
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Finance**  
Forma studia: **Kombinovaná**  
Téma práce: **Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů společnosti XY s.r.o**

## Zásady pro vypracování

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- Na základě kritické literární rešerše charakterizujte zaměstnanecké benefity a jejich účetní a daňové aspekty.

#### II. Praktická část

- Analyzujte systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.
- Na základě analýzy vytvořte projekt poskytování zaměstnaneckých benefitů.
- Zhodnoťte projekt, popište jeho ekonomické přínosy a podrobně projekt nákladové, časové a rizikové analýze.

### Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70 stran**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London, United Kingdom: KoganPage, 2020, 763 s. ISBN 978-0-7494-9827-6.  
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 249 s. ISBN 9788075983619.  
MARTOCCHIO, Joseph J. *Strategic compensation: a human resource management approach*. 8th ed. Harlow, Essex: Pearson, 2015, 407 s. ISBN 9781292058863.  
KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: VOX, 2017, 360 s. ISBN 9788087480557.

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

Datum zadání diplomové práce: **11. února 2022**  
Termín odevzdání diplomové práce: **27. dubna 2022**

L.S.

---

**prof. Ing. David Tuček, Ph.D.**  
děkan

---

**prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková**  
garant studijního programu

## 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 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 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: .....

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Cílem této diplomové práce je navrhnout projekt pro zlepšení systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XY s.r.o. V teoretické části je literární rešerší popsáno odměňování zaměstnanců, charakteristika a členění zaměstnaneckých výhod a dále jednotlivé zaměstnanecké benefity dle daňové výhodnosti. V praktické části je navržen projekt vycházející ze současné analýzy zaměstnaneckých benefitů ve společnosti a z dotazníkového šetření. Analýza je orientována na současný stav poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a vyhodnocením dotazníkového šetření jsou zjištěny preference zaměstnaneckých výhod ve společnosti z pohledu zaměstnanců. Na základě analýzy a průzkumu jsou provedeny návrhy a doporučení pro zlepšení využití zaměstnaneckých výhod. Projekt je v závěru práce podroben nákladové, časové a rizikové analýze.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, daň z příjmů, daňová výhodnost, účtování benefitů zaměstnanec, zaměstnavatel

## **ABSTRACT**

The aim of this thesis is to propose a project to improve the system of employee benefits in the company XY s.r.o.. The theoretical part describes the literature search of employee remuneration, characteristics and classification of employee benefits, as well as individual employee benefits according to tax benefits. In the practical part, a project is proposed based on the current analysis of employee benefits in the company and a questionnaire survey. The analysis is focused on the current state of provided employee benefits and the evaluation of the questionnaire survey determines the preferences of employee benefits in the company from the perspective of employees. Based on the analysis and research, proposals and recommendations are made to improve the use of employee benefits. At the end of the thesis, the project is subjected to cost, time and risk analysis.

Keywords: employee benefits, income tax, tax advantage, employee benefit accounting, employer, employee

Tímto bych ráda poděkovala za ochotu a cenné rady při zpracování diplomové práce Ing. Evě Kramné, Ph.D. Také děkuji vedení společnosti a všem zaměstnancům za všechny potřebné informace, které byly nezbytné pro zpracování této práce.

Velký dík patří také mé rodině a přátelům, kteří mě podporovali po celou dobu studia. Zvláštní poděkování patří zejména mým rodičům, mému manželovi a mé nejlepší kamarádce.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE</b> .....	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ</b> .....	<b>13</b>
1.1 ZAMĚSTNANEC A ZAMĚSTNAVATEL .....	13
1.2 ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI .....	13
1.3 ODVODY VEŘEJNOPRÁVNÍHO POJIŠTĚNÍ .....	15
1.4 VÝPOČET ČISTÉ MZDY .....	16
<b>2 CHARAKTER A ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ</b> .....	<b>17</b>
2.1 CHARAKTER ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	17
2.2 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	18
2.2.1 Dle způsobu poskytování .....	18
2.2.2 Dle způsobu účtování .....	19
2.2.3 Dle daňové výhodnosti.....	19
<b>3 JEDNOTLIVÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z HLEDISKA DAŇOVÉ VÝHODNOSTI</b> .....	<b>22</b>
3.1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY DAŇOVĚ VELMI VÝHODNÉ .....	22
3.1.1 Stravování .....	22
3.1.2 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění .....	24
3.1.3 Příspěvek na cestování do a z práce .....	26
3.1.4 Nesycená neochucená voda a ochranné nápoje .....	26
3.1.5 Poskytnutí pracovního oblečení a pracovních prostředků .....	27
3.1.6 Odborné vzdělávání .....	27
3.1.7 Příspěvek zaměstnavatele na přechodné ubytování zaměstnance.....	27
3.2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY DAŇOVĚ VÝHODNÉ Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE .....	28
3.2.1 Příspěvek na rekreaci .....	28
3.2.2 Příspěvek na kulturní služby a sportovní služby.....	29
3.2.3 Příspěvek na tištěné knihy.....	29
3.2.4 Příspěvek na zboží nebo služby od zdravotnických zařízení .....	29
3.3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY DAŇOVĚ VÝHODNÉ Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE .....	29
3.3.1 Dovolená nad rámec.....	29
3.3.2 Sick days .....	30
3.3.3 Auto pro služební i soukromé účely.....	31
3.3.4 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání .....	31
3.4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY DAŇOVĚ VELMI NEVÝHODNÉ.....	32
<b>4 ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ</b> .....	<b>33</b>
4.1 OSOBNÍ NÁKLADY .....	33

4.2	ZÚČTOVACÍ VZTAHY K ZAMĚSTNANCŮM A INSTITUCÍM .....	34
4.3	ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ DLE ZDROJŮ POSKYTOVÁNÍ .....	34
4.4	ÚČTOVÁNÍ VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	35
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>37</b>
<b>5</b>	<b>PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI XY S.R.O. ....</b>	<b>38</b>
5.1	VZNIK A PŘEDMĚT PODNIKÁNÍ SPOLEČNOSTI XY S.R.O. ....	38
5.1.1	Odvětví CZ NACE 22 .....	39
5.2	ZAMĚSTNANCI A ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SPOLEČNOSTI XY S.R.O. ....	39
<b>6</b>	<b>ANALÝZA SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI XY S.R.O. ....</b>	<b>41</b>
6.1	PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ OBCHODNÍMU ODDĚLENÍ .....	41
6.2	PŘÍSPĚVEK NA TIŠTĚNÉ KNIHY .....	44
6.3	PŘÍSPĚVEK NA OBĚDY U STANOVENÉHO DODAVATELE .....	47
<b>7</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>49</b>
7.1	POHLAVÍ ZAMĚSTNANCŮ .....	50
7.2	VĚKOVÁ STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ .....	50
7.3	DĚLKA PRACOVNÍHO POMĚRU VE SPOLEČNOSTI XY S.R.O. ....	51
7.4	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ .....	52
7.5	ZAMĚSTNANECKÁ SPOKOJENOST S PLATOVÝM OHODNOCENÍM .....	52
7.6	ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNANCŮ SE ZAMĚSTNANECKÝMI BENEFITY U JINÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ .....	53
7.7	ZAMĚSTNANECKÉ MOŽNOSTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	54
7.8	ZÁJEM O ZAVEDENÍ NOVÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	55
7.9	PREFERENCE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	56
<b>8</b>	<b>NÁVRHY A DOPORUČENÍ PRO NASTAVENÍ NOVÉHO SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....</b>	<b>58</b>
8.1	DOVOLENÁ NAVÍC .....	58
8.1.1	Účtování dovolené navíc .....	61
8.1.2	Doporučení zavedení dovolené navíc .....	61
8.2	STRAVENKOVÝ PAUŠÁL .....	62
8.2.1	Účtování stravenkového paušálu .....	64
8.2.2	Doporučení zavedení stravenkového paušálu .....	64
8.3	STRAVENKY .....	65
8.3.1	Účtování stravenek .....	68
8.3.2	Doporučení zavedení stravenek .....	68
8.4	PŘÍSPĚVEK NA DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ (PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ) .....	68
8.4.1	Účtování doplňkového penzijního spoření .....	70



8.4.2	Doporučení zavedení doplňkového penzijního spoření .....	71
<b>9</b>	<b>ZHODNOCENÍ PROJEKTU A ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ.....</b>	<b>72</b>
<b>10</b>	<b>NÁKLADOVÁ, ČASOVÁ A RIZIKOVÁ ANALÝZA.....</b>	<b>75</b>
10.1	NÁKLADOVÁ ANALÝZA .....	75
10.2	ČASOVÁ ANALÝZA .....	76
10.3	RIZIKOVÁ ANALÝZA .....	77
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>80</b>	
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>81</b>	
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>84</b>	
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>85</b>	
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>86</b>	
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>88</b>	

## ÚVOD

Zaměstnanecké benefity jsou v současné době důležitým nástrojem odměňování zaměstnanců. Vzhledem k aktuální situaci na trhu práce jsou zaměstnanecké výhody v dnešní době čím dál důležitější. Společnost, která chce získávat kvalifikované zaměstnance, musí umět konkurovat jiným zaměstnavatelům. Zaměstnanecké benefity ale nejsou jen otázkou získávání zaměstnanců, ale také otázkou motivování a udržování zaměstnanců. Zároveň jsou zaměstnanecké benefity zajímavou možností daňové optimalizace a to jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance. Společnost by se vždy měla snažit nastavit takové benefity, které přináší daňovou výhodnost a to jak jí samotné, tak také přinášela daňové výhody jejím zaměstnancům. Kromě daňové výhodnosti by se ale měl zaměstnavatel snažit tyto benefity využít co nejefektivněji a to s ohledem na nové trendy, flexibilitu a také s ohledem na konkrétní preference zaměstnanců.

Tato diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části je literární rešerší popsán systém odměňování zaměstnanců, charakter a také členění zaměstnaneckých benefitů, a to především z pohledu daňové výhodnosti. V této části práce je také popsáno účtování zaměstnaneckých výhod. Praktická část si klade za cíl navrhnout projekt vedoucí ke zlepšení poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XY s.r.o. Návrhy a závěrečná doporučení jsou sestaveny na základě současné analýzy zaměstnaneckých benefitů ve společnosti, ale také na základě dotazníkového šetření. Jedním z důvodů výběru tohoto tématu je skutečnost, že problematika zaměstnaneckých benefitů je v dnešní době často diskutovaným tématem. Dalšími důvody pak jsou daňové a účetní aspekty, které nabízí širokou škálu možností.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem této diplomové práce je vytvoření projektu poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XY s.r.o. a to s ohledem na daňové a účetní aspekty. Tento projekt je tvořen na základě zpracovaných poznatků z teoretické části a také na základě analýzy současného systému zaměstnaneckých benefitů v dané společnosti, na kterou navazuje dotazníkové šetření zaměstnanců.

Teoretická část je zpracována pomocí kritické literární rešerše, přičemž zdrojem informací je odborná literatura. Tato literatura je v textu řádně citována a to dle normy ČSN ISO 690. V teoretické části je pomocí literární rešerše provedena deskripce pracovněprávního vztahu, dále charakter, členění a také účtování zaměstnaneckých benefitů. Popsány a členěny jsou také zaměstnanecké benefity dle daňové výhodnosti a to jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnanců.

V praktické části je čerpáno především z interních materiálů společnosti XY s.r.o. Je provedena analýza stávajícího systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti a také je proveden kvantitativní výzkum pomocí dotazníkového šetření. Toto šetření je provedeno za pomoci vedení společnosti, které dotazníky předložilo svým zaměstnancům k vyplnění. Vyhodnocení dotazníkového šetření je graficky znázorněno a to prostřednictvím tabulkového procesoru Microsoft Excel. Projekt na zavedení nových zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XY s.r.o. je proveden formou návrhů, přičemž tyto návrhy jsou zpracovány na základě syntézy současné situace ve společnosti a dotazníkového šetření. V návrzích a doporučeních nových zaměstnaneckých benefitů je provedena komparace s klasickým způsobem odměňování (hrubá mzda). Na závěr této diplomové práce je daný projekt zhodnocen a podroben nákladové, časové a rizikové analýze.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

První kapitola je věnována základním pojmům v oblasti zaměstnávání a odměňování zaměstnanců.

## 1.1 Zaměstnanec a zaměstnavatel

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce definuje zaměstnance následovně: **“Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.”**

Kout a Líbal (2017, s. 296) popisují zaměstnance jako poplatníka **s příjmy ze závislé činnosti**, a to v souladu se zněním v zákoníku práce. Zároveň ale doplňují, že po formální stránce nemusí jít o pracovněprávní vztah. Jako příklady tohoto tvrzení uvádějí pravidelnou měsíční odměnu jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo odměnu členovi dozorčí rady akciové společnosti. V obou případech se jedná o zaměstnance a to z hlediska zákona o dani z příjmů.

**“Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.”** tak Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce definuje druhou stranu pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnavatele.

Vančurová (2021, s. 116) pohlíží na zaměstnavatele, jako na osobu, které **vzniká**, v souvislosti se zaměstnáváním, **řada nákladů** a která také přebírá jistou **odpovědnost za své zaměstnance**.

Z pohledu daňového zákona se lze, dle Vybíhala a kol. (2022, s. 290), na zaměstnavatele dívat také jako na tzv. ekonomického zaměstnavatele. Tento termín znamená, že zaměstnavatel je **povinným plátcem daně** ze závislé činnosti za zaměstnance, kteří jsou u něj zaměstnaní.

## 1.2 Odměňování za práci, příjmy ze závislé činnosti

Jak uvádí Hloušková a kol. (2021, s. 244-245) odměňování za vykonanou práci je komplexně **upravené zákoníkem práce**. V podnikatelském prostředí se odměna za práci, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci, nazývá **mzda**. Přičemž mzdou není myšleno pouze **peněžité plnění**, ale také **nepeněžité plnění** ve formě naturální mzdy.

V souvislosti se **zákonem o daních z příjmů** se **mzdou** rozumí **příjem ze závislé činnosti** a z tohoto příjmu je **nutné odvést daň z příjmů fyzických osob**. Tuto daň platí zaměstnanec

a to tak, že je mu sražena ze mzdy. Výpočet daně tedy provádí zaměstnavatel, který příslušnou daň následně odvede příslušnému správci daně. Zaměstnavatel nese tedy plnou odpovědnost za to, že bude daň stržena ve správné výši a v případě, že se dopustí chyby, bude nést u daňové správy následky on. (Hnátek, 2022c, s. 34)

**Zdanění příjmů** zaměstnance je uplatňováno **dvěma režimy**. Jedním z nich je výběr daně **zvláštní sazbou** ze samostatného základu daně neboli daň vybíraná srážkou. Touto daní se zdaňují příjmy zaměstnance, který má se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu o provedení práce a zároveň je jeho příjem v kalendářním měsíci maximálně 10 000 Kč a zároveň u zaměstnavatele nepodepsal prohlášení k dani. Také v případě dohody o pracovní činnosti, ze které úhrn příjmů v daném měsíci nepřesahuje částku 3 499 Kč, se tento příjem zdaňuje zvláštní sazbou. Daň vybíraná srážkou se vypočte ze základu daně zaokrouhlen na celé Kč dolů a vynásobí **sazbou 15 %**. Výsledná daň se nakonec zaokrouhlí na celé Kč dolů. (Vybíhal a kol., 2022, s. 299-300)

Dalším režimem uplatnění daně z příjmů ze závislé činnosti je **výběr daně prostřednictvím zálohy na daň**. Zaměstnavatel zaměstnanci srazí z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti zálohu na daň, sníženou o částky, které jsou od daně osvobozeny. Samotný výpočet zálohy na daň vychází ze základu pro výpočet zálohy, který je zaokrouhlen na celé stokoruny nahoru (v případě základu daně ve výši do 100 Kč je zaokrouhlení na celé koruny nahoru). Z takto upraveného základu daně je následně vypočtena daň, která je **ve výši 15 %**. Tato sazba daně je tzv. jednotnou sazbou, což znamená, že je uplatněna jak u zaměstnance, který podepsal prohlášení k dani, tak také u poplatníka, který toto prohlášení nepodepsal. Záloha na dani se sráží při zúčtování mzdy a zaměstnavatel má povinnost tuto daň odvést nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, v němž vznikla povinnost zálohu srazit. Po skončení roku je zaměstnavatel dále povinen provést vyúčtování daní z příjmů ze závislé činnosti, a to tedy jak u daně vybírané srážkou, tak u sražených záloh na dani. (Vybíhal a kol., 2022, s. 301-302)

Macháček (2021, s. 19) k dané problematice dále uvádí, že od 1. 1. 2021 došlo k **rozšíření sazby daně** z příjmů fyzických osob, a to **o sazbu 23 %**. Tato sazba je použita v případě, kdy **roční základ daně** přesahuje **48násobek průměrné mzdy**. U měsíční mzdy zaměstnance je tato sazba použita při překročení 4 násobku průměrné mzdy.

### 1.3 Odvody veřejnoprávního pojištění

Veřejnoprávním pojištěním je myšleno **sociální a zdravotní pojištění**. Obě pojištění jsou povinni ze zákona hradit jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci, a to zpravidla z hrubé mzdy zaměstnance. Úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, je vyměřovacím základem pro výpočet odvodů na sociálním a zdravotním pojištění. V případě, že se tedy u zaměstnance jedná o zdanitelný příjem, tak se také jedná o příjem, který podléhá veřejnoprávnímu pojištění. V tom je jisté zjednodušení, jak posuzovat co je a co není předmětem pojistného. (Hnátek, 2022b, s. 100-101)

Vybíhal a kol. (2022, s. 163, 172) dále doplňují, že stejně tak, jako u daně z příjmů ze závislé činnosti, tak i veřejnoprávní pojištění je **sraženo ze mzdy zaměstnanci a zaměstnavatel má povinnost odvody platit** příslušným orgánům. Výpočty pomocí sazeb, které jsou uvedené v následujícím textu, jsou u obou pojištění zaokrouhleny na celé koruny nahoru.

**Sazba sociálního** pojistného je u zaměstnanců ve výši **31,3 %** a rozděluje se mezi zaměstnance a zaměstnavatele. **Zaměstnanec** platí na toto pojištění **6,5 %** z vyměřovacího základu a na **zaměstnavatele** dopadá zatížení ve výši **24,8 %**. Jak je možné vidět v tabulce č. 1, tak uvedených 6,5 % u zaměstnance je odváděno do složky důchodového pojištění. Oproti tomu zaměstnavateli se jeho odvedená částka poměrově rozprostírá jak do oblasti důchodového pojištění, tak i do oblasti nemocenského pojištění a také do oblasti státní politiky zaměstnanosti. (Vančurová, 2021, s. 111)

*Tabulka 1 Sazby sociálního pojištění*

Položka	Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění	Státní politika zaměstnanosti	Celkem
<b>Zaměstnanec</b>	-	6,50 %	-	6,50 %
<b>Zaměstnavatel</b>	2,30 %	21,30 %	1,20 %	24,80 %

*Zdroj: Vančurová, 2021, s. 111*

**Veřejné zdravotní pojištění** je u zaměstnanců stanovené **sazbou 13,5 %** z vyměřovacího základu. Přičemž tato sazba je opět rozdělena mezi zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance část ve výši  $\frac{2}{3}$  a za sebe samého odvádí část ve výši  $\frac{1}{3}$ . (Vybíhal a kol., 2022, s. 163)

Jak je tedy přehledněji zobrazeno v tabulce č. 2, tak **zaměstnanci** je ze mzdy strháváno **4,5 %** z vyměřovacího základu a **zaměstnavatel** dále za sebe odvádí **9 %**. (Vančurová, 2021, s. 111)

Tabulka 2 Sazby zdravotního pojištění

Položka	Podíl	Procentuální sazba
Zaměstnanec	1/3	4,50 %
Zaměstnavatel	2/3	9 %

Zdroj: Vančurová, 2021, s. 111

Schmied a kol. (2020, s. 229) dále dodávají, že u zdravotního pojištění je stanovený **minimální vyměřovací základ**. Ten je stanoven ve stejné výši jako minimální mzda stanovená pro daný rok. Pokud má zaměstnanec mzdu nižší než je minimální mzda, tak je mu dopočítán rozdíl, který mu bude v plné výši stržen ze mzdy. Existuje několik výjimek, kdy minimální vyměřovací základ neplatí. Jednou z takových výjimek je zaměstnanec, za kterého je plátcem pojistného stát (důchodce, osoby na rodičovské dovolené, studenti). Další výjimky se vztahují např. na zaměstnance, kterému bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky (nemoc, ošetřovné, mateřská dovolená) nebo zaměstnance s těžkým zdravotním postižením.

#### 1.4 Výpočet čisté mzdy

Výpočet čisté mzdy navazuje na již výše uvedené. Vždy se **vychází z hrubé mzdy**, která obsahuje jak základní mzdu, tak příplatky, osobní ohodnocení a další složky mzdy. Z této hrubé mzdy se **vypočítají odvody na sociálním a zdravotním pojištění** ve výši 6,5 % a 4,5 %. Dále se přistoupí k výpočtu zálohy na dani, kdy hrubá mzda je nejprve **zaokrouhlena** na stokoruny nahoru a následně z takto upraveného základu je vypočtena **daň ve výši 15 %** (případně část ve výši 23 %). Od daně jsou dále **odečteny slevy** na dani čímž je zjištěna daň po slevách. Pokud nebyly slevy na dani na děti uplatněny v plné výši, je dále k čisté mzdě **připočten daňový bonus**. Čistou mzdu lze tedy vyjádřit výpočtem:

**Čistá mzda** = hrubá mzda - sociální pojištění - zdravotní pojištění - záloha na dani po slevách (+ daňový bonus)



## 2 CHARAKTER A ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Tato kapitola se bude zabírat v první části charakterem zaměstnaneckých benefitů z pohledu významu, a to s ohledem na možnosti společnosti. Následně bude věnována výraznější část rozdělení zaměstnaneckých benefitů, dle různých členění.

### 2.1 charakter zaměstnaneckých benefitů

Ze zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům **nadlimitní plnění a různá plnění** ve formě zaměstnaneckých benefitů. (Macháček, 2019, s. 7)

Podle Horváthové a Čopíkové (2017, s. 111-113) lze zaměstnanecké benefity chápat jako **balíček určitých výhod**, vyplacených zaměstnavatelem nad rámec vyplácené mzdy. Dále uvádí, že na benefity by společnosti neměly pohlížet pouze z nákladového hlediska, ale především z pohledu konkurenční výhody. Nabízené benefity by totiž měly **zapůsobit na budoucí zaměstnance**, ale také **i na současné zaměstnance**. A to z toho důvodu, aby byla zajištěna určitá stálost zaměstnanců a také, aby byli zaměstnanci kromě samotné mzdy dostatečně motivováni k lepším výkonům. Autorky ale také poznamenávají, že benefity z hlediska zdaňování, jsou velmi výhodné, protože obvykle nejsou zdaněny DPFO. A i z tohoto důvodu jsou benefity pro zaměstnance mnohdy hodnotnější odměnou než ekvivalentní mzda.

Deepo a kol. (2021, s. 42) dále upozorňují na to, že by benefity měly být zvoleny tak, aby **reflektovaly potřeby zaměstnanců**. Zároveň je potřeba sledovat trendy v této oblasti a také zvolit takové benefity, které jsou **v možnostech dané společnosti**.

Hnátek (2022a, s. 271) dále uvádí, že z hlediska daňového řešení vyplývají daňově účinné náklady (na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců) z pracovní nebo jiné smlouvy, kolektivní smlouvy, anebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Zaměstnanecké benefity mají ale také v mnoha případech své **nevýhody**. Úskalí například vidí Urban (2017, s. 146-148) v tom, že jako nástroj odměňování **nemají benefity přímý motivační význam**. Mnohdy je zaměstnanci mohou vnímat jako **automatický nárok** a neuvědomují si, že zaměstnavatel musel vynaložit jisté úsilí a náklady spojené s jejich zavedením. Pokud chce mít zaměstnavatel za cíl, kromě daňové optimalizace, motivaci a stabilitu zaměstnanců, měl by benefity volit takové, aby o ně zaměstnanci jevíli jednoznačný zájem a byli by ochotni si je zaplatit i z vlastních peněz. Další problém, který

může nastat, je v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnanecké benefity poskytne příliš mechanicky, a to nejčastěji na základě srovnání s jinými podniky. V tomto případě totiž také nemusí být zaměstnanci spokojeni, jelikož benefity **ne musí vycházet z konkrétních potřeb zaměstnanců**. Dle zmíněných situací je tedy zřejmé, že zaměstnavatel by neměl k benefitům přistupovat pouze z pohledu daňových výhod, ale měly by co nejvíce reflektovat konkrétní potřeby zaměstnanců. Tito zaměstnanci by totiž neměli benefity vnímat tak, že když jsou jim nabízeny, tak je tedy nějakým způsobem využijí, ale měli by jim poskytnut co největší uspokojení podobné tomu, jako kdyby peníze dostali v hotovosti.

Právě peníze jsou totiž hlavním motivačním prostředkem pro většinu zaměstnanců. Je to proto, že lidé zkrátka peníze potřebují a většinou právě proto do zaměstnání chodí. A také jsou peníze vysoce hmatatelným prostředkem uznání. Je tedy velmi důležité mít u zaměstnanců správně nastavené systémy odměňování, tak aby zaměstnanci co nejvíce motivovali. (Armstrong a Taylor, 2020, s. 257-258)

Jak uvádí Martocchio (2015, s. 271), tak neefektivnější nastavení zaměstnaneckých benefitů lze pomocí klíčových informací zjištěných právě od zaměstnanců. Je tedy důležité vědět, co zaměstnanci preferují, v jaké výši by chtěla benefity využívat nebo jaké mají jiné zkušenosti u konkurenčních zaměstnavatelů.

## 2.2 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze členit několika způsoby a to dle způsobu poskytování, dle způsobu účtování a v neposlední řadě dle daňové výhodnosti.

### 2.2.1 Dle způsobu poskytování

Macháček (2021, s. 2-3) člení benefity dle způsobu poskytování a to na fixní a flexibilní.

**Fixním způsobem** poskytování benefitů je myšleno **poskytování stejných benefitů pro všechny zaměstnance**. Tento způsob poskytování benefitů označuje za určitý poukázkový systém a zahrnuje zde například: stravenky, dovolenou nad rámec zákona, příspěvek na rekreaci, příspěvek na životní nebo penzijní pojištění. V tomto způsobu poskytování je značná nevýhoda a to ta, že ne všichni zaměstnanci tyto benefity budou považovat za výhody, jelikož ne pro všechny jsou právě vybrané stanovené benefity zajímavé a motivující.

**Flexibilní způsob** poskytování benefitů označuje jako **cafeteria systém**. Jde o stanovení balíčku zaměstnaneckých benefitů s ročním limitem bodů pro každého zaměstnance,

přičemž počet bodů může být určen například podle pracovní pozice či podle odpracovaných let. Zde má tedy každý zaměstnanec možnost si sám zvolit takové benefity, které mu přinesou největší prospěch.

### 2.2.2 Dle způsobu účtování

Z pohledu účetnictví lze na zaměstnanecké benefity dělit podle toho, jak je jejich plnění zachycováno. Benefity lze vést na **nákladových účtech** nebo jako **čerpání** příslušných **fondů**. (Dvořáková, 2018. s. 80)

### 2.2.3 Dle daňové výhodnosti

Beránek (2021, s. 27-32) rozděluje zaměstnanecké benefity do čtyř kategorií, a to z pohledu daňové výhodnosti. Jedná se o benefity nejvýhodnější, výhodné, neutrální a nevýhodné.

Za **nejvýhodnější** lze považovat takové **benefity**, které spočívají v tom, že náklad zaměstnavatele je ve výši hodnoty benefitu a navíc je jeho poskytnutí daňově uznatelným výdajem. Tabulka č. 3 ukazuje, že pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne poskytnout zaměstnanci benefit ve výši 810 Kč, získá zaměstnanec benefit v hodnotě 1 000 Kč a tedy o 23 % více. Do kategorie nejvýhodnějších benefitů spadá například stravenkový paušál, penzijní a životní pojištění do 50 000 Kč za rok, vzdělávání potřebné k výkonu zaměstnání nebo příspěvek na dopravu do zaměstnání sjednaný při nástupu.

*Tabulka 3 Poměrné vyjádření nejvýhodnějších benefitů*

Hodnota benefitu	1 000 Kč
Celkové náklady	1 000 Kč
Ušetřená DPPO (19%)	190 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	810 Kč
<b>Poměrné vyjádření (1 000 : 810)</b>	<b>123 %</b>

*Zdroj: Beránek, 2021, s. 27*

**Výhodné benefity** jsou takové, které sice nejsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele, ale nevedou k tomu, že by zaplatil vyšší daň (oproti situaci, kdy benefit neposkytne). Tabulka č. 4 tedy ukazuje, že výdej zaměstnavatele je stejný jako příjem zaměstnance. Do této kategorie benefitů spadají například sportovní, kulturní či zdravotní služby, rekreace do 2 000 Kč ročně nebo ochucená či perlivá voda na pracovišti.

Tabulka 4 Poměrné vyjádření výhodných benefitů

Hodnota benefitu	1 000 Kč
Celkové náklady	1 000 Kč
Ušetřená DPPO (19%)	0 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 000 Kč
<b>Poměrné vyjádření (1 000 : 1 000)</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Beránek, 2021, s. 29

**Neutrálními benefity** jsou myšleny takové benefity, které lze přirovnat, z pohledu daňové výhodnosti, k mimořádné odměně za práci. Zaměstnavateli tyto benefity sice přináší výhodu v podobě snížení základu daně, ale má z těchto benefitů povinnost odvést sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec také „tratí“ na odvodech na sociální a zdravotní pojištění a ještě navíc musí takovýto benefit zdanit. Z tabulky č. 5 je vidět, že zaměstnanec obdrží benefit ve výši 68 % nákladů zaměstnavatele. Přičemž 32 % odchází v podobě odvodů daní a sociálního a zdravotního pojištění. U těchto benefitů lze tedy říci, že zaměstnanec dá s největší pravděpodobností raději přednost peněžitým plněním než nepeněžním benefitem.

Tabulka 5 Poměrné vyjádření neutrálních benefitů

Hodnota benefitu	1 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9 % a 24,8 %)	338 Kč
Celkové náklady	1 338 Kč
Ušetřená DPPO (19%)	254 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 084 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5 % a 6,5 %)	110 Kč
Daň zaměstnance	150 Kč
Benefit snížený o povinné odvody	740 Kč
<b>Poměrné vyjádření (740 : 1 084)</b>	<b>68 %</b>

Zdroj: Beránek, 2021, s. 30

Poslední kategorií jsou **benefity nevýhodné**. Nevýhodnost se týká jak zaměstnavatele, který si daným benefitem nemůže snížit základ daně, tak zaměstnance, kterému je z něj odvedena daň z příjmů a odvody na zdravotním a sociálním pojištění. Zaměstnanec obdrží, dle výpočtů v tabulce č. 6 benefit v hodnotě 58 % z vynaložených nákladů zaměstnavatele a zbylých 42 % je odvedeno na daních a pojistném.

Tabulka 6 Poměrné vyjádření nevýhodných benefitů

<b>Hodnota benefitu</b>	<b>1 000 Kč</b>
SP a ZP za zaměstnavatele (9 % a 24,8 %)	338 Kč
Celkové náklady	1 338 Kč
Ušetřená DPPO (19% ze SP a ZP)	64 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 274 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5 % a 6,5 %)	110 Kč
Daň zaměstnance	150 Kč
Benefit snížený o povinné odvody	740 Kč
<b>Poměrné vyjádření (740 : 1 274)</b>	<b>58 %</b>

*Zdroj: Beránek, 2021, s. 31*

### 3 JEDNOTLIVÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z HLEDISKA DAŇOVÉ VÝHODNOSTI

Zaměstnanecké benefity lze z pohledu daňové výhodnosti rozdělit, jak již bylo dříve zmíněno, do několika skupin, přičemž na daňovou výhodnost je pohlíženo, jak z pohledu DPPO, tak z pohledu DPFO. **Ne všechny benefity jsou totiž výhodné pro zaměstnance a zároveň i pro společnost.**

Benefity jsou účtovány z pohledu **DPPO** jako náklady a je zde tedy nezbytné zkoumat, zda se podle **§ 25 ZDP** nejedná o daňové plnění. Pokud je daný benefit daňově uznatelný je nezbytné dále prověřit, jestli jsou dle **§ 24 ZDP** splněny podmínky pro uznání v základu daně. Z pohledu **DPFO** je třeba podle **§ 6 ZDP** zjistit, zda je či není plnění vůči zaměstnanci předmětem daně. Pokud totiž daný benefit předmětem daně je, pak je také zahrnut do zdanitelných příjmů. Je tedy žádoucí, aby plnění předmětem daně nebylo nebo bylo od daně osvobozeno. Dále je pro zaměstnance výhodné, aby dané benefity nevstupovaly do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. (Dvořáková. 2018, s. 80)

#### 3.1 Zaměstnanecké benefity daňově velmi výhodné

Do této skupiny zaměstnaneckých benefitů patří takové výhody **pro zaměstnance**, které jsou **výhodné**, jak pro ně samotné, tak jsou z daňového pohledu **výhodné i pro společnost**, která zaměstnance zaměstnává. Jak uvádí Hnátek (2022a, s. 271) jsou tyto benefity na straně zaměstnance výhodné v tom, že dle § 6 odst. 9 ZDP jsou osvobozeny od DPFO a nezahrnují se ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. A z pohledu zaměstnavatele je výhodnost v tom, že tyto benefity jsou dle § 24 odst. 2 ZDP daňově uznatelným nákladem.

##### 3.1.1 Stravování

Zaměstnanecké benefity poskytované pro účely stravování jsou v některých případech osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti. **Osvobození** se týká celkem třech forem poskytování. Zaměstnavatel buď může zajistit **stravování pro zaměstnance přímo ve společnosti**, a to jak v podobě vlastní závodní jídelny, tak v podobě zajištění stravování **prostřednictvím jiných subjektů**. Další možností využití tohoto osvobození je poskytnutí **zaměstnaneckých stravenek**, za které si sami zaměstnanci stravování zajistí. A v neposlední řadě je osvobozen i **peněžitý příspěvek**, který zaměstnavatel poskytne

zaměstnanci na stravování. Tento peněžitý příspěvek je osvobozen do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným mzdou při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin a to za jednu směnu podle zákoníku práce. (Vybíhal a kol., 2022, s. 293)

Hnátek (2022a, s. 287) dále upozorňuje na skutečnost, že pokud zaměstnanec dostává benefit v podobě nepeněžního plnění, pak maximální výše pro osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti žádná není. **Limit** je tedy  **pouze u poskytnutého peněžitého plnění v podobě stravenkového paušálu**, v případě že toto plnění přesáhne hranici, kterou již zmínil Vybíhal a kol., pak částka, která převyšuje tuto podmínku, není osvobozeným příjmem a zaměstnanec tento příjem musí jak zdanit, tak odvést z něj odvody na pojistném.

Příspěvek na stravování je z daňového hlediska velmi **výhodný i pro zaměstnavatele**. Ten si totiž může za daných podmínek uplatnit náklady, na poskytování těchto benefitů, jako daňově uznatelné. Důležitou podmínku uvádí Hloušková a kol. (2021, s. 417), a to tu, kdy lze uplatnit příspěvek na stravování jako daňový náklad. Je to v takovém případě, kdy je zaměstnanec v práci přítomen alespoň 3 hodiny z pracovní směny. Další příspěvek, který je považován za náklad či výdaj, je na další stravování zaměstnance v případě, že délka jeho pracovní směny je delší než 11 hodin, a to včetně povinné přestávky. Naopak nelze uplatnit příspěvek na stravování v těch dnech, kdy zaměstnanci vznikl nárok na stravné v důsledku cestovních náhrad.

V případě uplatnění daňových nákladů na provoz **vlastního stravovacího zařízení** je podmínkou to, aby náklady souvisely s provozem tohoto zařízení. Příkladem takových nákladů je třeba spotřeba energie, opravy a údržba zařízení, vybavení kuchyně nebo také mzdové náklady. Co ale v žádném případě není daňově uznatelným nákladem, je hodnota potravin. (Hnátek, 2022a, s. 285)

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci benefit v podobě stravenek, stravenkového paušálu nebo při zajištění stravování prostřednictvím **jiných stravovacích zařízení**, může si do daňově uznatelných nákladů zahrnout maximálně výši 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin a to za jednu směnu. (Hnátek, 2022a, s. 285-286)

Dle vyhlášek z Ministerstva práce a sociálních věcí č. 589/2020 Sb. a 511/2021 Sb. byly hodnoty výše uvedeného maximálního stravného pro rok 2021 a 2022 stanoveny na 108 Kč

a 118 Kč. Náklad lze tedy daňově uplatnit do výše 75,60 Kč a 82,60 Kč za jednu odpracovanou směnu.

V případě stravenek, pokud nedojde k překročení vyhláškou stanovené **hranice**, jde do **daňových nákladů 55 %** hodnoty stravenky. **Maximální výše stravenky činí tedy pro rok 2021 137 Kč a pro rok 2022 činí 150 Kč.** (Rindová a Rohlíková, 2021, s. 18-19)

Z výše uvedeného vyplývá, že v první řadě se zaměstnavatel musí rozhodnout, v jaké výši chce zaměstnancům poskytovat tento benefit v podobě příspěvku na stravování. Pokud se chce pohybovat v maximální hranici, která udává daňovou uznatelnost nákladů, pak je tento benefit také zcela výhodný i pro zaměstnance a je z daňové výhodnosti téměř jedno, kterou z výše uvedených variant vybere. Pokud by chtěl ale zaměstnancům poskytnout benefit nad rámec daňové uznatelnosti nákladů, je zcela jednoznačně nevýhodná varianta stravenkového paušálu, jakožto peněžního plnění. Zaměstnanec by totiž, z hodnoty nad stanovenou výši, musel odvést daň z příjmů a také odvody na pojistném. V takovém případě by tento benefit nespadal do kategorie benefitů velmi výhodných, ale stal by jen částečně výhodným benefitem a to z obou stran pracovněprávního vztahu. Pokud by tedy byla zvolena kterákoliv jiná varianta, tedy forma nepeněžního plnění, pak by benefit zůstal zcela daňově výhodný pro zaměstnance a z pohledu zaměstnavatele by nebyl sice zcela výhodný, ale byl by výhodný alespoň z části.

### 3.1.2 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění

Dalším benefitem, který při splnění podmínek bude **daňově výhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele**, je příspěvek na penzijní a životní pojištění. Jedná se o příspěvek zaměstnavatele na zabezpečení zaměstnance na stáří. Pro daňovou výhodnost je důležité, aby takové zajištění na stáří mělo vhodnou formu, čímž jsou myšleny tyto produkty: penzijní připojištění (zrušené od 1.12.2012), doplňkové penzijní spoření (nahradilo penzijní připojištění), penzijní pojištění, soukromé životní pojištění a důchodové pojištění. (Beránek, 2021, s. 75)

Sedláková a Cardová. (2021, s. 133) zmiňují podmínku, která z tohoto benefitu, dělá z pohledu zaměstnance příjem, který je od daně ze závislé činnosti **osvobozený**. Tou **podmínkou** je skutečnost, že příspěvek, na výše uvedené formy zajištění na stáří, **nesmí** za kalendářní rok **přesáhnout hranici 50 000 Kč**. Pokud by zaměstnanci bylo přispěno více, pak vše, co by bylo nad tímto limitem, by bylo zaměstnanci zdaněno. **U zaměstnavatele ale žádný limit není**, a tak si do daňově uznatelných nákladů může zahrnout veškeré příspěvky



na penzijní a životní pojištění, samozřejmě za podmínky, že se jedná o vhodnou formu zabezpečení na stáří.

Z pohledu odvodů na sociální a zdravotní pojištění je tento **benefit bez odvodů** a to v jakékoliv výši. Takže jediná nevýhoda může vzniknout zaměstnanci z pohledu daně z příjmů ze závislé činnosti. (Beránek, 2021, s. 78)

Je důležité si také uvědomit, jak uvádí Macháček (2021, s. 9), že do limitu 50 000 Kč se započítává úhrn všech plateb na výše uvedené druhy pojištění. A také je třeba zmínit, že **limit je stanoven pouze pro příjmy od jednoho zaměstnavatele**, takže pokud by měl zaměstnanec více zaměstnavatelů, příspěvky na pojištění se nesčítají.

Beránek (2021, s. 77-78) dále upozorňuje, že limit 50 000 Kč je u zaměstnance hlídán po dobu kalendářního roku, ale jsou zde další podmínky, které mohou být porušeny až později po uplatnění osvobozeného příjmu. **Zaměstnanec následně může porušit podmínku, pokud dojde:**

- k ukončení smlouvy dříve než 5 let po jejím zahájení,
- k ukončení smlouvy před dosažením 60 let věku zaměstnance,
- k výplatě příjmu z tohoto pojištění dříve než 5 let po jeho zahájení,
- k výplatě příjmu z tohoto plnění pojištění před dosažením 60 let věku zaměstnance.

V takovém případě musí zaměstnanec **dodanit všechny příspěvky od zaměstnavatele**, které mu byly uhrazeny za uplynulých 10 let (samozřejmě jen ty, které byly od daně osvobozené). Dodanění není prováděno zpětně, ale daň je odvedena za rok, v němž k porušení jedné z podmínek došlo.

Jsou zde ale také **výjimky**, při kterých porušení některé z podmínek neznamenají, že zaměstnanec musí dodávat. Jedná se o situace, kdy:

- pojištění bude převedeno přímo na jinou smlouvu splňující podmínky osvobození,
- u zaměstnance vznikne nárok na starobní důchod,
- zaměstnanec se stane invalidním ve 3. stupni,
- dojde k úmrtí zaměstnance.

### 3.1.3 Příspěvek na cestování do a z práce

Jistě zajímavým zaměstnaneckým benefitem je příspěvek na cestování do a z práce. Aby byla daňová výhodnost, jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, jsou zde nutné **dvě zásadní podmínky**. První je, že zaměstnanec má **bydliště v jiné obci, než je jeho sjednané pracoviště** a druhou podmínkou je, aby **ujednání o příspěvku bylo sjednáno hned při přijetí zaměstnance do zaměstnání**. Sjednaný příspěvek může být poskytován až po dobu 4 let a to v případě, pokud se zaměstnanec dříve nepřestěhuje. Výše takového příspěvku je daňově výhodná u obou zúčastněných až do výše cestovních náhrad, které by zaměstnanec obdržel, kdyby tato cesta měla být pracovní cestou. (Beránek, 2021, s. 57)

### 3.1.4 Nesycená neochucená voda a ochranné nápoje

Benefit, který dále **spadá do nejvýhodnější kategorie**, je poskytování nesycené a neochucené vody. Z určitého pohledu se ale nemusí nutně jednat o benefit, ale může se jednat o nutnost takovou vodu zajistit, jelikož zaměstnavatel má povinnost zajistit pracovní prostor pro zaměstnance pitnou vodou. Je ale jisté, že takové poskytování balené vody, je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a pro zaměstnance je od daně z příjmů osvobozené. Zaměstnavatel také může dát zaměstnancům na výběr, zda budou využívat tekoucí pitnou vodu či vodu balenou a zajistit tak více variant. (Beránek, 2021, s. 37)

Macháček (2021, s. 158-159) dále doplňuje, že **z pohledu ochrany zdraví**, je daňová výhodnost i u ochranných nápojů. Tyto nápoje musí zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům **při tepelné zátěži či zátěži chladem** a v takovém případě jsou náklady zajištění těchto nákladů daňově uznatelné. Jsou zde ale opět podmínky, o jaké nápoje se musí jednat. Nesmí totiž obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru a více než 1 hmotnostní procento alkoholu.

V případě, že chce zaměstnanec poskytovat jiné, než výši uvedené nápoje, a to buď zcela bezplatně, nebo zvýhodněně svým zaměstnancům, pak musí počítat s tím, že si výdaje na takové zajištění nemůže zahrnout do daňových nákladů. Z pohledu zaměstnance se ale jedná o výhodný benefit, protože pro něj i nadále zůstává toto poskytování příjmem osvobozeným. V takovém případě se tedy jedná o **benefit výhodný z pohledu zaměstnance** a nikoli nejvýhodnější. (Beránek, 2021, s. 39)

### 3.1.5 Poskytnutí pracovního oblečení a pracovních prostředků

Jak uvádí Hnátek (2022a, s. 194-196) dalším **výhodným benefitem** je poskytování pracovního oblečení a pracovních prostředků. **Pracovním oblečením se přitom rozumí** jednotné pracovní oblečení neboli **stejnokroje**, které by měly být opatřeny identifikačními znaky zaměstnavatele. Zaměstnavatel pak může výdej na takové oblečení vést jako daňový náklad, jelikož se považuje za **náklad spojený s reklamou a propagací**.

**Pracovními prostředky** se, oproti pracovnímu oblečení, rozumí v podstatě **jakýkoliv předmět**, který zaměstnanec používá pro výkon své práce. Mimo typické prostředky, jako jsou ochranné pomůcky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky, lze za pracovní prostředek považovat například i vybavení kuchyňky. V tomto případě se jedná o zajištění sociálního vybavení za účelem zajištění stravování zaměstnanců na pracovišti. Z pohledu zaměstnance se ve výše uvedených případech nejedná o zdanitelný příjem, takže **výhodnost je na obou stranách**.

### 3.1.6 Odborné vzdělávání

V případě, že je zaměstnanci zaměstnavatelem poskytnuto nepeněžní plnění na **odborný rozvoj** související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo je mu poskytnuto nepeněžní plnění na **rekvalifikaci**, jedná se o **osvobozený příjem od daně z příjmů** ze závislé činnosti na straně zaměstnance. Na straně zaměstnavatele jde v takovém případě také o daňově výhodný benefit, protože náklady jsou posuzovány, jako **daňově uznatelné**. (Kout a Líbal, 2017, s. 319)

Macháček (2019, s. 94-95) dále upřesňuje, že v případě odborného rozvoje i rekvalifikace se musí, jak bylo i výše uvedeno, jednat o **nepeněžní plnění** tzn., že zaměstnavatel hradí částky za rekvalifikace, prohlubování či zvyšování kvalifikace **přímo příslušné instituci za zaměstnance**. V případě **prohlubování nebo zvyšování kvalifikace** se dále musí jednat o takové vzdělávání, které **souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele**. Ale v případě **rekvalifikace tato podmínka splněna být nemusí**.

### 3.1.7 Příspěvek zaměstnavatele na přechodné ubytování zaměstnance

Dalším **velmi výhodným** zaměstnaneckým benefitem je příspěvek zaměstnavatele na přechodné ubytování zaměstnance. Tento příspěvek lze z daňově výhodnosti poskytnout zaměstnanci za ubytování v obci, kde má zaměstnanec místo výkonu práce v případě, že zaměstnanec má místo svého bydliště v obci jiné. Daňově uznatelná částka **pro**

zaměstnavatele nemá stanovený limit, a tudíž všechny náklady vynaložené na tento příspěvek jsou **daňově uznatelnými**. Z pohledu **zaměstnance** je stanoven **limit** pro daňové osvobození a to **do výše 3 500 Kč za měsíc**. Z této a nižší částky příspěvku na ubytování tedy zaměstnanec neodvádí ani daň ze závislé činnosti ani odvody na pojistné. V případě vyššího příspěvku je **nutné rozdíl zaměstnanci dodanit**, čímž by se stal tento benefit pro zaměstnance méně výhodný. (Beránek, 2021, s. 52-53)

### 3.2 Zaměstnanecké benefity daňově výhodné z pohledu zaměstnance

Tato kapitola níže popisuje zaměstnanecké benefity, které jsou daňově výhodné z pohledu zaměstnance, ale nejsou výhodné pro zaměstnavatele.

#### 3.2.1 Příspěvek na rekreaci

Benefitem, který je **osvobozen** od daně z příjmů ze závislé činnosti, a je tedy daňově výhodný pro zaměstnance, je **nepeněžní plnění** v souvislosti s poskytnutím příspěvku na tuzemskou a zahraniční rekreaci či zájezd a to **v úhrnu do částky 20 000 Kč za kalendářní rok**. Osvobození se vztahuje i na příspěvek pro rodinné příslušníky zaměstnance (to platí i pro následující benefity uvedené v této kapitole). Zaměstnanec z takového benefitu tedy neodvádí daň z příjmů a ani odvody na pojistném. U **zaměstnavatele** se ale jedná o **nedaňový náklad**, a to v jakékoliv výši poskytování. (Macháček, 2021, s. 130-131)

Beránek (2021, s. 73) dále udává příklad, kdy by zaměstnavatel chtěl poskytnout zaměstnanci nižší částku na rekreaci vyšší hodnoty. V případě, kdy by si zaměstnanec rekreaci pořídil sám a zaměstnavatel mu přispěl částkou 20 000 Kč se nejedná o nepeněžní příjem zaměstnance a tento benefit by byl pro obě strany zcela daňově nevýhodný. Pokud by ale nastala taková situace, kdy zaměstnanec chce rekreaci nad rámec stanovené částky, postupovat by se mělo tak, že zaměstnavatel takovou rekreaci pořídí a od zaměstnance si nechá rozdíl zaplatit. V tomto případě zaměstnanec splní podmínku nepeněžního plnění do limitu.

### 3.2.2 Příspěvek na kulturní služby a sportovní služby

Jak uvádí Macháček (2021, s. 131), na rozdíl od příspěvku na rekreaci se tento benefit **neomezuje částkou** a tak jsou veškeré příspěvky na kulturu a sport z pohledu zaměstnance příjmem **osvobozeným** od daně ze závislé činnosti.

Beránek (2021, s. 71-72) dále uvádí, že oproti sportu je těžké posoudit, co je a co už není kulturou. Upozorňuje na to, že **legislativa se zabývá pouze vybranými druhy kultury**. Zpochybnit tedy nejdou oblasti kultury, kterými jsou: hudba, divadlo, tanec, výtvarné umění, historické památky, muzea a galerie, literatura, kinematografie, TV rozhlas a tisk, náboženství nebo také zoologické zahrady. Naopak spornou otázkou kultury mohou být oblasti, jako jsou: sběratelství, společenské hry, autoturistika, sociální sítě či počítačové hry.

### 3.2.3 Příspěvek na tištěné knihy

Jednou z možností jak zaměstnanci přispívat na kulturu je příspěvek ve formě **tištěných knih** a to **i včetně** obrázkových či jiných **knih pro děti**. Jedinou podmínkou, která stanovuje osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti, je skutečnost, že kniha **nesmí z poloviny a více plochy obsahovat reklamu**. (Beránek, 2021, s. 72)

### 3.2.4 Příspěvek na zboží nebo služby od zdravotnických zařízení

Dalším **osvobozeným** příjmem zaměstnance je dle Vybíhala a kol. (2022, s. 293) příspěvek ve formě pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení. Ani zde není stanoven **žádný limit** a u **zaměstnavatele** se jedná o benefit, jehož náklady **nejsou daňově uznatelné**.

## 3.3 Zaměstnanecké benefity daňově výhodné z pohledu zaměstnavatele

Jsou i takové zaměstnanecké benefity, které nesou daňovou výhodu pouze straně zaměstnavatele a naopak pro zaměstnance jsou z daňového pohledu nevýhodné.

### 3.3.1 Dovolena nad rámec

Dle Martocchio (2015, s. 227) je tento benefit velmi oblíbený a častý. Oblíbenost je především u zaměstnanců, kterým dovolena navíc poskytuje příležitost benefitem pro zaměstnance placené volno v podobě dovolené. Takové placené volno navíc je totiž pro zaměstnance příležitostí, jak si sladit pracovní a mimopracovní zájmy a požadavky.

Dle Košnara a Schmieda (2020, s. 12-13) je **základní výměra** dovolené nejméně **4 týdny v kalendářním roce**. Délka dovolené je tedy stanovena v kalendářních týdnech, ale **reálná** délka dovolené je **vyjádřena počtem hodin** dovolené a je závislá na délce stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby a na zaměstnancem odpracovaném počtu jejích násobků v daném kalendářním roce.

Hloušková a kol. (2021, s. 383) dále doplňuje, že **dovolenou může zaměstnavatel bez jakéhokoliv omezení prodlužovat**. Jelikož je ale doba dovolené stanovena v týdnech a nikoliv ve dnech, je doporučováno i navýšenou dovolenou přepočítat na tuto výměru. Pokud tedy například chce zaměstnavatel prodloužit dovolenou o 3 dny, tak výměra dovolené činí 4,6 týdne.

Jak uvádí Šubrt a kol. (2022, s. 87) je čerpání zákonné dovolené i dovolené navíc **hrazeno** zaměstnanci **v podobě náhrady mzdy**. Tato náhrada mzdy je vypočtena z průměrného výdělku zaměstnance v době čerpání dovolené. Poskytuje se pak průměrný hodinový výdělek za příslušný počet hodin plánované směny, při níž byla dovolená čerpána.

Z daňového pohledu se jedná o benefit, který **zaměstnanci podléhá zdanění i odvodům**, stejně jako hrubá mzda. Z pohledu **zaměstnavatele** jsou náklady vynaložené pro účely dovolené nad rámec **daňově uznatelné**. (Beránek, 2021, s. 107)

### 3.3.2 Sick days

V současné době je velmi oblíbeným zaměstnaneckým benefitem poskytování volna navíc v podobě tzv. sick days. Tento benefit spočívá v tom, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno **po dobu krátkodobého zdravotního problému** a to bez nutnosti dokládání zdravotního stavu od ošetřujícího lékaře. Nejběžnější poskytovaná doba tohoto benefitu je 3 až 5 dnů za kalendářní rok. Daňová výhodnost pro zaměstnance zde ale bohužel není, protože se jedná o náhradu mzdy, která je **zdaněna společně se mzdou**, stejně jako tomu je u dovolené navíc. (Macháček 2021, s 141-142)

Beránek (2021, s. 30 a 107) dále upozorňuje na to, že v případě dovolené navíc či tzv. sick days není daňová uznatelnost pro zaměstnavatele až tak výhodná. Jedná se totiž o to, že tento příjem podléhá odvodům na pojistném a **zaměstnavatel tak musí na toto pojistné odvést 33,8 % z navýšené mzdy**. Z tohoto pohledu se tedy dle Beránka jedná o **neutrální benefit**, tak jak to již bylo popsáno v kapitole 2.1.3.

### 3.3.3 Auto pro služební i soukromé účely

Další z benefitů, které jsou daňově výhodné z pohledu zaměstnavatele, je **bezplatné poskytování služebního motorového vozidla k užívání**, jak pro služební, tak pro soukromé účely. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o nepeněžitou formu mzdy, a proto jsou náklady na **provoz tohoto auta a odpisy daňově uznatelné**. (Kout a Líbal, 2017, s. 318)

Pro zaměstnance je tento benefit považován za nepeněžní příjem, který je zdaňován. Konkrétně je mu **ke zdanitelné mzdě připočtena částka ve výši 1 % pořizovací ceny automobilu, přičemž minimální částka je 1 000 Kč**. To samé platí i pro vozidlo, které není majetkem firmy, ale je předmětem nájmu. (Beránek, 2021, s. 63)

Dvořáková (2018, s. 89), dále v souvislosti s daňovou uznatelností nákladů na automobil, upozorňuje na **spotřebované pohonné hmoty**. Jsou zde dvě varianty, kdo pohonné hmoty spotřebované pro soukromé účely hradí a to buď zaměstnanec sám, nebo jsou i tyto výdaje zaměstnaneckým benefitem. Pokud si hradí pohonné hmoty zaměstnanec sám, tak nedochází k navýšení zdaněné mzdy. Zaměstnavatel si doklady za pořízené pohonné hmoty nákladově daňově uplatňuje, ale zároveň zdaňuje příjmy od zaměstnance za uhrazené pohonné hmoty pro soukromé účely. V případě, kdy všechny pohonné hmoty hradí zaměstnavatel, jedná se u zaměstnance o nepeněžitý příjem, který podléhá dani z příjmů i odvodům na pojištění. Pakliže je tato dohoda se zaměstnancem sjednána vnitřním předpisem nebo pracovní či kolektivní smlouvou, tak se pro zaměstnavatele jedná o daňově uznatelný náklad.

### 3.3.4 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

V kapitole benefitů velmi výhodných už byly popsány benefity na dopravu do zaměstnání, které ale museli splňovat určité podmínky. Existují ale také další benefity, které sice nejsou daňově výhodné pro zaměstnance, ale zaměstnavatel naopak tyto výhody má.

Jak uvádí Sedláková a Cardová (2021, s. 60), je **daňovým nákladem zaměstnavatele** náklad na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání. Je ale potřeba, aby tato **doprava** byla **zajištěna ze strany zaměstnavatele** a také, aby byla doprava se zaměstnanci **sjednána** v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem či v pracovní a jiné smlouvě. Zaměstnanci ale tato forma benefitu **podléhá dani z příjmu a to ve výši ceny obvyklé**, což znamená obvyklá cena za jízdné vlakem či autobusem.

Dvořáková (2018, s. 92) dále uvádí, že z pohledu zaměstnavatele je daňově výhodná i varianta **přispívat zaměstnanci na dopravu ve formě peněžitého plnění**. Nicméně **pro**

zaměstnanec je tato varianta **nevýhodná**, jelikož by musel tento peněžní příjem zdaňovat a odvádět odvody na pojistném.

### 3.4 Zaměstnanecské benefity daňově velmi nevýhodné

Kapitola daňově nevýhodných benefitů se opírá o již výše zmíněné informace a **při překročení některých limitů či nedodržení jiných podmínek** spadají i výše uvedené benefity do této nejméně výhodné skupiny.

V kapitole nejvýhodnějších benefitů bylo popsáno poskytování nealkoholických nápojů, s výjimkou ochranného nápoje, který smí obsahovat nanejvýš 1 % alkoholu. Když ale zaměstnavatel bude chtít zaměstnancům poskytovat **alkoholické nápoje**, jedná se benefit velmi nevýhodný. (Macháček, 2021, s. 166)

Beránek (2021, s. 32) dále jako nevýhodný benefit uvádí **jídlo a pití mimo pracoviště a mimo pracovní cesty**. Jako příklad uvádí **vánoční večírek**, kdy náklady na pohoštění nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a navíc se jedná o plnění, které musí zaměstnanci dodat.

Jak uvádí Kout a Líbal (2017, s. 321), také **peněžité plnění na sport kulturu a rekreaci**, poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, není daňově výhodné ani pro jednu ze stran pracovněprávního vztahu. Jedná se například o to, když zaměstnanec dostane od zaměstnavatele peníze, aby si vstupenku do divadla koupil sám.

Jak již bylo zmíněno v kapitole daňově výhodných benefitů z pohledu zaměstnance, spadá také rekreace přesahující hodnotu 20 000 Kč za rok do této nevýhodné skupiny.

A v neposlední řadě lze do této kategorie zahrnout **peněžité dary a také celou řadu benefitů, které zaměstnavatel nepřiděluje na základě závazku k zaměstnancům**. (Beránek 2021, s. 32)



## 4 ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Z hlediska účtování mzdové problematiky a tím pádem i zaměstnaneckých benefitů se zaobírá prováděcí **vyhláška č. 500/2002 Sb.** Tato vyhláška je určena pro podnikatele, kteří vedou účetnictví a jelikož je tato práce zaměřena na zaměstnanecké benefity ve společnosti s ručením omezeným, tak je důležité ji zde uvést.

Vyhláška mimo jiné obsahově vymezuje některé položky vztahující se ke mzdovému účtování. Z pohledu výkazu zisku a ztráty je třeba pro tuto práci více popsat položku osobních nákladů. A z hlediska rozvahových položek to budou zúčtovací vztahy k zaměstnancům a institucím.

### 4.1 Osobní náklady

Osobní náklady jsou ve výkazu zisku a ztráty uvedeny pod položkou “**D. Osobní náklady**”. Jsou zde účtovány všechny mzdové náklady, včetně **příjmů společníků a odměn členům orgánů společnosti**. Také se do položek osobních nákladů zahrnují náklady na **sociální a zdravotní pojištění**. A v neposlední řadě se do těchto nákladů zahrnují **zákonné sociální náklady a ostatních sociální náklady**, přičemž ostatní sociální náklady jsou nedaňovým nákladem. (Strouhal, 2020, s. 187)

Jak uvádí Vybíhal a kol. (2022, s. 381) jsou osobní náklady účtovány v rámci **účetní skupiny 52** a celkem může tato účetní skupina obsahovat 8 syntetických účtů, přičemž o těchto účtech si rozhoduje účetní jednotka sama. Nejběžnější určení syntetických účtů je uvedeno v účtové osnově, která je přílohou č. 1 této diplomové práce a pro lepší orientaci bude tato účtová osnova dále použita jako výchozí pro níže uvedené.

V tabulce č. 7 jsou popsány základní účetní souvztažnosti osobních nákladů. Z hlediska zaměstnaneckých benefitů jsou důležité účty **527 a 528**, které oboje zaznamenávají **sociální náklady** pro zlepšení pracovních podmínek, ale musí se rozlišit, zda jsou tyto náklady daňově uznatelné či nikoli.

Tabulka 7 Základní účetní souvztažnosti osobních nákladů

<i>Popis účetní případu</i>	<i>MD</i>	<i>D</i>
Hrubé mzdy zaměstnanců podle zúčtovací a výplatní listiny	521	331
Předpis dluhu na pojistné na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance, které je povinen hradit zaměstnavatel	524	336
Zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců - daňově uznatelné náklady	527	321
Zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců - daňově neuznatelné náklady	528	321

*Zdroj: Hruška, 2021, s. 184*

#### 4.2 Zúčtovací vztahy k zaměstnancům a institucím

Jak uvádí Skálová a kol. (2020, s. 88), účty sloužící pro zachycení vztahu účetní jednotky k zaměstnancům a také vztahy související se správou sociálního a zdravotního pojištění, spadají do účetní skupiny 33.

Jedná se o skupinu účtů, která se v rozvaze jak na straně aktiv, tak na straně pasiv nachází pod položkami C. II. Na straně aktiv se účtuje do položek pohledávek a na straně pasiv do položek krátkodobých závazků. (Strouhal 2020, s. 121)

Kromě účetních souvztažností, které byly uvedeny v tabulce č. 7 v kapitole osobních nákladů, se do této účetní skupiny zahrnují i další účetní případy, které jsou uvedeny v tabulce č. 8.

Tabulka 8 Základní účetní souvztažnosti ke vztahům k zaměstnancům a institucím

<i>Popis účetní případu</i>	<i>MD</i>	<i>D</i>
Zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	331	342
Zúčtování odvodů sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance	331	336
Zúčtování srážek z mezd zaměstnancům	331	379
Úhrady mezd zaměstnanců v hotovosti	331	211
Úhrada mezd zaměstnanců bezhotovostně	331	221
Odvody sociálního a zdravotního pojištění	336	221

*Zdroj: Strouhal, 2020, s. 119-120*

#### 4.3 Účtování zaměstnaneckých benefitů dle zdrojů poskytování

V oblasti účtování je nutné zmínit, že způsob účtování se liší dle toho, z jakých zdrojů jsou zaměstnanecké benefity poskytovány. Jedná se o tři zdroje a to: příslušný fond, zisk po zdanění a vrub nákladů. V případě kapitálové společnosti může být zdrojem sociální fond

(427). Ten může společnost vytvořit na vrub účtu 431 (výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení) nebo na vrub účtu 428 (nerozdělený zisk minulých let). Při čerpání pak společnost účtuje ve prospěch závazkových účtů nebo ve prospěch peněžních prostředků. (Kovalíková, 2021, s. 365-369)

V případě účtování zaměstnaneckých benefitů ze zisku po zdanění, je účtováno na účet má dáti 431 či 428 a na účet dal opět závazek či peněžní prostředky. Nejběžnějším způsobem účtování benefitů je na vrub nákladů. Při tomto způsobu je ale nutné rozlišovat daňovou uznatelnost těchto nákladů. Příklady takového účtování je popsáno v následující kapitole. (Strouhal, 2020, s. 159)

#### 4.4 Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů

V tabulce č. 9 jsou účetní souvztažnosti vybraných benefitů, které byly podrobně popsány již dříve. Při zaměstnaneckých benefitech, jako jsou příspěvky na rekreaci, příspěvky na kulturní či sociální služby, příspěvky na odborné vzdělávání, ale také nákup ochranných nápojů, je potřeba rozlišovat zda se jedná o daňově uznatelný náklad či nikoli. Daňová uznatelnost je u každého z těchto benefitů podmíněna určitými podmínkami a limity a pokud jsou **podmínky splněny**, pak se tyto náklady účtují na účet **527**, pokud ne pak na **nedaňový účet 528**. V případě nákupů pracovního oblečení pro zaměstnance, ale také ochranných, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků nejde o účet sociálních nákladů, ale o účet **501 – spotřebovaný materiál**. Do této skupiny nákladů se také účtuje neochucená nesyčená voda.

Strouhal (2020, s. 189) dále doplňuje, že místo účtu 501, kam se dle tabulky č. 9 účtují konkrétní benefity, lze i pro tyto položky použít účet 527.

Tabulka 9 Účetní souvztažnosti vybraných zaměstnaneckých benefitů

<i>Popis účetního případu</i>	<i>MD</i>	<i>D</i>
Nákup rekreace, kulturních a sociálních služeb, odborné vzdělávání, nákup ochranných nápojů		321
splňující podmínky	527	
nesplňující podmínky	528	
Jednotné pracovní oblečení	501	321
Nákup osobních ochranných prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků	501	321
Náklady na nákup neochucené nesyčené vody	501	321

*Zdroj: Sedláková a Cardová, 2021, s. 7, 100, 292, 309*

V případě zaměstnaneckého benefitu v podobě penzijního a životního pojištění je ve společnosti, jak lze vyčíst s tabulky č. 10, účtováno na nákladové účty 525 – ostatní sociální pojištění. Dle Strouhala (2020, s. 188) je dobré účty analyticky rozčlenit a to z důvodu daňové účinnosti.

*Tabulka 10 Zúčtování penzijního a životního pojištění*

<i>Popis účetní případu</i>	<i>MD</i>	<i>D</i>
Zúčtování příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění		379
do limitu	525 – daňově uznatelné	
nad limit	525 – daňově neuznatelné	

*Zdroj: Strouhal, 2020, s. 188*

V tabulce č. 11 jsou účetní souvztažnosti související s poskytováním stravenek. O stravenkách je účtováno jako o ceninách, proto jsou nákupy vedeny na účtu 213. Nicméně s nákupy se pojí i částka, kterou si zprostředkovatel stravenek účtuje v podobě provize. Tato provize není součástí ceny stravenek a tak je vedena zvlášť na nákladovém účtu 518 – ostatní služby. Jelikož celá provize není pro zaměstnavatele daňově uznatelná, musí se její částka rozdělit dle stanovených procent na uznatelnou část a neuznatelnou část. Takže v případě účtu 518 je, stejně jako u účtu 525, vhodné analytické členění. V momentě, kdy jsou stravenky vydány zaměstnancům, vstupuje jejich částečná hodnota do nákladů společnosti pod účtem 527 (případně 528 při poskytování vyšší hodnoty než je zákonem stanoveno). Ta část hodnoty stravenek, kterou si hradí zaměstnanci sami, jsou předepsány zaměstnancům k úhradě. (Kovalíková, 2021, s. 344)

*Tabulka 11 Zúčtování stravenek*

<i>Popis účetní případu</i>	<i>MD</i>	<i>D</i>
Daňový doklad za nákup stravenek včetně provize za zprostředkování		321
Cena stravenky bez provize - jmenovitá hodnota	213	
55 % provize za zprostředkování	518	
45 % provize za zprostředkování	518	
Výdej stravenek zaměstnancům		213
Příspěvek zaměstnavatele 55 %	527	
Příspěvek zaměstnance 45 %	335	
Úhrada zaměstnancem	211	335

*Zdroj: Kovalíková, 2021, s. 344*

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI XY S.R.O.

První část praktické části diplomové práce bude zaměřena na představení analyzované společnosti XY s.r.o. Především bude popsáno, jak a kdy společnost vznikla a čím se tato česká firma vůbec zabývá. V druhé části této kapitoly se práce bude věnovat stručným popisem odvětví, do kterého společnost spadá, a tedy do výroby pryžových a plastových výrobků. Dále budou uvedeny informace o zaměstnancích ve společnosti a také organizační struktura.

### 5.1 Vznik a předmět podnikání společnosti XY s.r.o.

**Společnost XY s.r.o.** vznikla 17. února 1998 a je **dodavatelem lepidel, lepících pásek a tvarových výseků z nejrůznějších materiálů**. Za tyto materiály jsou považovány především jednostranně i oboustranně lepící pásy a fólie a lepící i nelepící plsti, pryže, tkaniny i netkaniny a různé typy pěn.

**Příklady** konkrétních **produktů**, které opouštějí firemní sklad jsou:

- Výseky z oboustranně lepících akrylových pásek pro finální montáž auto-lišt, emblémů, písmen, parkovacích senzorů
- Nejrůznější typy samolepících těsnění
- Samolepící pryžové dorazy a vymezoavače mezer
- Maskovací (krycí) prvky pro dočasné i trvalé využití
- Odhlučňovací komponenty zabraňující hluku při dotyku dvou dílů
- Ochranné výseky zabraňující znečištění, nebo poškrábání displejů a monitorů, leštěných dílů, náběžných hran vrtulí, exponovaných částí karoserií
- Reflexní samolepky, nažehlovací a našívací motivy pro děti a sportovce

Mimo prodej těchto produktů společnost nabízí i služby spojené s jejich činností. **Příklady nabízených služeb** jsou:

- Řezání rolí lepících pásek na požadovanou šířku
- Pískování motivů na sklo přes šablonu
- Nažehlování reflexních motivů a nápisů na dětské, sportovní, nebo pracovní oděvy
- Odborná aplikace bezpečnostních a solárních fólií na sklo

- Odborná aplikace reklamních a reflexních fólií

Tyto všechny produkty a služby jsou **poskytovány nejčastěji do průmyslových oborů**, jako jsou automobilový, elektronický a elektrotechnický, kovo zpracující, dřevozpracující a nábytkářský, chemický, stavební, výrobní a zpracovávající plasty a pryže a v neposlední řadě do oboru výroby reklamy.

Za největší přednost společnosti XY s.r.o. lze považovat především know-how v oblasti výroby a zpracování samolepících pryží (tvrdých i mikroporézních), plstí, tkanin i netkanin, PUR, PE a PP pěn. Dále se společnost orientuje na maximální kvalitu, kterou jsou schopni deklarovat různými certifikáty a hodnotícími zprávami auditorů. Za možný benefit společnosti lze označit vybavenost firmy nejmodernějšími strojními i softwarovým vybavením a také velké výrobní a skladovací prostory o celkové ploše 4 000 m<sup>2</sup>.

(XY, s.r.o., © 2019)

### 5.1.1 Odvětví CZ NACE 22

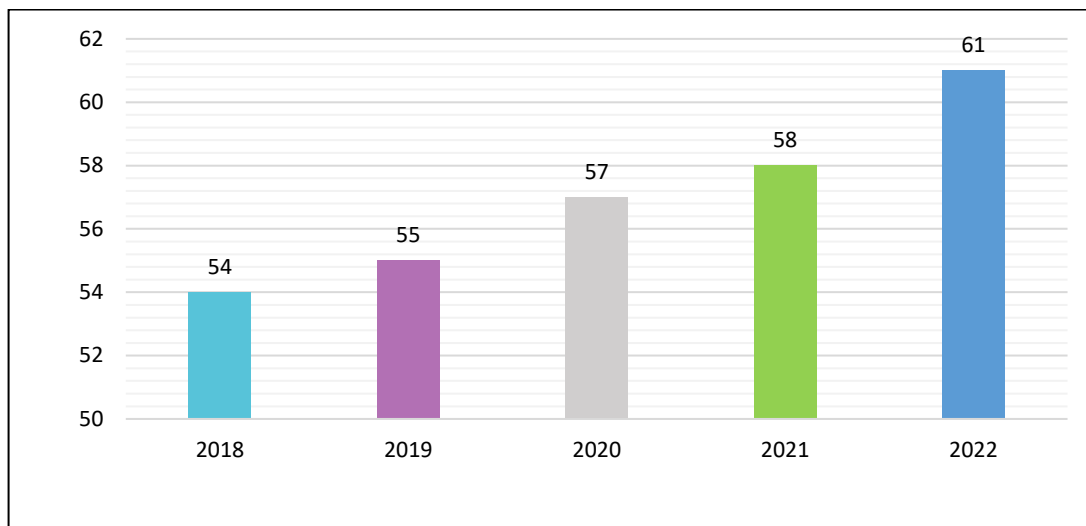
**Výroba pryžových a plastových výrobků (CZ-NACE 22)** patřila po řadu let k hlavním tahounům české ekonomiky a zpracovatelského průmyslu. V souladu s mezinárodní klasifikací se odvětví dělí na dva velké výrobní obory. Prvním je výroba pryžových výrobků (CZ-NACE 22.1) a druhým výroba zboží z plastů (CZ-NACE 22.2).

V oboru CZ-NACE 22.1 je největší položkou výroba pryžových pneumatik a vzdušnic (CZ-NACE 22.11). Celkový podíl na tržbách v tomto oboru je přibližně 65 %. Obor CZ-NACE 22.2 zahrnuje široký sortiment produktů např. plastové desky, fólie, hadice, obaly z plastů, plastové výrobky pro stavebnictví apod. kde je největší položkou soubor CZ-NACE 22.24 (Příprava tisku).

## 5.2 Zaměstnanci a organizační struktura společnosti XY s.r.o.

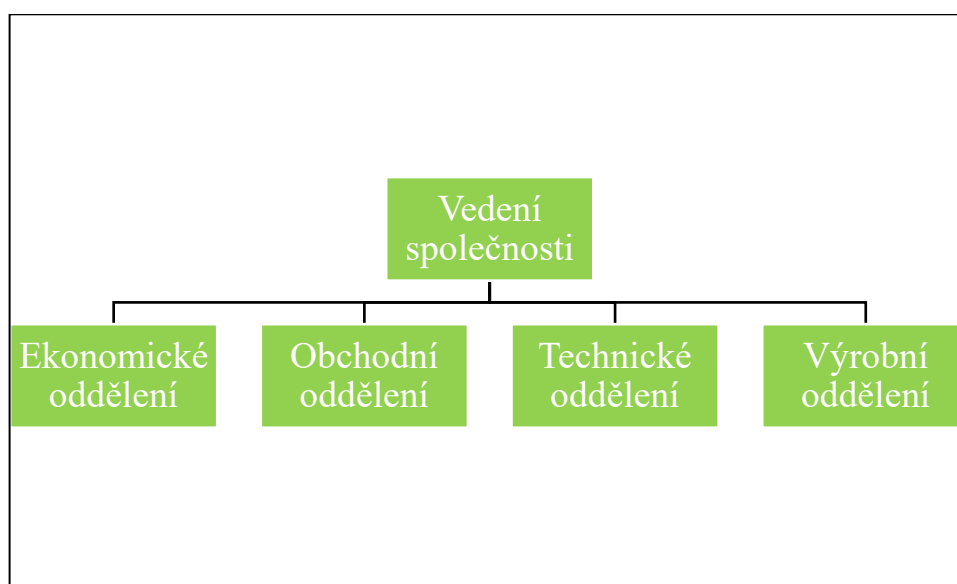
**Společnost XY s.r.o. má** v současné době (k 1.1.2022) **celkem 61 zaměstnanců**, přičemž 57 má s firmou sjednán hlavní pracovní poměr a 4 zaměstnanci jsou ve společnosti zaměstnání na základě dohod o provedení práce. Je nutné dodat, že z 57 zaměstnanců pracujících v hlavním pracovním poměru 4 zaměstnankyně pobírají rodičovský příspěvek. Proto je v rámci této práce dále počítáno s počtem **53 zaměstnanců**, tedy s těmi, kteří jsou ve společnosti na základě hlavního pracovního poměru a zároveň jsou skutečně přítomní v zaměstnání. Dále jsou ve společnosti odměňováni také dva jednatelé společnosti.

Vývoj počtu zaměstnanců je znázorněn na obrázku č. 1, z kterého je vidět, že počet zaměstnanců se od roku 2018 navyšoval z 54 zaměstnanců na současných 61. Trend vývoje je tedy ve sledovaných letech rostoucí.



Obrázek 1 Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti XY s.r.o.

Zaměstnanci jsou ve společnosti rozděleni do 4 oddělení, které jsou podřízeny vedením firmy. Ve společnosti XY s.r.o. je vedení složeno ze dvou jednatelů a dohlíží tak na všechna oddělení zároveň. Organizační struktura společnosti je znázorněna na obrázku č. 2, kde je také vidět, že se jedná o **liniovou organizační strukturu**. V této struktuře je **oddělení ekonomické, obchodní, technické a výrobní**. Zaměstnanci jsou tedy zaměstnáni pod určitým oddělením, které řídí příslušný ředitel.



Obrázek 2 Organizační struktura společnosti XY s.r.o.



## 6 ANALÝZA SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI XY S.R.O.

Společnost XY s.r.o. má v současné době velmi slabě zavedené zaměstnanecké benefity. **Zaměstnancům z obchodního oddělení je poskytován příspěvek na penzijní pojištění.** Jelikož v tomto oddělení jsou zaměstnání, včetně vedoucího, celkem 4 lidé, nepovažují tento benefit za až tak významný. Dalším benefitem, který **podnik poskytuje**, je **příspěvek na tištěné knihy**. Na tento benefit, ale také nedosahují všichni zaměstnanci, ale pouze ti, kteří ve společnosti pracují déle jak 5 let. Takových zaměstnanců ale také není příliš mnoho. Dle interních informací společnosti ke konci roku 2021 a také podle dotazníkového šetření, které je předmětem této práce v následující kapitole, je zaměstnanců, kterým je tento benefit poskytován 17. Benefitem, který je určen plošně pro všechny zaměstnance je **příspěvek na stravování**. Nejedná se ale o poskytování stravenek a ani o stravenkový paušál, ale o příspěvek na obědy od jednoho zaměstnavatelem zvoleného dodavatele.

### 6.1 Příspěvek na penzijní připojištění obchodnímu oddělení

Příspěvek na penzijní připojištění je považován z daňového hlediska za nejvýhodnější benefit. Zaměstnavateli vystupují tyto příspěvky do daňově uznatelných nákladů a zaměstnanci mají tuto formu příjmů osvobozenou od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Také odvody na sociální a zdravotní pojištění není povinen odvádět zaměstnavatel jak za zaměstnance, tak i za sebe samého.

Jak již bylo v úvodu této kapitoly zmíněno, **4 zaměstnancům z obchodního oddělení je poskytován příspěvek na penzijní pojištění**, konkrétně na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Tento benefit byl ve společnosti XY s.r.o. zaveden již v roce 2009 a to od 1. ledna. Od začátku poskytování až do roku 2015 bylo zaměstnancům obchodního oddělení přispíváno 300 Kč měsíčně. Navýšení z 300 Kč na 500 Kč měsíčně pak přišlo od roku 2016. Výpočet celkové úspory na dani z příjmů právnických osob za celé období poskytování tohoto benefitu je znázorněno v tabulce č. 12. Celkem **společnost zaplatila**, na příspěvcích na penzijní připojištění, **od začátku poskytování částku 213 600 Kč**. Tato částka byla v průběhu daných let v účetnictví vedena jako daňově uznatelný náklad. Jelikož sazba daně z příjmů právnických osob byla v roce 2009 ve výši 20 %, oproti sazbě 19 %, která platí od roku 2010, je daňová úspora rozpočítaná zvlášť pro rok 2009 a zvlášť pro roky následující. V konečném součtu je z tabulky možné vyčíst **celkovou úsporu na dani z příjmů**

právnických osob, která **byla**, za celou dobu poskytování tohoto benefitu obchodním zástupcům, v **souhrnné výši 40 692 Kč**.

*Tabulka 12 Výpočet celkové úspory na dani z příjmů právnických osob za období 2009-2021*

Položka	Výše měsíčního příspěvku (Kč)	Počet zaměstnanců	Částka (Kč)
Příspěvky 2009-2015	300	3	75 600
Příspěvky 2016	500	3	18 000
Příspěvky 2017-2021	500	4	120 000
<b>Příspěvky celkem 2009-2021</b>	-		<b>213 600</b>
- z toho náklady 2009 - daňově uznatelné	-		10 800
<b>Úspora na DPPO 2009 (20 %)</b>	-		<b>2 160</b>
- z toho náklady 2010-2021 - daňově uznatelné	-		202 800
<b>Úspora na DPPO 2010-2021 (19 %)</b>	-		<b>38 532</b>
<b>Celková úspora na DPPO (2009-2021)</b>	-		<b>40 692</b>

Z pohledu zaměstnanců je **současný příspěvek 500 Kč měsíčně**, tedy 6 000 Kč ročně, benefitem, který splňuje limit pro osvobození od daně z příjmů fyzických osob a nepodléhá tak zdanění a ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanci je tedy měsíčně zasíláno, na daný účet penzijní společnosti, celých 500 Kč a ve výpočtu čisté mzdy tato částka není zahrnuta. Ve výplatní pásce těchto čtyř zaměstnanců je měsíčně částka 500 Kč uvedena pod položkou osvobozeného příjmu. Jelikož, jak již bylo zmíněno, je částka zasílána přímo dané penzijní společnosti, není tato částka součástí mzdy k vyplacení.

V tabulce č. 13 je vypočtena celková úspora na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za období let 2009 až 2021, kdy byly benefity zaměstnancům poskytovány. Celkové příspěvky ve výši 213 600 Kč vycházejí z předešlé výpočtové tabulky (č. 12). Úspora spočívá v tom, že pokud by zaměstnanec místo příspěvků na penzijní připojištění dostával toto samou částku v podobě navýšení mzdy, tak by se nejednalo o osvobozený příjem ze závislé činnosti, ale byla by mu z této částky odvedena daň. V tabulce jsou tři dílčí výpočty úspory na dani, a to z toho důvodu, že i když v celém sledovaném období byla sazba daně ve stejné výši (15 %), tak **v průběhu let se měnil způsob výpočtu pro základ daně**. V období roku 2009 až 2020 byla daň vypočítána ze zaokrouhlené superhrubé mzdy na stokoruny nahoru, přičemž superhrubá mzda byla součtem hrubé mzdy a odvedech na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem. Jelikož se ale v půlce roku 2019 **změnila sazba sociálního pojištění za zaměstnavatele z 25 % na 24,8 %**, muselo být výpočet uspořené daně za období od 1.7.2019 do 31.12.2020 proveden zvlášť. Třetí dílčí výpočet se skládá z úspory za rok 2021, kde byla od tohoto roku superhrubá mzda zrušena

a tím pádem výpočet úspory na dani za tento rok byl zcela odlišný od let předešlých. Součtem všech dílčích úspor byla vypočtena **celková úspora zaměstnanců** na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, která za celé sledované období činila **41 715 Kč**.

*Tabulka 13 Výpočet celkové úspory na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za období 2009-2021*

Položka	Částka (Kč)
Příspěvky celkem 2009-2021	213 600
- z toho příspěvky 2009-31.6.2019	153 600
SP a ZP za zaměstnavatele (25 % a 9 %)	52 224
Super hrubé mzdy z příspěvků	205 824
Zaokrouhlený základ daně	205 900
<b>Úspora na DPFO ze závislé činnosti 2009-31.6.2019 (15 %)</b>	<b>30 885</b>
- z toho příspěvky 1.7.2019-2020	36 000
SP a ZP za zaměstnavatele (24,8 % a 9 %)	12 168
Super hrubé mzdy z příspěvků	48 168
Zaokrouhlený základ daně	48 200
<b>Úspora na DPFO ze závislé činnosti 1.7.2019 - 2020 (15 %)</b>	<b>7 230</b>
- z toho příspěvky 2021	24 000
<b>Úspora na DPFO ze závislé činnosti 2021 (15 %)</b>	<b>3 600</b>
<b>Celková úspora na DPFO 2009-2021</b>	<b>41 715</b>

Jak již bylo zmíněno daný benefit nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění, a to jak u zaměstnance, tak i u zaměstnavatele. V tabulce č. 14 jsou tedy provedeny výpočty úspor na tato pojištění z pohledu zaměstnavatele. **Zaměstnavatel** po celou dobu poskytování **ušetřil 72 504 Kč** na obou odvodech. Výpočet v tabulce je rozdělen na dvě období, a to z důvodu změny sazby u sociálního pojištění za zaměstnavatele, jak již bylo zmíněno výše.

*Tabulka 14 Výpočet celkové úspory na odvodech SP a ZP za zaměstnavatele v období 2009-2021*

Položka	Částka (Kč)
Příspěvky celkem 2009-2021	213 600
- z toho příspěvky 2009-31.6.2019	153 600
<b>SP a ZP za zaměstnavatele (25 % a 9 %)</b>	<b>52 224</b>
- z toho příspěvky 1.7.2019 - 2021	60 000
<b>SP a ZP za zaměstnavatele (24,8 % a 9 %)</b>	<b>20 280</b>
<b>Celková úspora na odvodech SP a ZP 2009 - 2021</b>	<b>72 504</b>

U zaměstnanců, jak lze vidět v tabulce č. 15, je výpočet jednodušší, jelikož nedošlo za celé období k žádné změně sazeb. Z výsledného výpočtu je zřejmé, že **zaměstnanci celkově nemuseli z tohoto příjmu odvést na odvodech 23 496 Kč**.

Tabulka 15 Výpočet celkové úspory na odvodech SP a ZP za zaměstnance v období 2009-2021

Položka	Částka (Kč)
Příspěvky celkem 2009-2021	213 600
SP za zaměstnance (6,5 %)	13 884
ZP za zaměstnance (4,5 %)	9 612
<b>Celková úspora na odvodech SP a ZP 2009-2021</b>	<b>23 496</b>

Závěrem této části analýzy lze říci, že **v součtu zaměstnavatel**, při poskytování zaměstnaneckého benefitu svým zaměstnancům z obchodního oddělení, **ušetřil** na dani z příjmů právnických osob a na odvodech na sociální a zdravotní pojištění celkem **přes 112 tis. Kč**. V průměru za rok tato úspora činí více než 8,5 tis. Kč.

**U zaměstnanců, byla celková úspora** na dani z příjmů fyzických osob a odvodů na sociální a zdravotní pojištění **ve výši více než 65 tis. Kč**. Jelikož je ale zajímavější vědět, jak se promítla tato úspora v průměru na jednoho zaměstnance, je v tabulce č. 16 proveden výpočet. Zaměstnanců v obchodním oddělení nebylo po celou dobu poskytování stejně, takže je v tabulce počítáno s průměrným počtem zaměstnanců. Na jednoho zaměstnance vychází celková úspora na dani i pojistném ve výši 19 280 Kč. Tato částka je ale za celých 13 let, takže pro ještě větší představu o úspoře, byl proveden další výpočet pro zjištění průměrné roční úspory jednoho zaměstnance. Ten říká, že z příspěvku 300 Kč, později 500 Kč měsíčně, zaměstnanec nemusel v průměru ročně odvést 1 483 Kč na dani a pojistném, jak by tomu bylo, kdyby stejné částky dostával v podobě hrubé mzdy.

Tabulka 16 Výpočet průměrné roční úspory na odvodech SP a ZP na jednoho zaměstnance v období 2009-2021

Celková úspora na DPFO 2009-2021	41 670 Kč
Celková úspora na odvodech SP a ZP 2009 - 2021	23 496 Kč
<b>Celková úspora</b>	<b>65 166 Kč</b>
Průměrný roční počet zaměstnanců 2009-2021	3,38
<b>Průměrná úspora na jednoho zaměstnance 2009-2021</b>	<b>19 280 Kč</b>
<b>Průměrná roční úspora na jednoho zaměstnance</b>	<b>1 483 Kč</b>

## 6.2 Příspěvek na tištěné knihy

Dalším benefitem, který je v současnosti zaměstnancům poskytován, je **příspěvek na tištěné knihy**. Tento druh benefitu spadá do kategorie výhodnosti pouze pro zaměstnance. Ten z takového příspěvku není povinen odvádět daň z příjmů fyzických osob a tím pádem

ani odvody na pojistném. Pro zaměstnavatele se ale nejedná o náklad, který by byl daňově uznatelný, a tak je to pro něj, z daňového pohledu, nevýhodné.

V úvodu kapitoly o analýze stávajících benefitů bylo již zmíněno, že tento typ benefitu dostávají zaměstnanci, kteří jsou u společnosti v pracovním poměru déle než 5 let a jsou poskytovány od začátku roku 2018. **Výše tohoto benefitu je po celou dobu poskytování ve výši 1 000 Kč ročně** na jednoho zaměstnance. Na konci roku 2021, bylo zaměstnanců, kteří využívají tohoto benefit právě **17**. Tento počet byl zjištěn z interních zdrojů společnosti ke konci roku 2021 a také podle dotazníkového šetření, které je předmětem této práce. Nicméně od doby, kdy se tento benefit začal ve společnosti zaměstnancům poskytovat, se počet zaměstnanců v jednotlivých letech měnil. Jednotlivé počty zaměstnanců jsou k vidění v následující tabulce č. 17. V této tabulce je také proveden součet celkové částky, kterou společnost poskytla svým zaměstnancům v období let 2018–2021. Také je zde vypočítán průměrný roční počet zaměstnanců, kteří benefit dostávali.

*Tabulka 17 Přehled celkových příspěvků za období 2018-2021*

Položka	Počet zaměstnanců	Částka příspěvků (Kč)
Rok 2018	12	12 000
Rok 2019	13	13 000
Rok 2020	15	15 000
Rok 2021	17	17 000
<b>Průměrný roční počet zaměstnanců pobírající benefit</b>	<b>14,25</b>	-
<b>Příspěvky celkem 2018-2021</b>	-	<b>57 000</b>

Jak již bylo zmíněno, tento zaměstnanecký benefit není pro zaměstnavatele z daňového hlediska **výhodný**. O kolik peněz, díky daňově neuznatelnému zaměstnaneckému benefitu, společnost přichází je zobrazeno v tabulce č. 18. **Do nákladů**, které snižují základ daně právnických osob **si nemůže zaměstnavatel započíst celý 57 000 Kč a tím přišel** za celé období poskytování tohoto benefitu **o úsporu ve výši 10 830 Kč**.

*Tabulka 18 Dopad příspěvku na tištěné knihy na dani z příjmů právnických osob za období 2018-2021*

Položka	Částka (Kč)
Příspěvky celkem 2018-2021	57 000
Roční náklady - daňově neuznatelné	57 000
<b>Roční DPPO (19 %)</b>	<b>10 830</b>

Skutečnost, že si nelze snížit základ daně právnických osob z pohledu zaměstnavatele, tiší fakt, že oproti benefitu, který by byl daňově nevýhodný i pro zaměstnance, nemusí z příspěvku na tištěné knihy odvádět sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele.

U zaměstnanců má ale tento benefit značné daňové výhody. Celková **úspora na dani fyzických osob** ze závislé činnosti je, za celou dobu poskytování, ve výši **10 590 Kč**. Propočít této úspory je v tabulce č. 19. Stejně jako u výpočtové tabulky č. 13, musela být kvůli změnám výpočtu daně rozdělena na jednotlivá období i tato tabulka.

*Tabulka 19 Výpočet celkové úspory na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za období 2018-2021*

Položka	Částka (Kč)
Příspěvky celkem 2018-2021	57 000
- z toho příspěvky 2018-31.6.2019	18 500
SP a ZP za zaměstnavatele (25 % a 9%)	6 290
Super hrubé mzdy z příspěvků (2018-31.6.2019)	24 790
Zaokrouhlený základ daně	24 800
<b>Úspora na DPFO ze závislé činnosti 2009-31.6.2019 (15 %)</b>	<b>3 720</b>
- z toho příspěvky 1.7.2019-2020	21 500
SP a ZP za zaměstnavatele (24,8 % a 9 %)	7 267
Super hrubé mzdy z příspěvků (1.7.2019 - 2020)	28 767
Zaokrouhlený základ daně	28 800
<b>Úspora na DPFO ze závislé činnosti 1.7.2019-2020 (15 %)</b>	<b>4 320</b>
- z toho příspěvky 2021	17 000
<b>Úspora na DPFO ze závislé činnosti 2021 (15 %)</b>	<b>2 550</b>
<b>Celková úspora na DPFO 2018-2021</b>	<b>10 590</b>

Další výhodou pro zaměstnance, jak již bylo zmíněno, je osvobození od odvodů na sociálním a zdravotním pojištění (tabulka č. 20) Pokud by benefit v podobě příspěvku na tištěné knihy zaměstnanci nedostávali, a místo toho daných 1 000 Kč ročně na jednoho zaměstnance dostali například v podobě odměny za práci, pak by jim bylo za celou dobu poskytování strženo ze mzdy 3 705 Kč na sociálním pojištění a 2 565 Kč na zdravotním pojištění. Celkem tedy, díky tomuto benefitu, **zaměstnanci uspořili na odvodech 6 270 Kč**.

*Tabulka 20 Výpočet celkové úspory na odvodech SP a ZP za zaměstnance v období 2018-2021*

Položka	Částka (Kč)
Příspěvky celkem 2018-2021	57 000
SP za zaměstnance (6,5 %)	3 705
ZP za zaměstnance (4,5 %)	2 565
<b>Celková úspora na odvodech SP a ZP 2018-2021</b>	<b>6 270</b>

Úspora na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a na odvodech pojistného je již známá, a tak při součtu obou úspor, je známá také **celková úspora** za poskytované období, která činí **16 860 Kč**. Tento součet je v tabulce č. 21, ve které jsou dále uvedeny průměrné úspory na jednoho zaměstnance. **Průměrná úspora na jednoho zaměstnance** za celé poskytované období je ve výši **1 183 Kč**, což je částka, která bylo vypočtena pomocí průměrného ročního počtu zaměstnanců, která již byla vypočtena výše (tabulka č. 17). Aby bylo ale zřejmé, kolik průměrně ušetřil jeden zaměstnanec ročně, je tato částka dělena 4 lety, což je doba poskytování zaměstnaneckého benefitu. Ročně tak zaměstnanec v průměru uspořil 296 Kč. Jistě, není to žádná převratná částka, ale při příspěvku 1 000 Kč ročně se jedná o téměř třetinovou výši.

*Tabulka 21 Výpočet průměrné roční úspory SP a ZP na jednoho zaměstnance v období 2018-2021*

Celková úspora na DPFO 2018-2021	10 590 Kč
Celková úspora na odvodech SP a ZP 2018-2021	6 270 Kč
<b>Celková úspora</b>	<b>16 860 Kč</b>
Průměrný roční počet zaměstnanců 2018-2021	14,25
<b>Průměrná úspora na jednoho zaměstnance 2018-2021</b>	<b>1 183 Kč</b>
<b>Průměrná roční úspora na jednoho zaměstnance</b>	<b>296 Kč</b>

### 6.3 Příspěvek na obědy u stanoveného dodavatele

V neposlední řadě je ve společnosti **plošný benefit v podobě příspěvku na obědy**. **Zaměstnavatel přispívá** svým zaměstnancům na obědy ve výši **55 % hodnoty**, ale jedná se pouze o obědy, které jsou dováženy od zaměstnavatelem určeného dodavatele. Tento zaměstnanecký benefit je ve společnosti zaveden od začátku roku 2021. Z interních zdrojů společnosti **tento typ benefitů využívalo** v roce zavedení **průměrně 10 zaměstnanců**. Přičemž průměrný počet obědů za měsíc je u jednoho zaměstnance v počtu 8. Znamená to tedy, že **měsíčně se jedná o průměrně 80 obědů**, na které společnosti zaměstnancům přispívá. Zaměstnanci mají na výběr z 3 variant, přičemž ceny v roce 2021 činily 99 Kč, 109 Kč, a 119 Kč. Průměrná cena tedy činila 109 Kč.

Tabulka č. 22 vypočítává daňovou úsporu z tohoto benefitu u zaměstnavatele. Při průměrné ceně 109 Kč na jedno jídlo činí příspěvek zaměstnanci bezmála 60 Kč. Tento příspěvek je daňově uznatelným nákladem a při celkovém počtu 960 obědů za rok poskytování jsou **celkové náklady společnosti ve výši 57 552 Kč**. O tuto částku si tedy společnost snížila základ daně z příjmů právnických osob a **úspora na této dani tedy činí téměř 11 tis. Kč**. Oproti navýšení hrubé mzdy o stejnou částku, je zde **úspora i na odvodech** sociálního

a zdravotního pojištění za zaměstnavatele. Zde činí úspora **19 453 Kč**. Celkem zaměstnavatel díky tomuto benefitu dosáhl úspory ve výši více než 30 tis. Kč.

*Tabulka 22 Výpočet celkové úspory zaměstnavatele v roce 2021*

Průměrná cena jednoho obědu	109 Kč
55 % daňově uznatelný náklad za jeden oběd	59,95 Kč
Počet obědů v roce 2021	960
<b>Celkem náklady 2021</b>	<b>57 552 Kč</b>
Úspora na DPPO 2021 (19 %)	10 935 Kč
Úspora na SP a ZP za zaměstnavatele 2021 (33,8 %)	19 453 Kč
<b>Celková úspora zaměstnavatele</b>	<b>30 387 Kč</b>

Z pohledu zaměstnance jde o úsporu jak na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, tak na úspore na odvodech na sociálním a zdravotním pojistném. Tabulka č. 23 ukazuje, že celkem z těchto příjmů zaměstnanci nemuseli odvést 14 971 Kč. Opět pro lepší představu byl proveden výpočet roční úspory na jednoho zaměstnance, který činí 1 497 Kč.

*Tabulka 23 Výpočet celkové úspory zaměstnanců vč. propočtu na jednoho zaměstnance*

Příspěvky celkem od zaměstnavatele	57 552 Kč
Úspora na DPFO 2021 (15 % z 57 600)	8 640 Kč
Úspora na SP a ZP 2021 (6,5 % a 4,5 %)	6 331 Kč
<b>Celková úspora zaměstnanců</b>	<b>14 971 Kč</b>
Roční průměrný počet zaměstnanců využívající benefit	10
<b>Průměrná roční úspora na jednoho zaměstnance</b>	<b>1 497 Kč</b>

Jedná se sice o benefit velmi výhodný, jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance. Určitě se ale, dle výše uvedených čísel, nejedná o hojně využívaný benefit, a tak se mi zdá tento benefit z daňového hlediska málo efektivní.



## 7 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

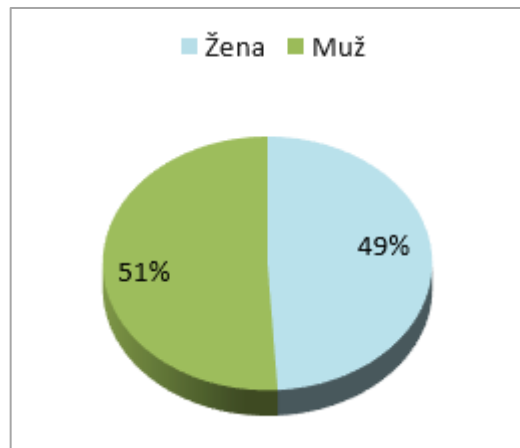
Koncem roku 2021 bylo ve společnosti XY s.r.o. pro účely této diplomové práce provedeno dotazníkové šetření. Tento dotazník byl zaměstnancům společnosti předložen k vyplnění s cílem zjistit, jaké mají s benefity zkušenosti, zda nějaké využívají a v neposlední řadě, jaké zaměstnanecké benefity by nejvíce preferovali. Celkem má dotazník 10 otázek z čehož na 8 otázek bylo možné odpovědět pouze jednou možností. 1 otázka byla otevřená a na 1 otázku zaměstnanci měli odpovědět formou bodového ohodnocení od nejvíce po nejméně preferované zaměstnanecké benefity, které by od svého zaměstnavatele požadovali. Dotazník předkládaný zaměstnancům je přílohou č. 2 této diplomové práce.

Po domluvě s majitelem společnosti byly dotazníky předány všem zaměstnancům společnosti v papírové podobě a následně vybrány zpět. Časová náročnost vyplnění není náročná, takže se podařilo získat zpět 51 vyplněných dotazníků, což je většina zaměstnanců. Celkově v té době bylo ve společnosti zaměstnáno na hlavní pracovní poměr 57 zaměstnanců, z toho ale dotazník nemohly vyplnit 4 zaměstnankyně, které pobírají mateřskou či rodičovskou dovolenou. Od zbylých dvou zaměstnanců se nepovedlo vyplněné dotazníky získat zpět, jelikož byli v pracovní neschopnosti.

Vyhodnocení dotazníkového šetření je prostřednictvím grafického znázornění za použití MS office Excel, a to především prostřednictvím výsečových grafů.

## 7.1 Pohlaví zaměstnanců

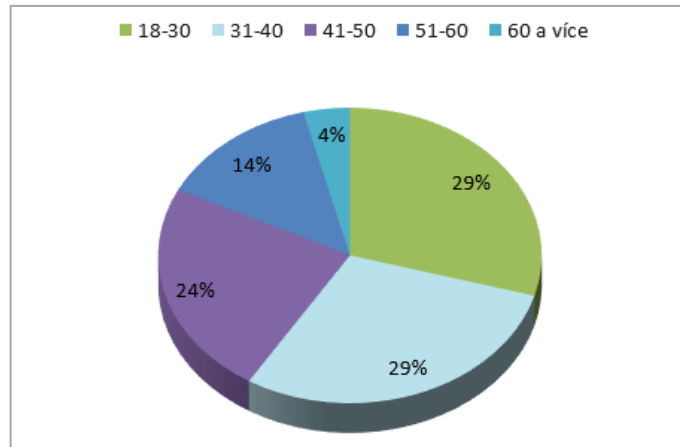
První otázka dotazníku byla určena pro zjištění poměru žen a mužů v zaměstnaneckém poměru. V období konce roku 2021 vyplnilo dotazník **26 žen a 25 mužů**, poměr je tedy téměř vyrovnaný. Graficky znázorněný poměr mezi ženami a muži je na obrázku č. 3.



Obrázek 3 Pohlaví zaměstnanců

## 7.2 Věková struktura zaměstnanců

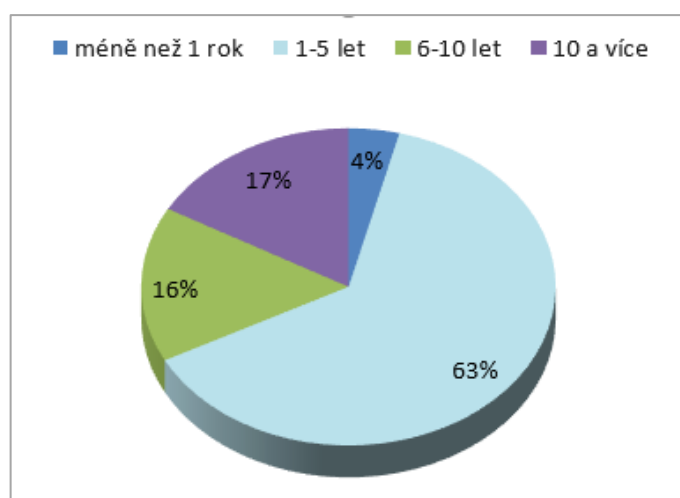
**Z důvodu nastavení flexibilních zaměstnaneckých benefitů, byla další otázka zaměřena na zaměstnaneckou věkovou strukturu.** Záměrem totiž bylo zjistit, zda některá věková skupina neupřednostňuje jiné benefity než jiná věková skupina. Výsledkem šetření, jak lze vidět na obrázku č. 4, je skutečnost, že ve společnosti pracuje většina zaměstnanců ve věkové kategorii 18 - 40 let. Přičemž poměr mezi věkovou skupinou 18-30 let a 31-40 let je totožný a to v obou případech ve výši 29 %. Téměř čtvrtina zaměstnanců je ve věku 41 - 50 let a 14 % dosahuje věku 51 - 60 let. Nejmenší podíl zastávají ve společnosti zaměstnanci ve věkové kategorii 60 a více let, což je pochopitelné z důvodu následných odchodů do starobních důchodů.



Obrázek 4 Věková struktura zaměstnanců

### 7.3 Délka pracovního poměru ve společnosti XY s.r.o.

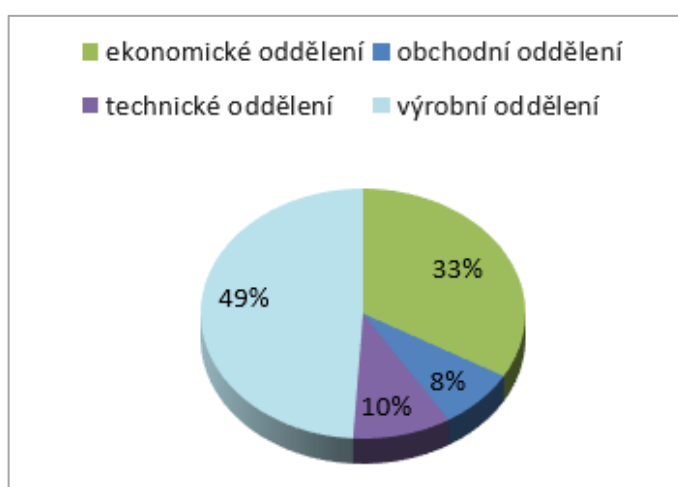
Nastavení zaměstnaneckých benefitů může být také provázáno s délkou pracovního poměru. Domnívám se totiž, že čím déle zaměstnanec ve společnosti působí, tím více je loajálnější vůči zaměstnavateli a tím pádem by si zasloužil jiné zaměstnanecké benefity, či jiné výše benefitů, než zaměstnanci s kratší dobou zaměstnání u daného zaměstnavatele. Na obrázku č. 5 je tedy graficky znázorněn výsledek, který vyšel z třetí otázky dotazníku ohledně délky pracovního poměru. Valnou většinu tvoří zaměstnanci, pracující ve společnosti XY s.r.o. po dobu 1-5 let. Konkrétně se jedná o 32 zaměstnanců společnosti a tvoří tak 63 % všech oslovených zaměstnanců. Přibližně stejný poměr mají zaměstnanci pracující ve společnosti 6-10 let a 10 a více let. Dohromady je těchto zaměstnanců 17 a tvoří tak 33 %. Nejmenší kategorií, v počtu 2 zaměstnanců, jsou zaměstnanci, kteří jsou u společnosti zaměstnaní méně než rok.



Obrázek 5 Délka pracovního poměru ve společnosti XY s.r.o.

## 7.4 Organizační struktura zaměstnanců

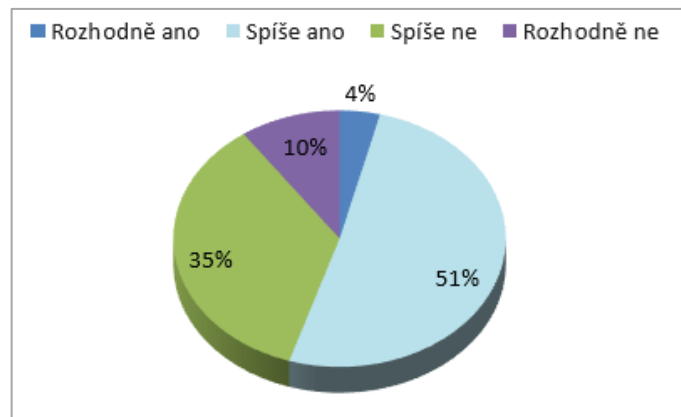
Individualita zaměstnaneckých benefitů může být rozdělena i podle pracovních pozic. Z toho důvodu byla do dotazníkového šetření zahrnuta i otázka, do jakého oddělení daný zaměstnanec spadá. Jak ukazuje grafický výsledek této otázky (obrázek č. 6), tak **největší počet zaměstnanců je ve výrobním oddělení**. Jedná se o téměř polovinu zaměstnanců. Další významnější skupinou jsou pracovníci ekonomického oddělení, kterých je více než třetina. 10 % zaměstnanců spadá pod technické oddělení a 8 % pak zastává oddělení obchodní, v kterém pracují 4 obchodní zástupci.



Obrázek 6 Organizační struktura zaměstnanců

## 7.5 Zaměstnanecká spokojenost s platovým ohodnocením

Zaměstnanecké benefity jsou nástrojem hodnocení zaměstnanců za jejich práci, a proto pomocí další otázky z dotazníku jsem zjišťovala, jaká panuje ve společnosti zaměstnanecká platová spokojenost. Zhodnocení této otázky přinesl lehce pozitivní výsledek (obrázek č. 7). Prokázalo se totiž, že zcela nespokojených zaměstnanců je ve společnosti 10 %. S přičtením zaměstnanců, kteří odpověděli na otázku možností “Spíše ne” je ale nespokojenost už ve výši 45 % zaměstnanců. Kladnějšími odpověďmi ale přece jenom odpovědělo 55 % zaměstnanců. Při zhodnocování této otázky jsem hledala dle předešlých odpovědí spojitost a zjistila jsem, že **více jsou nespokojené ženy než muži a také že nespokojenost je největší v ekonomickém oddělení**.



Obrázek 7 Zaměstnanecká spokojenost s platovým ohodnocením

## 7.6 Zkušenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity u jiných zaměstnavatelů

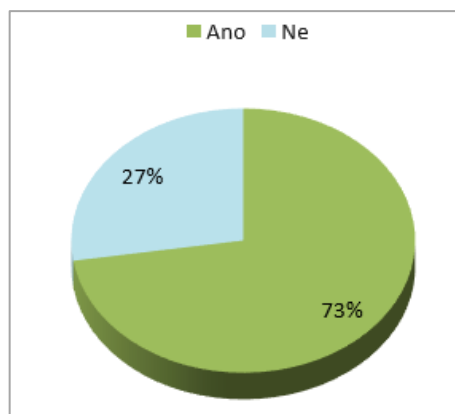
V dotazníkovém šetření mě dále zajímala **konkurenceschopnost společnosti XY s.r.o. se získáváním a udržováním svých zaměstnanců**. Vložila jsem, tedy jako jednu z otázek, tři možnosti, z kterých plyne alespoň základní povědomí o tom, jaké zkušenosti mají zaměstnanci z předchozích zaměstnání právě se zaměstnaneckými benefity. Zvolila jsem tři druhy odpovědí a nejvíce dotázaných, jak lze vyčíst z obrázku č. 8, odpovědělo, že u jiných zaměstnavatelů jim byly benefity poskytovány. 35 % zaměstnanců se v předchozím zaměstnání s benefity nesetkali. U těchto zaměstnanců může společnost předpokládat, že by jako zaměstnanci mohli být v tomto zaměstnání více spokojeni než u předchozích zaměstnavatelů. Nicméně spokojenost zaměstnanců je velmi široký pojem a toto tvrzení přikláním pouze z pohledu poskytování zaměstnaneckých benefitů. Našli se i zaměstnanci, kteří do společnosti XY s.r.o. nastoupili jako do svého prvního zaměstnání, a tím pádem pro ně byla připravena možnost odpovědi, která tomuto stavu odpovídá. Takto odpověděli ale pouze 4 % zaměstnanci. Zbývá tedy ještě jedna možnost, jak zaměstnanci odpovídali, a ta vyšla z šetření se svými 61 % jako převažující. Jedná se o zaměstnance, kteří už se se zaměstnaneckými benefity u předchozích zaměstnavatelů setkali. Tento **výsledek tedy potvrzuje, že zaměstnanecké benefity jsou u mnoha zaměstnavatelů poskytovány**. Nelze ale říci více informací, například v jaké míře, komu a za jakých podmínek jsou u konkurenčních zaměstnavatelů tyto benefity poskytovány.



Obrázek 8 Zkušenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity u jiných zaměstnavatelů

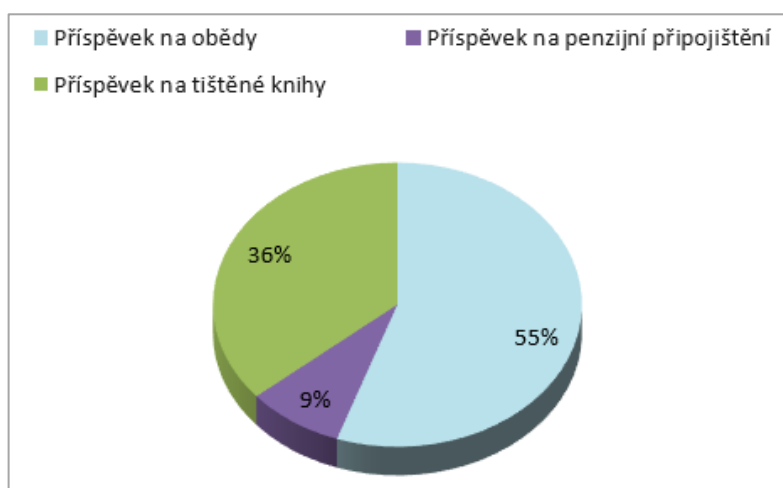
### 7.7 Zaměstnanecké možnosti zaměstnaneckých benefitů

Z otázek č. 7 a 8 jsem chtěla zjistit, kolika zaměstnancům jsou ve společnosti XY s.r.o. zaměstnanecké benefity nabízeny a pokud nabízeny jsou, tak jsem požadovala jejich konkretizaci. Jelikož z interních zdrojů společnosti vím, že všem zaměstnancům je nabízen příspěvek na jídlo od dodavatele zvoleného zaměstnavatelem, tak jsem očekávala, že na otázku zda mají možnost nějakého zaměstnaneckého benefitu, odpověď ano u všech respondentů. Na obrázku č. 9 je ale vidět, že **27 % zaměstnanců odpovědělo, že žádné benefity jim poskytovány nejsou**. Vysvětluji si to jedině tak, že i když tuto možnost mají, nepovažují to za benefit. Je tomu tak nejspíš proto, že **tuto možnost zkrátka nevyužívají a nevyhovuje jim**. To by vysvětlovala i interní informace společnosti která již byla zmíněna v kapitole analýzy stávajících benefitů, která udávala, že benefit využívá průměrně pouze 10 zaměstnanců.



Obrázek 9 Zaměstnanecké možnosti zaměstnaneckých benefitů

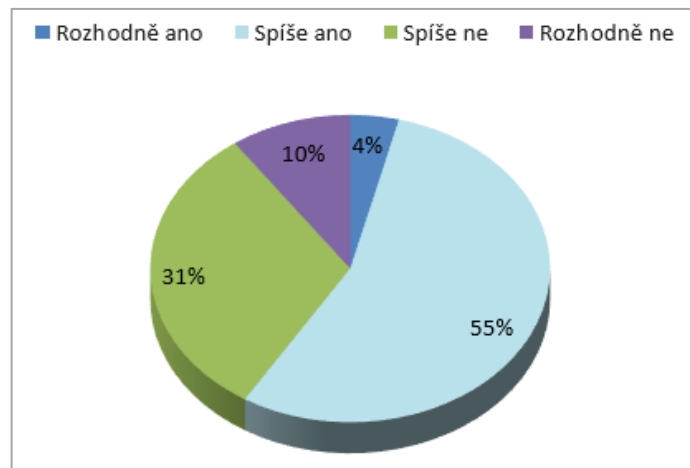
Zbylých 73 % zaměstnanců odpovědělo, že mají možnost nějakého zaměstnaneckého benefitu a tím pádem se jim nabízela další otázka, která měla tyto benefity konkretizovat. Tato otázka byla formou vlastního doplnění textu a z odevzdaných dotazníků vzešli tři konkrétní benefity, které jsou vyjádřené v obrázku č. 10. To nebylo překvapením, jelikož právě benefity, které zaměstnanci sami uvedli, již byly podrobeny analýze v předchozích kapitolách. I poměr plynoucí z odpovědí, odpovídá tomu, co již bylo zmíněno dříve. Například že příspěvek na penzijní a životní připojištění uvedli právě 4 zaměstnanci, což mohli být pouze zaměstnanci obchodního oddělení, kterým je tento benefit poskytován. Příspěvek na tištěné knihy také odpovídají počtu zaměstnanců, kteří ve společnosti pracují déle než 5 let. A v neposlední řadě se dalo čekat, že nejvíce zaměstnanců uvedlo příspěvky na obědy, jelikož právě tento benefit je poskytován úplně všem zaměstnancům.



Obrázek 10 Poskytované zaměstnanecké benefity

## 7.8 Zájem o zavedení nových zaměstnaneckých benefitů

Dále mě pro účely nastavení efektivnějších zaměstnaneckých benefitů zajímal zájem ze strany zaměstnanců o nové zavádění benefitů. V dotazníku se tedy měli zaměstnanci vyjádřit pomocí jedné ze čtyř odpovědí. Jak lze vidět z obrázku č. 11, tak **většina zaměstnanců**, konkrétně 59 %, odpověděla, že **by nové benefity uvítala**. 31 % by zavádění nových benefitů spíše nechtěla a 10 % by je rozhodně nechtěla. Z toho nejspíš plyne, že pro 41 % zaměstnanců nejsou zaměstnanecké benefity tím správným motivačním prostředkem. Jsem si ale jistá, že pokud by byli tito zaměstnanci uvedeny do problematiky výhod zaměstnaneckých benefitů, bylo by procento odmítající zaměstnanecké výhody daleko nižší.



Obrázek 11 Zájem o zavedení nových zaměstnaneckých benefitů

## 7.9 Preference zaměstnaneckých benefitů

Ke konci dotazníkové šetření byli zaměstnanci požádáni, aby zaměstnanecké benefity seřadili dle svým preferencí od nejvíce po nejméně preferované, a to pomocí bodového ohodnocení od 13 po 1. **Jedna z nejdůležitějších otázek** dovršila celé dotazníkové šetření **a výsledek odpovědí je znázorněn na obrázku č. 12. Nejvíce by zaměstnanci uvítali dovolenou navíc a stravenkový paušál.** Třetí nejpreferovanější benefit obsadily stravenky a hned za nimi zaměstnanci upřednostňovali příspěvek na penzijní připojištění. Většina zaměstnaneckých výhod byla uváděna bez zjevné souvislosti na věk daného zaměstnance. Různé názory ale panovaly právě u penzijního připojištění. Zde zaměstnanci nejmladší kategorie, tedy 18-30 let nepreferovali tento benefit tak zásadně, jako u jejich starších kolegů. Další uvedené benefity dosáhli nižších hodnot, přičemž nejhůře dopadl příspěvek na přechodné ubytování. Z výsledku této části dotazníku lze také pozorovat, že benefit v podobě tištěných knih dosáhl malé preference. Lze tedy říci, že nejenže je tento benefit pro zaměstnavatele daňově nevýhodný, ale ani zaměstnanci o něj příliš nejeví zájem.





Obrázek 12 Preference zaměstnaneckých benefitů

Na závěr hodnocení dotazníkové šetření lze říci, že odpovědi na **dané otázky se stávají vstupním materiálem pro následující návrh struktury zaměstnaneckých benefitů**. Jedná se hlavně o zdroj, který napomáhá tomu, o jaké benefity mají zaměstnanci největší zájem. Následující kapitola má ale za úkol zhodnotit daňové dopady navrhovaných benefitů, protože právě pro tyto účely je práce psána.

## 8 NÁVRHY A DOPORUČENÍ PRO NASTAVENÍ NOVÉHO SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Dle dotazníkového šetření byly především zjištěny nejvíce upřednostňované zaměstnanecké benefity a z hlediska spokojenosti zaměstnanců **bude** v následujících návrzích **na tyto preference navázáno**. V následujících kapitolách budou tedy provedeny daňové dopady jednotlivých nejpreferovanějších benefitů a následně bude provedeno jejich zaúčtování. Všechny návrhy budou směřovány na dopady v současném roce 2022.

### 8.1 Dovolená navíc

Jednoznačným vítězem mezi stanovenými zaměstnaneckými benefity se stala **dovolená nad rámec zákona**. V současnosti mají zaměstnanci dovolenou ve výši danou zákoníkem práce, která činí 4 týdny dovolené. Při navýšení dovolené nastává otázka o jakou výši se bude jednat. Následující výpočty jsou proto **propočteny ve třech variantách**, a to ve výši 3, 5 a 7 dní dovolené navíc.

Jelikož zákoník práce uvádí, že dovolená je vyměřována v týdnech a její čerpání je uváděno v hodinách, je v tabulce č. 24 uveden přehled obou jednotek pro sledované varianty. Pokud tedy zaměstnanci dostanou například 3 dny dovolené navíc, tak v pracovní smlouvě bude tato dovolená vyměřena jako 0,6 týdne. Celkem v tomto případě bude mít zaměstnanec nárok na 4,6 týdne dovolené. Je ale také nutné vědět počet hodin dovolené navíc a to z důvodu čerpání dovolené. Čerpání se totiž neuvádí v týdnech ale právě v hodinách. Jelikož má tedy týden 40 pracovních hodin, tak na jeden den dovolené připadá 8 hrazených hodin. Stanovené čerpání dovolené v hodinách je proto společnost XY s.r.o. obzvláště důležité, jelikož pracovní doba není ve všech dnech v týdnu stejná. Jak bylo již uvedeno v úvodní kapitole praktické části, tak zaměstnanci pracují ve dnech pondělí až čtvrtek po dobu 8,5 hodin a v pátek po dobu 6 hodin. Celkem je to tedy plný úvazek v podobě 40 hodin týdně, ale pro účely čerpání dovolené je tato informace významná. Jedná se totiž o to, že pokud bude pracovník čerpat dovolenou například v pátek, tak dostane vyplacenou náhradu za dovolenou ve výši 6 hodin, tedy tolik, kolik by v ten den skutečně odpracoval.

Tabulka 24 Přehled dovolené navíc

Počet dní dovolené navíc	3	5	7
Počet dovolené navíc (v týdnech)	0,60	1,00	1,40
Čerpání dovolené navíc (v hodinách)	24	40	56

V tabulce č. 25 je proveden výpočet celkových náhrad na jednotlivé dny dovolených navíc, a to jak na jednoho zaměstnance, tak za celou společnost. Z předchozí tabulky je známo o kolik hodin by se v daných variantách tohoto benefitu jednalo. Násobkem hodin poskytované dovolené s náhradou za jednu hodinu dostáváme hodnoty náhrad na jednoho zaměstnance. A při násobení počtem zaměstnanců dostáváme částky za všechny zaměstnance, mající na dovolenou ve společnosti nárok. Čím více dní dovolené by zaměstnancům bylo poskytováno, tím větší by byla výše náhrad za dovolenou. Náklady zaměstnavatele za **náhrady se dle jednotlivých variant pohybují od 241 tis. Kč do 563 tis. Kč.**

Pro zjednodušení je výše hodinové náhrady za dovolenou stanovena dle průměrné hodinové náhrady za dovolenou na jednoho zaměstnance za rok 2021. Tato hodnota byla získána z interních mzdových zdrojů společnosti.

Tabulka 25 Výpočet celkových náhrad na jednotlivé dny dovolených navíc

Počet dní dovolené navíc	3	5	7
Počet hodin dovolené navíc	24	40	56
Průměrná výše náhrad za dovolenou na jednoho zaměstnance (Kč)	189,64	189,64	189,64
<b>Náhrady za čerpanou dovolenou na jednoho zaměstnance (Kč)</b>	<b>4 551</b>	<b>7 586</b>	<b>10 620</b>
Počet zaměstnanců čerpajících dovolenou	53	53	53
<b>Celkové náhrady za čerpanou dovolenou (Kč)</b>	<b>241 222</b>	<b>402 037</b>	<b>562 852</b>

Celkové náhrady za čerpanou dovolenou dle jednotlivých variant benefitu, jsou vstupní hodnotou pro **výpočet daňové úspory zaměstnavatele**, která je vypočítána v tabulce č. 26. Do daňově uznatelných nákladů jsou **kromě samotných vyplacených náhrad započítány také odvody** na sociální a zdravotní pojištění **za zaměstnavatele**. V případě poskytování 3 dnů dovolené navíc zaměstnavatel zaplatí na dani z příjmů právnických osob o více než 61 tis. Kč méně. Pokud zaměstnancům prodlouží dovolenou o 5 dní, uspoří přes 102 tis. Kč

a pokud 7 dní, tak 143 tis. Kč. Z daňového pohledu je tedy nejvýhodnější varianta třetí, což je vzhledem k růstu nákladů logické.

*Tabulka 26 Výpočet daňové úspory na dani z příjmů právnických osob (v Kč)*

Počet dní dovolené navíc	3	5	7
Náklady na vyplacené náhrady za dovolenou navíc	241 222	402 037	562 852
Odvody na SP a ZP za zaměstnavatele (24,8 % a 9 %)	81 533	135 888	190 244
<b>Celkové náklady na dovolenou navíc</b>	<b>322 755</b>	<b>537 925</b>	<b>753 095</b>
<b>Úspora na DPPO (19 %)</b>	<b>61 323</b>	<b>102 206</b>	<b>143 088</b>

Daňová úspora je tedy vypočítána pro všechny tři varianty, ale nyní je otázkou, kolik finančních prostředků by zaměstnavatel na tento typ benefitu skutečně vynaložil. Výdaje jsou shodné s daňově uznatelnými náklady společnosti a úspora na dani z příjmů právnických osob je započítána jako příjem společnosti. Jinak řečeno se u **úspory na DPPO** jedná o částku, o kterou zaměstnavatel zaplatí na dani méně. V tabulce č. 27 jsou tedy propočtené skutečné výdaje v případě poskytování dovolené navíc, a to opět ve všech třech případech. Záleží tedy na zaměstnavateli, jakou částku by chtěl do tohoto zaměstnaneckého benefitu vložit.

*Tabulka 27 Výpočet celkových výdajů společnosti (v Kč)*

Počet dní dovolené navíc	3	5	7
Celkové náklady na dovolenou navíc	322 755	537 925	753 095
Úspora na DPPO (19 %)	61 323	102 206	143 088
<b>Výdaje celkem</b>	<b>261 432</b>	<b>435 719</b>	<b>610 007</b>

Jak již bylo popsáno v teoretické části této diplomové práce, benefit v podobě dovolené navíc, není pro zaměstnance nějak daňově výhodný. Tento druh příjmu totiž **není osvobozen od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti** a tudíž je povinnost z něj odvést zálohu na dani i odvody na pojistném. Z tohoto pohledu je tedy zřejmé, že navýšená dovolená poskytuje zaměstnanci stejný příjem jako čistá mzda (tabulka č. 28). Ale ne na vše lze pohlížet čistě z daňového hlediska. Pro zaměstnance je totiž jistě příjemnější, když **za dobu svého volného času, dostává zaplacen** stejně tak, jako za dobu strávenou v zaměstnání. Kdyby si totiž takové volno v zaměstnání chtěl zajistit sám, byla by zde možnost neplaceného volna, což by mu nepřineslo vůbec žádný příjem.

Tabulka 28 Výpočet čisté náhrady mzdy (v Kč)

Počet dní dovolené navíc	3	5	7
Náklady za dovolenou navíc	241 222	402 037	562 852
Odvody na SP a ZP za zaměstnance (6,5 % a 4,5 %)	26 534	44 224	61 914
Zálohy na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (15 %)	36 183	60 306	84 428
<b>Čistá náhrada mzdy</b>	<b>178 504</b>	<b>297 507</b>	<b>416 510</b>

### 8.1.1 Účtování dovolené navíc

Jak již bylo výše zmíněno, tak u tohoto typu zaměstnaneckého benefitu je daňová výhodnost **shodná s klasickým způsobem odměňování**, tedy s hrubou mzdou. Jinak tomu není ani u účtování, což lze vidět v tabulce č. 29. Náhrady za dovolenou navíc se účtují, stejně jako hrubé mzdy, na nákladový účet společnosti, konkrétně do mzdových nákladů (521). Protiúčtem mzdových nákladů jsou závazky vůči zaměstnancům. Zaměstnancům jsou dále, z této náhrady, strženy zálohy na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a také odvody na sociálním a zdravotním pojištění. Proto jsou závazky vůči zaměstnancům o tyto částky poníženy a to účtováním na stranu má dáti. V neposlední řadě si společnost do nákladů účtuje sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele. Jedná se o účet 524 – zákonné sociální pojištění.

Tabulka 29 Účtování dovolené navíc (v Kč)

Počet dní dovolené navíc a účtování	3	5	7	MD	D
Náhrady za dovolenou navíc	241 222	402 037	562 852	521	331
Zúčtování odvodů SP a ZP za zaměstnavatele	81 533	135 888	190 244	524	336
Zúčtování odvodů SP a ZP za zaměstnance	26 534	44 224	61 914	331	336
Zúčtování záloh na DPFO ze závislé činnosti	36 183	60 306	84 428	331	342

### 8.1.2 Doporučení zavedení dovolené navíc

Závěrem navrhovaného zaměstnaneckého benefitu v podobě poskytování dovolené navíc je nutné poznamenat, že tento typ benefitu je z daňové uznatelnosti nákladů pro zaměstnavatele sice výhodný, ale stejně tak výhodné je přidání stejné částky do hrubé mzdy. Jelikož se ale průměrné náhrady na dovolenou počítají i z odměn za práci (například roční zaměstnanecké benefity), pak je možná pro zaměstnavatele výhodnější navýšení mzdy než poskytování dnů dovolené navíc. Nehledě na skutečnost, že při dovolené zaměstnanci zaměstnavateli nezvyšují produkci ani jinak nepřispívají k vyššímu zisku společnosti. Pak je ale otázkou, co společnosti přináší větší efektivitu. Zda to, že zaměstnanci budou díky navýšené dovolené spokojenější a motivovanější pro výkon své práce, nebo zda tyto dny budou doprovázet nižším výkonem.

Na základě výše uvedeného bych společnosti doporučila **zvolit 3 dny dovolené navíc**. 5 nebo 7 dní, se mi zdá pro společnost velmi nákladné, a i když je tento druh benefitu u zaměstnanců nejvíce žádaný, není pro ně z daňového hlediska výhodný.

## 8.2 Stravenkový paušál

Druhým nejpreferovanějším zaměstnaneckým benefitem z dotazníkového šetření vzešel stravenkový paušál. Jelikož je tento paušál **daňově výhodný pro zaměstnavatele jen do zákonem stanovené výše**, tak následující navrhované výpočty tuto výši nepřekročí.

V tabulce č. 30 je proveden výpočet, jak by se stravenkový paušál promítl na dani z příjmů právnických osob. Pro dané výpočty jsem vycházela z nejvyššího daňově uznatelného stravenkového paušálu, který pro rok 2022 činí 82,60 Kč za jednu odpracovanou směnu. V roce 2022 je celkově 262 pracovních dní (pracovních směn) a při zohlednění čerpání dovolené ve výši 23 dní (včetně 3 dnů dovolené navíc), je znám počet směn, za které jeden zaměstnanec může čerpat benefit v podobě stravenkového paušálu. V tomto výpočtu nejsou zohledněny překážky v práci, tedy dny, kdy by zaměstnanci příspěvek nenáležel. Je to z toho důvodu, že počet těchto dnů nelze předvídat. Na výsledek úspory se tedy musí pohlížet, jako na nejvyšší možnou úsporu, ale ve skutečnosti bude úspora nižší. O kolik, ale nelze předem říci. Společnost by, za výše stanovených podmínek a při 53 zaměstnancích (fyzicky na směnách), **do daňově uznatelných nákladů** za kalendářní rok mohla účtovat více než **1 mil. Kč**. Úspora z pohledu daně z příjmů právnických osob by pak činila téměř 200 tis Kč.

*Tabulka 30 Výpočet celkové úspory na dani z příjmů právnických osob*

<b>Denní stravenkový paušál (Kč)</b>	<b>82,6</b>
Počet pracovních dní za rok 2022	262
Dovolená na jednoho zaměstnance	23
Celkem odpracované dny v roce 2022 jednoho zaměstnance	239
Počet zaměstnanců	53
<b>Celkem příspěvky 2022 (Kč)</b>	<b>1 046 294</b>
<b>Úspora na DPPO (19 %) (Kč)</b>	<b>198 796</b>

U stravenkového paušálu je také značná výhoda pro zaměstnavatele, že z něj nemusí platit sociální a zdravotní odvody v celkové výši 33,8 % z hrubé mzdy. Pokud by společnost místo stravenkového paušálu dala stejnou výši zaměstnancům do mezd (ať už v podobě zvýšení hrubé mzdy, nebo v podobě odměn), pak by tyto odvody platit musela a výdaje by tak byly vyšší. V následující tabulce č. 31 jsou proto **výpočty**, jaké by byly celkové výdaje, a to **při zavedení stravenkového paušálu, ale i při navýšení hrubé mzdy**. Výdaje ve výši více než

1 046 tis. Kč by byly v obou případech stejné, ale u hrubé mzdy by se výdaje navýšily o téměř 354 tis. Kč. Na druhou stranu by si tyto výdaje mohla společnost uplatnit jako daňově uznatelný náklad a snížila by si tak daň z příjmů právnických osob více, než u stravenkového paušálu, kde je úspora na dani o 67 tis. menší. Nicméně stravenkový paušál se společností rozhodně vyplatí, protože celkové výdaje jsou u něj stále nižší o více než 286 tis. Kč. Jinak řečeno se jedná o skutečnost, že při navýšení hrubé mzdy si sice společnost o daných 67 tis. Kč může snížit základ daně, ale musí vynaložit 354 tis. Kč, čímž vzniknou vyšší výdaje oproti stravenkovému paušálu o 286 tis. Kč.

*Tabulka 31 Přehled celkových výdajů společnosti na stravenkový paušál a jejich srovnání s hrubou mzdou (v Kč)*

Položka	Hrubá mzda	Stravenkový paušál
Výše výdajů na mzdu/stravenkový paušál	1 046 294	1 046 294
<b>Výdaje na SP a ZP za zaměstnavatele (24,8 % a 9 %)</b>	<b>353 647</b>	<b>0</b>
Daňově uznatelné náklady	1 399 942	1 046 294
<b>Úspora na DPPO (19 %)</b>	<b>265 989</b>	<b>198 796</b>
<b>Celkem výdaje</b>	<b>1 133 953</b>	<b>847 498</b>

V tabulce č. 32 je srovnání z pohledu zaměstnanců. Pokud by jim místo stravenkového paušálu společnost stejnou částku přidala do mzdy, pak by tento příjem podléhal, jak zálohám na dani z příjmů fyzických osob, tak odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Při stravenkovém paušálu je částka celá vyplacena zaměstnanci a měsíčně tak dle výpočtu dostane 1 645 Kč. To je o 428 Kč více, než by dostal při navýšení mzdy o stejnou výši. I když se zdánlivě jedná o malou částku, zaměstnanci rozdíl za jeden rok udělá částku ve výši 5 136 Kč. Rozhodně je tedy stravenkový paušál z daňového hlediska pro zaměstnance přínosnější.

Tabulka 32 Průměrná měsíční čistá mzda na jednoho zaměstnance (v Kč)

Položka	Hrubá mzda	Stravenkový paušál
Hrubá mzda/stravenkový paušál	1 046 294	1 046 294
SP a ZP za zaměstnance (6,5 % a 4,5 %)	115 092	0
Záloha na DPFO (15 %)	156 944	0
<b>Čistá mzda</b>	<b>774 258</b>	<b>1 046 294</b>
<b>Průměrná měsíční čistá mzda na jednoho zaměstnance</b>	<b>1 217</b>	<b>1 645</b>

### 8.2.1 Účtování stravenkového paušálu

Jelikož je stravenkový paušál u zaměstnanců **osvobozen od daně z příjmů fyzických osob**, tak u tohoto benefitu je pouze jeden účetní případ (tabulka č. 33). Ten se týká **zaúčtování** stravenkového paušálu **do nákladů společnosti**. Konkrétně se jedná o účet 527 – sociální náklady. Jak již bylo zmíněno, tento benefit je pro společnost daňově uznatelným nákladem (do výše 82,60 Kč, což je v návrhu dodrženo). Protistranou nákladového účtu je závazek vůči zaměstnancům.

Tabulka 33 Účtování stravenkového paušálu

Položka	Částka	MD	D
Zúčtování stravenkového paušálu	1 046 294	527	331

### 8.2.2 Doporučení zavedení stravenkového paušálu

Stravenkový paušál je z výše uvedeného rozhodně variantou zaměstnaneckého benefitu, kterou bych v této **společnosti doporučila**. Je ve všech směrech výhodná - jak z daňového hlediska, tak i z hlediska zaměstnaneckého vnímání. Zaměstnanci je totiž vyplacen benefit v peněžní formě stejně jako mzda, ale přitom je tento příjem osvobozen od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, a tím pádem zproštěn i odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavateli by se díky stravenkovému paušálu sice snížili osobní náklady o sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele, ale nemusel by tyto odvody platit, takže výsledný efekt by pro něj byl výhodnější.

Toto mé doporučení je ale **podmíněno** tím, že zaměstnavatel by svým zaměstnancům tento benefit nechtěl nabízet nad **rámec daňové uznatelnosti**. Pokud by se totiž rozhodl neposkytovat stravenkový paušál jen do výše 82,60 Kč za odpracovanou směnu, ale chtěl by přispívat větší částkou, pak by se stal tento benefit ze strany zaměstnanců nevýhodný. Jak bylo již v teoretické části popsáno, tak příspěvek na stravování v peněžní formě je totiž



osvobozen u zaměstnanců jen do výše daňové uznatelnosti zaměstnavatele. V případě, že by zaměstnavatel přece jen uvažoval o vyšším příspěvku na stravování, doporučila bych jiné než peněžité plnění, například zaměstnanecké stravenky, které jsou předmětem další kapitoly.

### 8.3 Stravenky

Oblíbeným zaměstnaneckým benefitem se u zaměstnanců společnosti, dle dotazníkového šetření, staly stravenky. Z hlediska daně z příjmů právnických osob je daňová uznatelnost stejná jako u stravenkového paušálu a to do výše 82,60 Kč za jednu odpracovanou směnu. Zaměstnavatel může zaměstnancům tedy poskytovat **stravenky v hodnotě až 150 Kč**, kde 55 % je daňově uznatelným nákladem. Přičemž zbylých 45 % ze stravenky je buď sraženo ze mzdy zaměstnanci, nebo je hradí zaměstnavatel v rámci navýšení tohoto benefitu. Z výše navrhovaného stravenkového paušálu bylo doporučeno stravenkový paušál využít, ale pouze v případě, pokud chce zaměstnavatel zaměstnanci přispívat jen do výše uznatelných nákladů. Pokud by ale společnost chtěla svým zaměstnancům přispívat nad rámec 82,60 Kč, pak bych doporučila zavedení stravenek.

Je na zaměstnavateli, jakou hodnotu stravenky by chtěl svým zaměstnancům poskytnout. Nejvyšší možná hodnota stravenky, pro maximální uplatnění daňových nákladů, je 150 Kč, ale v následujících propočtech jsou zahrnuty i varianty s hodnotami stravenek 100 a 120 Kč za jednu odpracovanou směnu. Tabulka č. 34 tedy ukazuje, jaká by byla roční výše příspěvků pro všechny zaměstnance dle výše hodnoty stravenky. Stejně jako u stravenkového paušálu je počítáno s počtem pracovních dní v roce 2022 bez zaměstnanecké dovolené. Celkově tedy nárok na stravenky vzniká zaměstnancům v maximálním počtu 239 dní.

*Tabulka 34 Celková výše příspěvků dle hodnoty stravenky*

Hodnota stravenky	100	120	150
Počet odpracovaných dní jednoho zaměstnance	239	239	239
Počet zaměstnanců	53	53	53
<b>Celkem příspěvky 2022 (Kč)</b>	<b>1 266 700</b>	<b>1 520 040</b>	<b>1 900 050</b>

Pohled zaměstnavatele v oblasti daně z příjmů právnických osob je zachycen v tabulce č. 35. Vychází se z již vypočtených celkových příspěvků za rok a to v členění podle hodnoty stravenek. Jelikož u poskytování stravenek si společnosti účtují provizi za poskytování, jsou celkové náklady o tuto částku navýšeny. Aby se dalo zjistit, o kolik se sníží výsledná daň z příjmů právnických osob, je nutné počítat tuto daň jen z daňově uznatelných nákladů.

V případě stravenek je to tedy 55 %. Výsledná úspora je tím větší, čím větší je hodnota poskytovaných stravenek. Při nejvyšší uvedené hodnotě 150 Kč je úspora více než 200 tis. Kč. Naopak náklady ve výši 45 % jsou daňově neuznatelné a nelze si z nich snížit základ daně.

*Tabulka 35 Celková úspora na dani z příjmů právnických osob dle hodnoty stravenky (v Kč)*

Hodnota stravenky	100	120	150
Celkem příspěvky 2022	1 266 700	1 520 040	1 900 050
Provize 1 %	12 667	15 200	19 001
<b>Celkové náklady 2022</b>	<b>1 279 367</b>	<b>1 535 240</b>	<b>1 919 051</b>
- daňově uznatelný náklad (55 %)	<b>703 652</b>	<b>844 382</b>	<b>1 055 478</b>
- daňově neuznatelný náklad (45 %)	575 715	690 858	863 573
<b>Úspora na DPPO (19 %)</b>	<b>133 694</b>	<b>160 433</b>	<b>200 541</b>

Tento zaměstnanecký benefit je pro zaměstnavatele přínosný i z pohledu sociálního a zdravotního pojištění, které v tomto případě nemusí platit. V tabulce č. 36 je tedy **porovnání mezi zavedením stravenek a navýšením hrubých mezd** zaměstnanců. Pokud by místo zavedení stravenek zaměstnavatel zvýšil mzdu (ve stejné výši jako je hodnota poskytovaných stravenek), pak by musel odvádět z tohoto navýšení i sociální a zdravotní pojištění ve výši 33,8 %. Tento náklad je sice daňově uznatelný, ale výdaj se o tuto částku společnosti navýší. Oproti tomu u stravenek společnost odvody na pojistné nehradí a výdaje má tak o to nižší. Co je ale k výdajům potřeba u stravenek přičíst, je provize za zprostředkování. **Ve všech třech navrhovaných variantách je pro společnost značně výhodnější hradit celou hodnotu stravenky, než zaměstnancům navýšit mzdu o stejnou částku.** Celkové výdaje jsou při poskytování stravenek v hodnotě 100 Kč o 227 tis. Kč nižší, než kdyby se stejná částka za tento benefit přidala zaměstnancům do mzdy. U stravenky v hodnoty 120 Kč je rozdíl úměrně vyšší, a to více než 272 tis. Kč a u stravenky ve výši 150 Kč je rozdíl ve výdajích bezmála 341 tis. Kč.

Tabulka 36 Přehled celkových výdajů společnosti na stravenky a jejich srovnání s hrubou mzdou (v Kč)

Položka	Stravenky 100 Kč	Navýšení mzdy	Stravenky 120 Kč	Navýšení mzdy	Stravenky 150 Kč	Navýšení mzdy
Výše výdajů na stravenky/na mzdu	1 266 700	1 266 700	1 520 040	1 520 040	1 900 050	1 900 050
Provize 1 %	12 667	-	15 200	-	19 001	-
Výdaje na SP a ZP za zaměstnavatele (25 % a 9 %)	-	428 145	-	513 774	-	642 217
Daňově uznatelné náklady	703 652	1 694 845	844 382	2 033 814	1 055 478	2 542 267
Úspora na DPPO (19 %)	133 694	322 020	160 433	386 425	200 541	483 031
<b>Celkem výdaje</b>	<b>1 145 673</b>	<b>1 372 824</b>	<b>1 374 808</b>	<b>1 647 389</b>	<b>1 718 510</b>	<b>2 059 236</b>

Z pohledu zaměstnanců je benefit v podobě stravenek velmi výhodný. Je to obdobné, jako u stravenkového paušálu. I když se zaměstnanci nepodílí na úhradě stravenky, a je mu tak společností hrazena celá hodnota, tak je tento příjem od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti osvobozen. A také odvody na sociální a zdravotní pojištění nejsou zaměstnancům z těchto příjmů strhávány. V následující tabulce (č. 37) je provedeno, obdobně jako v tabulce předcházející, srovnání stravenek s navýšenou mzdou. Pokud jsou tedy zaměstnancům poskytovány stravenky, ať už v jakékoliv navrhované výši, potom zaměstnanec dostane jejich plnou výši. Jestli by mu ale stejnou částku zaměstnavatel přidal k hrubé mzdě, pak by jeho mzda k vyplacení byla očištěna od záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti i o odvody na pojistném. Bude-li dostávat jeden zaměstnanec benefit ve výši 100 Kč, pak mu bude vyplaceno téměř 2 tis. Kč. Ve mzdě by ale při stejné částce dostal o 518 Kč méně. Při hodnotě stravenky 120 Kč je rozdíl 621 Kč a u stravenky ve výši 150 Kč se jedná o úsporu 777 Kč.

Tabulka 37 Průměrná měsíční čistá mzda na jednoho zaměstnance (v Kč)

Položka	Stravenky 100 Kč	Navýšení mzdy	Stravenky 120 Kč	Navýšení mzdy	Stravenky 150 Kč	Navýšení mzdy
Stravenky/hrubá mzda	1 266 700	1 266 700	1 520 040	1 520 040	1 900 050	1 900 050
SP a ZP za zaměstnance (6,5 % a 4,5 %)	-	139 337	-	167 204	-	209 006
Záloha na DPFO (15 %)	-	190 005	-	228 006	-	285 008
<b>Čistá mzda</b>	<b>1 266 700</b>	<b>937 358</b>	<b>1 520 040</b>	<b>1 124 830</b>	<b>1 900 050</b>	<b>1 406 037</b>
<b>Průměrná měsíční čistá mzda na jednoho zaměstnance</b>	<b>1 992</b>	<b>1 474</b>	<b>2 390</b>	<b>1 769</b>	<b>2 988</b>	<b>2 211</b>

### 8.3.1 Účtování stravenek

Účtování zaměstnaneckého benefitu ve formě stravenek je provedeno v tabulce č. 38. Jelikož je na stravenky pohlíženo z účetního hlediska jako na **ceniny**, tak je jejich nákup zachycen na účtu **213**. Protiúčtem je závazek vůči dodavatelské společnosti. Provize za zprostředkování stravenek se ale do hodnoty stravenek nezapočítává a proto není účtována na účet 213 ale na účet 518 (ostatní služby). Je nutné ale rozlišit daňově uznatelné služby a nedaňové služby za zprostředkování. 55 % provize je tedy zaúčtováno jako daňově uznatelný náklad a 45 % z hodnoty provize je vedeno jako daňově neuznatelný náklad. V momentě, kdy se stravenky vydávají zaměstnancům, je také třeba rozlišit daňový a nedaňový náklad, tentokrát ale na účtech sociálních nákladů. Do výše 55 % hodnoty stravenek je účtováno o vydání jako o nákladu snižující základ daně (527). Příspěvek nad rámec daňové uznatelnosti je ale účtován na účet 528, který je právě daňově neuznatelný.

Tabulka 38 Účtování stravenek

Hodnota stravenky	100	120	150	MD	D
Nákup stravenek	1 266 700	1 520 040	1 900 050	213	321
55 % provize za zprostředkování	6 966,85	8 360,22	10 450,275	518 - DN	321
45 % provize za zprostředkování	5 700,15	6 840,18	8 550,225	518 - NN	321
Výdej stravenek zaměstnancům 55 %	696 685	836 022	1 045 027,5	527	213
Výdej stravenek zaměstnancům 45 %	570 015	684 018	855 022,5	528	213

### 8.3.2 Doporučení zavedení stravenek

Jak již bylo několikrát zmíněno, zaměstnanecký benefit ve formě stravenek je sice daňově výhodným benefitem, ale musí se rozlišovat, zda jej společnost poskytuje v plné výši, nebo zda se na úhradě částečně podílí i zaměstnanci. Pokud chce firma svým zaměstnancům poskytovat **benefit na stravování nad rámec daňové uznatelnosti** (82,60 Kč), pak je pro ni i pro zaměstnance **rozhodně výhodnější forma stravenek**. Společnost tak totiž neplatí odvody na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele a zaměstnancům je celá výše příspěvku vydána. **Pokud by se ale společnost chtěla držet jen do výše daňové uznatelnosti nákladů (případně nižší), pak bych doporučila stravenkový paušál.**

## 8.4 Příspěvek na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění)

V neposlední řadě je navrhováno, aby se ve společnosti zavedl zaměstnanecký benefit ve formě doplňkového penzijního spoření. Toto zavedení je navrhováno jak z důvodu zvýšené preference u zaměstnanců, tak z důvodu daňové výhodnosti pro obě pracovněprávní strany.

Dále bylo, dle dotazníkového šetření zjištěno, že zaměstnanci ve věku **18-30 let** o tento benefit **neprojevují** velký **zájem** a tak, v následujících návrzích je **počítáno** se zavedením **jen u zaměstnanců starších 31 let**, kterých ve společnosti pracuje 38. Jelikož je ve společnosti tento typ benefitu již poskytován 4 obchodním zástupcům, tak se jedná o benefit, který se rozšíří na další zaměstnance. Otázkou ale zůstává, zda částku 500 Kč měsíčně ponechat či navýšit. Jelikož se jedná o daňově výhodný benefit, je níže v návrzích počítáno s rozdělením **výše příspěvku dle odpracovaných let**. Nejvyšší příspěvek v hodnotě 1 000 Kč měsíčně by dostávali nejloajálnější zaměstnanci, tedy ti, kteří u společnosti XY s.r.o., pracují více než 10 let. Částku 700 Kč měsíčně pak zaměstnanci pracující u společnosti 6 až 10 let a částku 500 Kč měsíčně pak ti, kteří pracují ve firmě déle než rok, ale méně než 6 let.

V tabulce č. 39 je propočten úspory na dani z příjmů právnických osob. Počet zaměstnanců pracujících ve společnosti déle než 10 let a ve věku více než 31 let je dle dotazníkového šetření 9. Těmto zaměstnancům by společnost vyplatila za rok 108 tis. Kč a daňová úspora by tak byla přes 20 tis. Kč. Další skupinou jsou zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni ve společnosti 6 až 10 let (a zároveň je jim více než 31 let). Těchto zaměstnanců je ve společnosti 7 a celkové příspěvky by v součtu byly téměř 60 tis. Kč a daňová úspora z této skupiny zaměstnanců pak více než 11 tis. Kč. Nejvíce zaměstnanců ale spadá do kategorie pracujících ve společnosti od 1 roku do 6 let a těch je 19. I když je částka příspěvku nejmenší, díky počtu zaměstnanců by zde společnost vynaložila nejvíce prostředků a to 114 tis. Kč. Úspora by pak byla přes 21 tis. Kč. Při součtu všech tří daňových úspor by společnost při tomto navrhovaném poskytování doplňkového penzijního spoření pak ušetřila přes 53 tis. Kč.

*Tabulka 39 Výpočet celkové úspory na dani z příjmů právnických osob dle hodnoty měsíčního příspěvku (v Kč)*

Hodnota měsíčního příspěvku	500	700	1 000
Počet zaměstnanců	19	7	9
Celkem příspěvky 2022	114 000	58 800	108 000
<b>Úspora na DPPO (19 %)</b>	<b>21 660</b>	<b>11 172</b>	<b>20 520</b>
<b>Celková úspora na DPPO</b>	<b>53 352</b>		

Z pohledu zaměstnavatele je výhodnost tohoto benefitu také v tom, že se z něj neodvádí sociální a zdravotní pojištění. V tabulce č. 40 je proveden výpočet celkových výdajů společnosti, a to jak při zavedení výše navrhovaného poskytování doplňkového penzijního spoření, tak při zahrnutí stejné výše nákladů do hrubých mezd. Toto porovnání tedy ukazuje, že při zavedení doplňkového penzijního spoření zaměstnavatel ušetří na odvodech na sociální a zdravotní pojištění ve výši téměř 95 tis. Kč. Ve výsledných výdajích, které

zahrnují úsporu na dani z příjmů právnických osob je pak vidět, že při zaměstnaneckém benefitu, **zaplatí společnosti o více než 76 tis. Kč méně, než kdyby o stejnou výši navýšil zaměstnancům mzdy.**

*Tabulka 40 Přehled celkových výdajů společnosti na penzijní spoření a jejich srovnání s hrubou mzdou (v Kč)*

Položka	Penzijní spoření	Navýšení mzdy
Výše výdajů na penzijní spoření/na mzdu	280 800	280 800
Výdaje na SP a ZP za zaměstnavatele (25 % a 9 %)	-	94 910
Daňově uznatelné náklady	280 800	375 710
Úspora na DPPO (19 %)	53 352	71 385
<b>Celkem výdaje</b>	<b>227 448</b>	<b>304 325</b>

Zaměstnancům přináší tento druh benefitu také značné daňové výhody (tabulka č. 41). Pokud by zaměstnanec, pracující ve společnosti zařazené do první skupiny (příspěvek 500 Kč měsíčně), namísto příspěvku dostával stejnou částku měsíčně do mzdy, pak by jeho čistá mzda z tohoto navýšení činila o 130 Kč méně. U druhé skupiny zaměstnanců, kteří by dle návrhu měli dostávat příspěvky ve výši 700 Kč měsíčně je rozdíl oproti hrubé mzdě ještě daleko výraznější a to téměř 200 Kč za měsíc. Největší rozdíl je pak u zaměstnanců pobírající příspěvek ve výši 1 000 Kč měsíčně. V situaci, kde by zaměstnanci místo příspěvku dostali daných 1 000 Kč měsíčně do mzdy, by pak odvedli 28 tis. Kč na zálohách na dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a na odvodech na sociální a zdravotní pojištění. Měsíční čistá mzda jednoho zaměstnance by tak v tomto případě byla o 260 Kč nižší.

*Tabulka 41 Výpočet měsíční čisté mzdy na jednoho zaměstnance (v Kč)*

Položka	Penzijní spoření 500 Kč	Navýšení mzdy	Penzijní spoření 700 Kč	Navýšení mzdy	Penzijní spoření 1 000 Kč	Navýšení mzdy
Doplňkové penzijní spoření/navýšení mzdy	114 000	114 000	58 800	58 800	108 000	108 000
SP a ZP za zaměstnance (6,5 % a 4,5 %)	-	12 540	-	6 468	-	11 880
Záloha na DPFO (15 %)	-	17 100	-	8 820	-	16 200
<b>Čistá mzda</b>	<b>114 000</b>	<b>84 360</b>	<b>58 800</b>	<b>43 512</b>	<b>108 000</b>	<b>79 920</b>
<b>Měsíční čistá mzda na jednoho zaměstnance</b>	<b>500</b>	<b>370</b>	<b>700</b>	<b>518</b>	<b>1 000</b>	<b>740</b>

#### 8.4.1 Účtování doplňkového penzijního spoření

Účtování zaměstnaneckého benefitu ve formě doplňkového penzijního spoření je vyjádřeno v tabulce č. 42. Společnost si veškeré zaměstnanecké příspěvky může zahrnout do daňově

uznatelných nákladů, a to konkrétně na účet 525 – ostatní sociální pojištění. Jen v případě že by limit pro daňovou uznatelnost nebyl splněn (50 tis. Kč za rok na jednoho zaměstnance), pak by se tento účet musel analyticky rozdělit ještě na účet nedaňový. Protistranou nákladové strany jsou ostatní závazky, v tomto případě **závazky vůči dané penzijní společnosti**.

*Tabulka 42 Účtování doplňkového penzijního spoření*

Položka	MD	D
Zúčtování doplňkového penzijního spoření	525	379

#### 8.4.2 Doporučení zavedení doplňkového penzijního spoření

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci projevují značný zájem o tento benefit. Nejedná se sice o tak preferovaný benefit, jako je dovolená navíc a příspěvky na stravování, ale obsadil třetí místo. Z toho odvozují, že poskytování by se mohlo u zaměstnanců shledat s alespoň částečným nadšením. U těch zaměstnanců, kteří si ze mzdy již sami hradí doplňkové penzijní spoření (či penzijní připojištění), to bude jistě ještě více přínosné. Výhodnost je především daňová, jelikož příspěvek dostanou v plné výši a nebude, tak stejně jako u mzdy, očištěn o zálohu na dani z příjmů fyzických osob ani o odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Dle výše navrhovaného zaměstnaneckého benefitu ve formě doplňkového penzijního spoření bych společnosti **doporučila značnou flexibilitu v poskytování**. Protože zaměstnanci **ve věku 18-30 let** neprojevovali o tento benefit v dotazníkovém šetření zájem, tak se domnívám, že by pro ně **neměl žádný užitek**. Společnost by tedy výdaje na poskytování vynakládala zbytečně. Doporučeno je tedy tuto věkovou skupinu zaměstnanců zcela vynechat a **poskytovat** tak doplňkové penzijní spoření **pracovníkům ve věku 31 a více let**. **Další flexibilita** se u tohoto zaměstnaneckého benefitu nabízí **z hlediska odpracovaných let**. Pokud jsou zaměstnanci ve společnosti zaměstnaní déle než 10 let, pak doporučuji přispívat měsíčně částkou 1 000 Kč měsíčně. Zaměstnancům pracujícím u společnosti 6 až 10 let doporučuji měsíční příspěvek ve výši 700 Kč a pracovníkům s dobou působnosti 1 až 5 let doporučuji přispívat 500 Kč měsíčně.

## 9 ZHODNOCENÍ PROJEKTU A ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ

Na základě analýzy současných zaměstnaneckých benefitů a také na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že **některé benefity nebyly vhodně nastaveny**. Jedná se o poskytování příspěvku na tištěné knihy a také o příspěvku na stravování, který je ale poskytován jen při využití společností zvoleného dodavatele.

U **tištěných knih** je nevýhoda ta, že si společnost nemůže o poskytované příspěvky snížit základ daně z příjmů právnických osob. Tento zaměstnanecký benefit je tedy z pohledu zaměstnavatele daňově nevýhodný. Je pravdou, že jednu výhodu tento benefit pro společnost má a to, že z něj nemusí platit odvody na sociální a zdravotní pojištění. Další výhodou je, že zaměstnancům je tento příjem osvobozen z daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Ze zaměstnaneckého pohledu bychom tedy mohli říci, že se jedná o daňově výhodný benefit. Vhodnost poskytování ale hatí skutečnost, že v dotazníkovém šetření **zaměstnanci benefit** ve formě tištěných knih **zařadili až na 9. místo (ze 13)**. Z důvodu daňové neuznatelnosti nákladů na příspěvky, a z důvodu zaměstnanecké nepreferovanosti, **doporučuji** společnosti **tento zaměstnanecký benefit zrušit**.

**Příspěvek na stravování od dodavatele, kterého vybrala společnost**, je dle mého také nevhodným benefitem. Je sice pro společnost i pro zaměstnance z daňového pohledu velmi výhodný, avšak kvůli malému zájmu není využíván. Někteří zaměstnanci, kteří tento benefit nevyužívají, dokonce v dotazníkovém šetření ani neuvedli, že tuto možnost mají. Z toho jednoznačně vyplynulo, že **efektivita** poskytování tohoto typu benefitu **je příliš malá**. Proto je mým doporučením i tento **benefit** (v takové formě v jaké je v současnosti zaveden) nadále svým zaměstnancům **neposkytovat**.

Na místo příspěvku na stravování, který společnost v současnosti zaměstnancům poskytuje, **doporučuji příspěvek formou stravenkového paušálu**. Tento zaměstnanecký benefit se z hlediska preferencí umístil na **2. místě (ze 13)** a jistě přinese pracovníkům větší svobodu ve výběru způsobu stravování. Zároveň doporučuji tento stravenkový paušál poskytovat ve vyšší daňové uznatelnosti, která činí 82,60 Kč za odpracovanou směnu. Jak již bylo totiž uvedeno v návrzích, tak podmínkou mého doporučení stravenkového paušálu je **nepřekročení této daňově uznatelné částky**. Důvodem je, že při vyšším příspěvku, by se stal tento zaměstnanecký benefit pro zaměstnance daňově nevýhodný a to proto, že se jedná o peněžité plnění. V případě dodržení mé podmínky se jedná jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu společnosti o daňově výhodný benefit. Zaměstnancům je příspěvek poskytován



v peněžní formě, stejně jako mzda, přičemž je tento příjem osvobozen od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a tím pádem i zproštěn odvodů na sociální a zdravotní pojištění. U společnosti se pak jedná o daňově uznatelný náklad v plné výši a také nemusí platit sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele.

Pokud by ale společnost chtěla svým zaměstnancům poskytovat **benefit na stravování nad rámec daňové uznatelnosti**, a nedbala tak mého doporučení, pak bych navrhovala **místo stravenkového paušálu poskytovat příspěvky formou stravenek**. V tom případě by se sice pro společnost z daňového pohledu mnohé neměnilo. Stále by si směla do výše 82,60 Kč za jednu směnu snížit základ daně právnických osob. Co by ale bylo nad rámec uznatelnosti, to by společnost vykazovala, jako daňově neuznatelný náklad (stejně jako u stravenkového paušálu). Výhodou pro společnost ale při této variantě je, neplacení odvodů na pojistném za zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnanců by se ale změnilo více věcí. Při nepeněžitém plnění je totiž příspěvek zaměstnavatele na stravování osvobozen z daně fyzických osob, a tak i odvodů na pojistném, v plné výši. Takže oproti stravenkovému paušálu nad částku 82,60 Kč za směnu, by jim příspěvek zůstal v celé hodnotě bez daňových a pojistných srážek.

Jediným zaměstnaneckým benefitem, který bych **doporučila společnosti ponechat a navíc rozšířit**, je příspěvek na **penzijní připojištění** (doplňkové penzijní spoření). Rozšíření je doporučeno nejen kvůli daňové výhodnosti pro obě strany pracovněprávního vztahu, ale také z důvodu vyšší preference u zaměstnanců. V současnosti je tento benefit poskytován pouze čtyřem zaměstnancům. V návrzích byly provedeny výpočty, při kterých doporučuji společnosti zavést tento druh benefitu flexibilnějším způsobem. První mé doporučení je v tom, že zaměstnancům ve věku 18-30 let by se tento zaměstnanecký benefit poskytovat neměl. Důvodem je velmi nízký zájem o tento příspěvek oproti starším zaměstnancům, což bylo zjištěno z dotazníkového šetření. Z toho plyne, že poskytování doplňkového penzijního spoření (penzijního připojištění) by se **týkalo pouze zaměstnanců starších 30 let**. Druhé mé doporučení spočívá ve výši poskytovaného příspěvku. Zaměstnanci jsou dle mého návrhu rozdělení do jednotlivých skupin, **dle odpracovaných let ve společnosti**. Největší příspěvek doporučuji poskytovat zaměstnancům pracujícím ve firmě déle než 10 let a jedná se o částku 1 000 Kč měsíčně. Druhou skupinou jsou zaměstnanci pracující pro společnost 6-10 let, kterým bych doporučila přispívat 700 Kč měsíčně. A příspěvek ve výši 500 Kč měsíčně doporučuji poskytovat zaměstnancům, kteří ve společnosti působí více než 1 rok, ale méně než 6.

Jako zcela **nový** daňový **benefit** doporučuji zavést **dovolenou nad rámec zákoníku práce**. Konkrétně **doporučuji 3 dny navíc**. Toto mé doporučení plyne především z dotazníkového šetření, které prokázalo, že poskytnutí dovolená navíc, je jednoznačně nejpreferovanějším zaměstnaneckým benefitem ve společnosti. Z daňového pohledu je tento typ benefitu výhodnější pro zaměstnavatele. Ten si totiž může o náhrady za dovolenou snížit daňový základ pro výpočet daně z příjmů právnických osob. Pro zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, stejně tak jako u hrubé mzdy, ale z pohledu jiné než daňové výhodnosti je nutné dodat, že se jedná o ceněný benefit, který zaměstnance jistě motivuje k práci a podporuje loajalitu zaměstnanců vůči společnosti.

**Závěr** mého doporučení bych chtěla znovu **zmínit flexibilitu poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti**. Výše je uveden pouze jeden benefit, u kterého flexibilitu doporučuji, a to příspěvek na doplňkové penzijní spoření (penzijní připojištění). Je to z toho důvodu, že se jedná o benefit, který zaměstnanci využijí až za několik let, proto je zde možná flexibilita poskytování. Rozdílnost příspěvků by totiž neměla příliš ovlivňovat nerovné odměňování, jelikož lidé spíše srovnávají peníze, které mají ihned k dispozici. Například u příspěvků na stravování, mi členění zaměstnanců do skupin dle výše poskytování, přijde nespravedlivé. Zde by zaměstnanci měli mít stejné příspěvky. U dovolené navíc by ale flexibilita poskytování mohla být zavedena. Například, dle délky zaměstnaneckého poměru. Jelikož je ale tento druh benefitu daňově nevýhodný pro zaměstnance a zaměstnavatel z něj musí platit sociální a zdravotní pojištění, v návrzích jsem o něm neuvažovala a v doporučení tak navrhla pouze 3 dny.

## 10 NÁKLADOVÁ, ČASOVÁ A RIZIKOVÁ ANALÝZA

Tato kapitola je věnována nákladové, časové a rizikové analýze, které jsou nezbytnou součástí navrhovaného projektu.

### 10.1 Nákladová analýza

Náklady potřebné pro **zavedení nových zaměstnaneckých benefitů** jsou uvedeny v tabulce č. 43. Všechny údaje byly již dříve spočítány v návrzích a doporučeních. V tabulce jsou uvedeny celkové roční výdaje dle jednotlivých typů zaměstnaneckých benefitů. Pro účely výpočtu peněžních prostředků, které společnost skutečně vynaloží, jsou uvedeny roční úspory na dani z příjmů právnických osob. Celkové roční výdaje jsou tak o částky daně sníženy. **Ročně vynaloží společnost přes 1 336 tis. Kč**, přičemž nejvýznamnější položkou je benefit ve formě stravenkového paušálu. Zde jsou náklady přes 1 mil. Kč a výdaje téměř 850 tis. Kč. Je nutné dále poznamenat, že u stravenkového paušálu je počítáno s maximální možnou částkou, která bude zaměstnancům poskytována, čímž vzniká společnosti jistá finanční rezerva. Jak již totiž bylo uvedeno v návrhu právě na stravenkový paušál, tak je výše nákladů počítána bez ohledu na překážky v práci (kromě dovolené). Bude-li tedy některý zaměstnanec například nemocný, pak mu nárok za dny strávené léčbou nenáleží denní výše paušálu. U dovolené navíc může také nastat odchýlení. Ve výpočtech je výše nákladů stanovena pomocí průměrné hodinové náhrady na zaměstnance. Pokud se ale zaměstnancům budou zvedat hrubé mzdy, potom budou i náhrady za dovolenou vyšší. Zde je tedy možné očekávat drobné odchýlení směrem k navýšení nákladů. Nicméně vzhledem k částce by se nemělo jednat o závažné navýšení a společnost by to nemělo výrazně ovlivnit.

Tabulka 43 Náklady a výdaje nově zavedených zaměstnaneckých benefitů

Doporučený benefit	3 dny dovolené navíc	Stravenkový paušál	Doplňkové penzijní spoření
Celkové roční náklady	322 755	1 046 294	280 800
Úspora na DPPO (19 %)	61 323	198 796	53 352
Roční výdaje	261 432	847 498	227 448
<b>Celkové roční výdaje</b>		<b>1 336 378</b>	

Pro srovnání, jsou v tabulce č. 44 uvedeny **náklady a výdaje stávajících zaměstnaneckých benefitů** ve společnosti. Opět je nejnákladnější položkou příspěvek na stravování. Nicméně roční náklady i celkové výdaje jsou v současně nastaveném systému výrazně menší než při zavedení systému nového. Nyní má společnost roční celkové výdaje **ve výši 80 tis. Kč**.

Jakmile společnost zavede nově doporučené zaměstnanecké benefity, potom jí to bude ročně stát o více než 1 250 tis. Kč více.

Tabulka 44 Náklady a výdaje stávajících zaměstnaneckých benefitů (v Kč)

Stávající benefit	Tištěné knihy	Příspěvek na stravování	Penzijní připojištění
Celkové náklady	17 000	57 552	24000
Úspora na DPPO (19 %)	3230	10 935	4560
Roční výdaje celkem	13 770	46 617	19440
<b>Celkové roční výdaje</b>	<b>79 827</b>		

Součástí nákladové analýzy jsou také náklady obětované příležitosti. Ty jsou uvedeny v tabulce č. 45. Pro vyjádření nákladů obětované příležitosti byly stanoveny počty hodin dle jednotlivých osob, které se na tomto projektu podílí. Výpočty dílčích nákladů jsou dále vyčísleny dle průměrných hodinových mzdových sazeb. V součtu jsou **náklady obětované příležitosti stanoveny ve výši 28 874 Kč**, ale je nutné počítat s možnými odchylkami, které mohou nastat v případě prodloužení činnosti projektu či naopak, v případě jeho zkrácení.

Tabulka 45 Náklady obětované příležitosti

	Počet hodin strávený nad projektem	Náklady obětované příležitosti (Kč)
Vedení společnosti	9	9 900
Ekonomická ředitelka	30	10 320
Hlavní účetní	8	2 256
Mzdová účetní	22	3 872
Ostatní ředitelé	6	2 526
<b>Celkem</b>	<b>75</b>	<b>28 874</b>

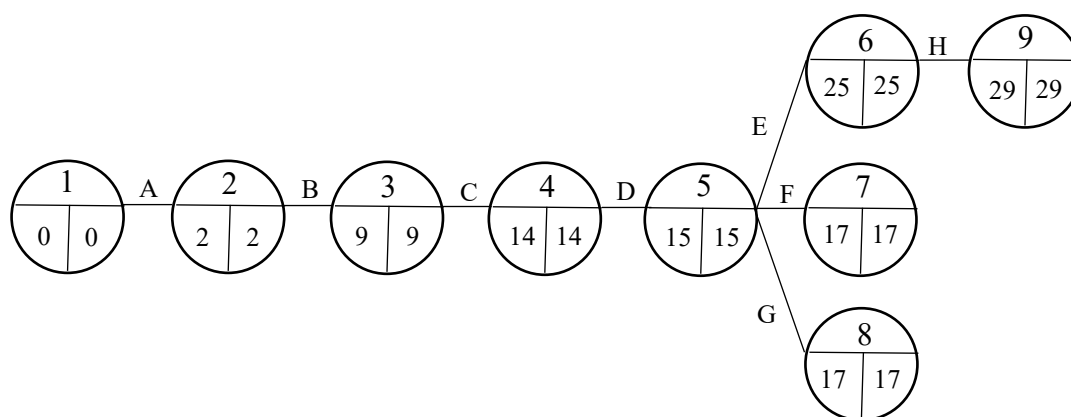
## 10.2 Časová analýza

Projekt na zlepšení systému zaměstnaneckých benefitů je níže podroben časové analýze. Tato analýza je provedena pomocí metody CPM (metoda kritické cesty). V tabulce č. 46 je uvedeno celkem **8 činností**, které jsou **nutné k realizaci projektu**. U každé činnosti je dále vyjádřena doba trvání ve dnech a činnost předcházející.

Tabulka 46 Činnosti a doba trvání projektu

Pořadí	Činnost	Doba trvání činnosti (ve dnech)	Činnost předcházející
A	Stanovení členů projektového týmu	2	-
B	Připomínky členů k projektu	7	A
C	Úpravy v projektu	5	B
D	Schválení projektu po úpravách	1	C
E	Výběr penzijní společnosti	10	D
F	Zaškolení ekonomického oddělení	2	D
G	Předání informací zaměstnancům prostřednictvím nadřízených	2	D
H	Uzavření smluv s penzijní společností	4	E
	<b>Ukončení projektu</b>		

Na obrázku č. je znázorněn síťový graf, který ukazuje návaznosti jednotlivých činností. Dále je z grafického znázornění možno vyčíst kritickou cestu projektu, což je nejdelší možná cesta od začátku projektu do konce. Kritická cesta pro projekt zavedení nových zaměstnaneckých benefitů je tvořena činnostmi A, B, C, D, E, H a doba trvání této cesty je 29 dní. V případě, že se některá z těchto činností prodlouží, pak se prodlouží o stejný čas i celý projekt. V neposlední řadě lze vyčíst, že činnosti E, F a G jdou vykonávat současně.



Obrázek 13 Síťový graf kritické cesty

### 10.3 Riziková analýza

V rámci rizikové analýzy bylo **stanoveno 7 rizik**, které jsou zachyceny v tabulce č. 47. K jednotlivým rizikům byly následně přiřazeny stupně pravděpodobnosti výskytu rizika a stupně dopadu rizika. Z rizikové analýzy vplynula 3 rizika, která mají **vysokou závažnost dopadu**. Jedná se o **riziko nedostatku finančních prostředků**, **riziko odchylky od plánovaných výdajů** a **riziko zaměstnanecké nespokojenosti se zavedením nových**

**benefitů.** Právě u těchto rizik by měla být společnost obezřetnější a měla by nastavit vhodná opatření vedoucí k jejich eliminaci.

**Pravděpodobnost** výskytu **rizika nedostatku finančních prostředků** je **nízká**. Plyne to z dostatečné likvidity společnosti, a proto se nedomnívám, že by s finanční stránkou neměla společnost při poskytování zaměstnaneckých benefitů problém. Kdyby se ale společnost přece jenom dostala do finančních obtíží, pak by dopad tohoto rizika byl velmi nepříznivý, a proto byla stanovena vysoká závažnost dopadu. Vysokou závažnost dopadu má i **riziko odchýlení od plánovaných výdajů** na projekt dodatečnými náklady. Zde byla **pravděpodobnost výskytu** rizika stanovena **na střední stupeň** a je zde tedy potřeba většího zřetele společnosti. Eliminací obou těchto rizik je **nákladová analýza projektu**, která je popsána výše. Náklady na dovolenou navíc sice mohou znamenat jisté odchýlení směrem nahoru, ale u stravenkového paušálu je propočten se značnou rezervou. Znamená to tedy, že u stravenkového paušálu by společnost neměla vynaložit více finančních prostředků, než je stanoveno právě v nákladové analýze.

Závažnost dopadu na nejvyšší možné úrovni je také u **rizika nespokojenosti ze strany zaměstnanců**. Nejen daňové dopady jsou totiž hlavním důvodem zavedení nových zaměstnaneckých benefitů, ale také správně nastavený motivační program odměňování je pro společnost důvodem tohoto projektu. Pokud by zaměstnanci s novými benefity nebyli spokojeni, potom by se společnost mohla potýkat s problémy v oblasti získávání a udržení zaměstnanců. **Vzhledem k provedenému dotazníkovému šetření** je ale **pravděpodobnost výskytu tohoto rizika nízká**. Společnosti bych nicméně doporučila v rámci eliminace tohoto rizika, aby prováděla pravidelné průzkumy mezi svými zaměstnanci, například právě pomocí dotazníků. Díky tomu bude pravidelně informována o tom, jaké preference v oblasti benefitů její zaměstnanci mají.

Zbylé rizika uvedené v tabulce jsou zařazeny do střední závažnosti dopadu. Za zmínku jistě stojí **chybný výběr penzijní společnosti a také nedodržení časových termínů**. Právě u těchto dvou rizik je totiž i střední pravděpodobnost výskytu. U výběru penzijní společnosti, pro zavedení zaměstnaneckého benefitu typu příspěvků na doplňkové penzijní spoření, spočívá riziko převážně daňového charakteru. Smlouvy o penzijním spoření musí být totiž takové, aby splňovaly daňovou uznatelnost. Eliminací rizika nedodržení časových termínů je vytvoření **časové analýzy projektu**, která je součástí této diplomové práce a je popsána výše.

Tabulka 47 Riziková analýza

Riziko	Pravděpodobnost výskytu rizika			Dopad rizika		
	Nízká	Střední	Vysoká	Nízká	Střední	Vysoká
1 Nedostatek členů projektového týmu	X				X	
2 Nedostatek finančních prostředků pro realizace projektu	X					X
3 Odchýlení od plánovaných výdajů na projekt dodatečnými náklady		X				X
4 Chybný výběr penzijní společnosti		X			X	
5 Nedodržení časových termínů		X			X	
6 Nedostatečné zaškolení ekonomického oddělení	X				X	
7 Nespokojenost ze strany zaměstnanců	X					X

## ZÁVĚR

Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době častým tématem v oblasti odměňování, získávání a udržování kvalifikovaných zaměstnanců. Cílem této diplomové práce bylo vytvořit nový systém zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XY s.r.o. a to s ohledem na daňové a účetní aspekty. Aby bylo možné tento systém navrhnout, bylo třeba provést analýzu stávajících zaměstnaneckých výhod a také bylo nutné zjistit, zda jsou zaměstnanci společnosti s touto současnou situací spokojeni. Na základě těchto zjištění byly následně vytvořeny návrhy a doporučení nových zaměstnaneckých benefitů a to s ohledem na daňovou optimalizaci jak z pohledu společnosti, tak z pohledu zaměstnanců. Součástí návrhů byly i způsoby účtování.

V teoretické části byla provedena literární rešerše a to v několika hlavních kapitolách. První kapitolou bylo popsáno odměňování zaměstnanců včetně vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. V další části byla vysvětlena charakteristika zaměstnaneckých benefitů a také bylo provedeno základní členění. V třetí, nejobsáhlejší kapitole teoretické části byly zaměstnanecké výhody rozděleny a popsány dle daňové výhodnosti. Vznikly tak čtyři hlavní kategorie daňové výhodnosti zaměstnaneckých benefitů a to: daňově velmi výhodné, daňově výhodné z pohledu zaměstnance, daňově výhodné z pohledu zaměstnavatele a daňově nevýhodné benefity. Poslední kapitola teoretické části se zabývala účtováním zaměstnaneckých výhod.

Úvodem praktické části byla představena společnost XY s.r.o. a byla provedena analýza současně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Analýza byla provedena na základě daňové výhodnosti a byly zjištěny přínosy i nevýhody současného poskytování. Další kapitola praktické části byla zaměřena na vyhodnocení dotazníkového šetření provedené v analyzované společnosti. Pomocí odpovědí bylo především zjištěno, jak jsou zaměstnanci s poskytováním benefitů ve společnosti spokojeni a také, které benefity zaměstnanci nejvíce preferují. Na základě všech výchozích zpracování byly vytvořeny návrhy a doporučení nových zaměstnaneckých výhod. Tato kapitola u každého navrhovaného benefitu zohledňovala daňovou výhodnost a to jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance. Součástí návrhů bylo i účtování těchto benefitů. V další kapitole praktické části bylo provedeno závěrečné doporučení a zhodnocení navrhovaného systému. Z toho důvodu, aby společnost věděla, co vše nově navrhovaný projekt obnáší, byla závěrem celé práce provedena nákladová, časová a riziková analýza.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London: KoganPage, 2020. 763 s. ISBN 978-0-7494-9827-6.

BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 134 s. ISBN 978-80-7554-342-4.

DEEPO, Lucie, Markéta ŠNÝDROVÁ, Ivana ŠNÝDROVÁ, Gabriela JEŽKOVÁ PETRŮ a Hana URBANCOVÁ. *Motivace pracovního jednání*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021. 145 s. ISBN 978-80-88330-21-9.

DVOŘÁKOVÁ, Veronika. *Daň z příjmů společnosti s ručením omezeným ve vazbě na účetnictví a judikaturu*. Olomouc: ANAG, 2018. 183 s. ISBN 978-80-7554-125-3.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva HOFMANNOVÁ, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER, Ludmila TOMANDLOVÁ a Jan VÁCHA. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2021*. 14. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2021. 1392 s. ISBN 978-80-7554-306-6.

HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady*. 5. rozšířené vydání. Praha: ESAP, 2022a. 296 s. ISBN 978-80-907398-6-4.

HNÁTEK, Miloslav. *Daňové tipy pro společnosti s ručením omezeným*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ESAP, 2022b. 247 s. ISBN 978-80-907398-7-1.

HNÁTEK, Miloslav. *Zcela legální daňové triky 2022*. 6. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ESAP, 2022c. 267 s. ISBN 978-80-907398-5-7.

KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. 150 s. ISBN 978-80-7554-285-4.

KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: VOX, 2017. 360 s. ISBN 978-80-87480-55-7.

KOVALÍKOVÁ, Hana. *Vnitřní směrnice pro podnikatele*. 15. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2021. 464 s. ISBN 978-80-7554-323-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 257 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

MARTOCCHIO, Joseph J. *Strategic compensation: a human resource management approach*. 8th edition. Essex: Pearson Education, 2015. 407 s. ISBN 978-1-292-05886-3.

RINDOVÁ, Iva a Jana ROHLÍKOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2021: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. 29. aktualizované vydání. OLOMOUC: ANAG, 2021. 464 s. ISBN 978-80-7554-307-3.

SEDLÁKOVÁ, Eva a Zdena CARDOVÁ. *Daňové a nedaňové výdaje 2021*. Český Těšín: Poradce, 2021. 320 s. ISBN 978-80-7365-457-3.

SCHMIED, Zdeněk, Růžena KLÍMOVÁ a Marie a kolektiv SALAČOVÁ. *Průvodce mzdovou problematikou*. 8. aktualizované vydání. Bohuňovice: Oswald, 2020. 363 s. ISBN 978-80-88-128-63-2.

SKÁLOVÁ, Jana a kolektiv. *Podvojně účetnictví 2020*. 26. vydání. Praha: GRADA, 2020. 192 s. ISBN 978-80-271-1034-6.

STROUHAL, Jiří. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 264 s. ISBN 978-80-7598-642-9.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: GRADA, 2017. 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

VANČUROVÁ, Alena. *Zdanění osobních příjmů*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 422 s. ISBN 978-80-7676-236-7.

VYBÍHAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2022 praktický průvodce*. 25. vydání. Praha: GRADA, 2022. 480 s. ISBN 978-80-271-3592-9.

*Vyhláška 500/2002 Sb. ze dne 6. listopadu 2002: Vyhláška, 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 podvojněho účetnictví*. In: Česko: Ministerstvo financí, 2002. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-500>

*Vyhláška č. 511/2021 Sb. ze dne 15. prosince 2021: Vyhláška o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad*. In: Česko: Ministerstvo

práce a sociálních věcí, 2021, Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/print/cs/2021-511/zneni-20220312.htm?sil=1>

*Vyhláška č. 589/2020 Sb. ze dne 21. prosince 2020: Vyhláška o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.* In: Česko: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/print/cs/2020-589/zneni-20211019.htm?sil=1>

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006.* In: Česko, 2006. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/print/cs/2006-262/zneni-20220101.htm?sil=1>

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

CMP Metoda kritické cesty

D Dal

DPFO Daň z příjmů fyzických osob

DPPO Daň z příjmů právnických osob

MD Má dáti

SP Sociální pojištění

ZDP Zákon o daních z příjmů

ZP Zdravotní pojištění

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<i>Obrázek 1 Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti XY s.r.o. ....</i>	<i>40</i>
<i>Obrázek 2 Organizační struktura společnosti XY s.r.o. ....</i>	<i>40</i>
<i>Obrázek 3 Pohlaví zaměstnanců.....</i>	<i>50</i>
<i>Obrázek 4 Věková struktura zaměstnanců.....</i>	<i>51</i>
<i>Obrázek 5 Délka pracovního poměru ve společnosti XY s.r.o.....</i>	<i>51</i>
<i>Obrázek 6 Organizační struktura zaměstnanců.....</i>	<i>52</i>
<i>Obrázek 7 Zaměstnanecká spokojenost s platovým ohodnocením .....</i>	<i>53</i>
<i>Obrázek 8 Zkušenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity u jiných zaměstnavatelů .....</i>	<i>54</i>
<i>Obrázek 9 Zaměstnanecké možnosti zaměstnaneckých benefitů .....</i>	<i>54</i>
<i>Obrázek 10 Poskytované zaměstnanecké benefity .....</i>	<i>55</i>
<i>Obrázek 11 Zájem o zavedení nových zaměstnaneckých benefitů .....</i>	<i>56</i>
<i>Obrázek 12 Preference zaměstnaneckých benefitů.....</i>	<i>57</i>
<i>Obrázek 13 Síťový graf kritické cesty .....</i>	<i>77</i>

**SEZNAM TABULEK**

<i>Tabulka 1 Sazby sociálního pojištění.....</i>	15
<i>Tabulka 2 Sazby zdravotního pojištění .....</i>	16
<i>Tabulka 3 Poměrné vyjádření nejvýhodnějších benefitů .....</i>	19
<i>Tabulka 4 Poměrné vyjádření výhodných benefitů .....</i>	20
<i>Tabulka 5 Poměrné vyjádření neutrálních benefitů .....</i>	20
<i>Tabulka 6 Poměrné vyjádření nevýhodných benefitů .....</i>	21
<i>Tabulka 7 Základní účetní souvztažnosti osobních nákladů.....</i>	34
<i>Tabulka 8 Základní účetní souvztažnosti ke vztahům k zaměstnancům a institucím .....</i>	34
<i>Tabulka 9 Účetní souvztažnosti vybraných zaměstnaneckých benefitů .....</i>	35
<i>Tabulka 10 Zúčtování penzijního a životního pojištění .....</i>	36
<i>Tabulka 11 Zúčtování stravenek .....</i>	36
<i>Tabulka 12 Výpočet celkové úspory na dani z příjmů právnických osob za období 2009-2021 .....</i>	42
<i>Tabulka 13 Výpočet celkové úspory na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za období 2009-2021 .....</i>	43
<i>Tabulka 14 Výpočet celkové úspory na odvodech SP a ZP za zaměstnavatele v období 2009-2021 .....</i>	43
<i>Tabulka 15 Výpočet celkové úspory na odvodech SP a ZP za zaměstnance v období 2009-2021 .....</i>	44
<i>Tabulka 16 Výpočet průměrné roční úspory na odvodech SP a ZP na jednoho zaměstnance v období 2009-2021 .....</i>	44
<i>Tabulka 17 Přehled celkových příspěvků za období 2018-2021 .....</i>	45
<i>Tabulka 18 Dopad příspěvku na tištěné knihy na dani z příjmů právnických osob za období 2018-2021 .....</i>	45
<i>Tabulka 19 Výpočet celkové úspory na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za období 2018-2021 .....</i>	46
<i>Tabulka 20 Výpočet celkové úspory na odvodech SP a ZP za zaměstnance v období 2018-2021 .....</i>	46
<i>Tabulka 21 Výpočet průměrné roční úspory SP a ZP na jednoho zaměstnance v období 2018-2021 .....</i>	47
<i>Tabulka 22 Výpočet celkové úspory zaměstnavatele v roce 2021 .....</i>	48
<i>Tabulka 23 Výpočet celkové úspory zaměstnanců vč. propočtu na jednoho zaměstnance..</i>	48
<i>Tabulka 24 Přehled dovolené navíc.....</i>	59
<i>Tabulka 25 Výpočet celkových náhrad na jednotlivé dny dovolených navíc.....</i>	59
<i>Tabulka 26 Výpočet daňové úspory na dani z příjmů právnických osob (v Kč).....</i>	60
<i>Tabulka 27 Výpočet celkových výdajů společnosti (v Kč) .....</i>	60

<i>Tabulka 28 Výpočet čisté náhrady mzdy (v Kč)</i> .....	61
<i>Tabulka 29 Účtování dovolené navíc (v Kč)</i> .....	61
<i>Tabulka 30 Výpočet celkové úspory na dani z příjmů právnických osob</i> .....	62
<i>Tabulka 31 Přehled celkových výdajů společnosti na stravenkový paušál a jejich srovnání s hrubou mzdou (v Kč)</i> .....	63
<i>Tabulka 32 Průměrná měsíční čistá mzda na jednoho zaměstnance (v Kč)</i> .....	64
<i>Tabulka 33 Účtování stravenkového paušálu</i> .....	64
<i>Tabulka 34 Celková výše příspěvků dle hodnoty stravenky</i> .....	65
<i>Tabulka 35 Celková úspora na dani z příjmů právnických osob dle hodnoty stravenky (v Kč)</i> .....	66
<i>Tabulka 36 Přehled celkových výdajů společnosti na stravenky a jejich srovnání s hrubou mzdou (v Kč)</i> .....	67
<i>Tabulka 37 Průměrná měsíční čistá mzda na jednoho zaměstnance (v Kč)</i> .....	67
<i>Tabulka 38 Účtování stravenek</i> .....	68
<i>Tabulka 39 Výpočet celkové úspory na dani z příjmů právnických osob dle hodnoty měsíčního příspěvku (v Kč)</i> .....	69
<i>Tabulka 40 Přehled celkových výdajů společnosti na penzijní spoření a jejich srovnání s hrubou mzdou (v Kč)</i> .....	70
<i>Tabulka 41 Výpočet měsíční čisté mzdy na jednoho zaměstnance (v Kč)</i> .....	70
<i>Tabulka 42 Účtování doplňkového penzijního spoření</i> .....	71
<i>Tabulka 43 Náklady a výdaje nově zavedených zaměstnaneckých benefitů</i> .....	75
<i>Tabulka 44 Náklady a výdaje stávajících zaměstnaneckých benefitů (v Kč)</i> .....	76
<i>Tabulka 45 Náklady obětované příležitost</i> .....	76
<i>Tabulka 46 Činnosti a doba trvání projektu</i> .....	77
<i>Tabulka 47 Riziková analýza</i> .....	79

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Účtová osnova pro podnikatele

Příloha P II: Dotazníkové šetření ve společnosti XY s.r.o.



**PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ VE SPOLEČNOSTI XY  
S.R.O.**

**DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ**  
*Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů*

- 1) **Vaše pohlaví?** *Zakroužkujte.*
  - a. Muž
  - b. Žena
  
- 2) **Jaký je Váš věk?** *Zakroužkujte.*
  - a. 18-30
  - b. 31-40
  - c. 41-50
  - d. 51-60
  - e. 60 a více
  
- 3) **Jak dlouho ve společnosti pracujete?** *Zakroužkujte.*
  - a. Méně než 1 rok
  - b. 1-5 let
  - c. 6-10 let
  - d. 10 a více let
  
- 4) **Pod kterým oddělením jste ve společnosti zaměstnán/a?** *Zakroužkujte.*
  - a. Ekonomické oddělení
  - b. Obchodní oddělení
  - c. Technické oddělení
  - d. Výrobní oddělení
  
- 5) **Jste spokojen/a se svým platovým ohodnocením?** *Zakroužkujte.*
  - a. Rozhodně ano
  - b. Spíše ano
  - c. Spíše ne
  - d. Rozhodně ne
  
- 6) **Jaké jsou Vaše předchozí pracovní zkušenosti a byli Vám dříve poskytovány zaměstnanecké benefity?** *Zakroužkujte.*
  - a. Žádné, jedná se o moje první zaměstnání
  - b. Již jsem byl/a zaměstnán/a, ale bez zaměstnaneckých benefitů
  - c. Již jsem byl/a zaměstnán/a, a součástí byly zaměstnanecké benefity

7) **Máte v současnosti možnost nějakého zaměstnaneckého benefitu?**

*Zakroužkujte.*

- a. Ano
- b. Ne *Pokračujte na otázku č. 9)*

8) **Pokud ano, jaké?** *Vepište v případě, že na otázku č. 7) jste odpověděl/a „Ano“*

.....

9) **Líbilo by se Vám zavedení nových zaměstnaneckých benefitů?** *Zakroužkujte.*

- a. Rozhodně ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Rozhodně ne

10) **Ohodnot'te prosím níže uvedené benefity podle Vašich preferencí.** *Očíslyte 13-1, kde 13-nejpreferovanější a 1-nejméně preferovaný*

Dny dovolené navíc	
Stravenkový paušál	
Stravenky	
Příspěvek na penzijní připojištění	
Zdravotní volno (Sick days)	
Příspěvek na zboží nebo služby od zdravotnických zařízení	
Příspěvek na životní pojištění	
Příspěvek na rekreaci	
Příspěvek na tištěné knihy	
Příspěvek na cestování do a ze zaměstnání	
Auto pro služební i soukromé účely	
Odborné vzdělávání	
Příspěvek na přechodné ubytování	

## PŘÍLOHA P I: ÚČTOVÁ OSNOVA PRO PODNIKATELE

### Účtová třída 0 - Dlouhodobý majetek

#### 01 - Dlouhodobý nehmotný majetek

- 010 - Dlouhodobý nehmotný majetek
- 011 - Zřizovací výdaje
- 012 - Nehmotné výsledky výzkumu a vývoje
- 013 - Software
- 014 - Ocenitelná práva
- 019 - Ostatní dlouhodobý nehmotný majetek

#### 02 - Dlouhodobý hmotný majetek odpisovaný

- 021 - Stavby
- 022 - Samostatné movité věci a soubory movitých věcí
- 025 - Pěstitelské celky trvalých porostů
- 026 - Základní stádo a tažná zvířata
- 029 - Ostatní dlouhodobý hmotný majetek

#### 03 - Dlouhodobý hmotný majetek neodpisovaný

- 031 - Pozemky
- 032 - Umělecká díla a sbírky

#### 04 - Pořízení dlouhodobého majetku

- 040 - Pořízení dlouhodobého majetku
- 041 - Pořízení dlouhodobého nehmotného majetku
- 042 - Pořízení dlouhodobého hmotného majetku
- 043 - Pořízení dlouhodobého finančního majetku

#### 05 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý majetek

- 050 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý majetek
- 051 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý nehmotný majetek
- 052 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek
- 053 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý finanční majetek

#### 06 - Dlouhodobý finanční majetek

- 061 - Podílové cenné papíry a podíly v podnicích s rozhodujícím vlivem
- 062 - Podílové cenné papíry a podíly v podnicích s podstatným vlivem
- 063 - Realizovatelné cenné papíry a podíly
- 065 - Dlužné cenné papíry držené do splatnosti
- 066 - Půjčky podnikům ve skupině
- 067 - Ostatní půjčky
- 069 - Ostatní dlouhodobý finanční majetek

#### 07 - Oprávky k dlouhodobému nehmotnému majetku

- 070 - Oprávky k dlouhodobému nehmotnému majetku
- 071 - Oprávky ke zřizovacím výdajům
- 072 - Oprávky k nehmotným výsledkům výzkumu a vývoje
- 073 - Oprávky k softwaru
- 074 - Oprávky k ocenitelným právům
- 079 - Oprávky k ostatnímu dlouhodobému nehmotnému majetku

#### 08 - Oprávky k dlouhodobému hmotnému majetku

- 081 - Oprávky ke stavbám
- 082 - Oprávky k samostatným movitým věcem a souborům movitých věcí
- 085 - Oprávky k pěstitelským celkům trvalých porostů
- 086 - Oprávky k základnímu stádu a tažným zvířatům
- 089 - Oprávky k ostatnímu dlouhodobému hmotnému majetku

#### 09 - Opravné položky k dlouhodobému majetku

- 091 - Opravná položka k dlouhodobému nehmotnému majetku
- 092 - Opravná položka k dlouhodobému hmotnému majetku
- 093 - Opravná položka k dlouhodobému nedokončenému nehmotnému majetku

- 094 - Opravná položka k dlouhodobému nedokončenému hmotnému majetku
- 095 - Opravná položka k poskytnutým zálohám
- 096 - Opravná položka k dlouhodobému finančnímu majetku
- 097 - Opravná položka k nabytému majetku
- 098 - Oprávky k opravné položce k nabytému majetku

#### **Účtová třída 1 - Zásoby**

##### **11 - Materiál**

- 111 - Pořízení materiálu
- 112 - Materiál na skladě
- 119 - Materiál na cestě

##### **12 - Zásoby vlastní výroby**

- 121 - Nedokončená výroba
- 122 - Polotovary vlastní výroby
- 123 - Výrobky
- 124 - Zvířata

##### **13 - Zboží**

- 131 - Pořízení zboží
- 132 - Zboží na skladě a v prodejnách
- 139 - Zboží na cestě

##### **19 - Opravné položky k zásobám**

- 191 - Opravná položka k materiálu
- 192 - Opravná položka k nedokončené výrobě
- 193 - Opravná položka k polotovarům vlastní výroby
- 194 - Opravná položka k výrobkům
- 195 - Opravná položka ke zvířatům
- 196 - Opravná položka ke zboží

#### **Účtová třída 2 - Finanční účty**

##### **21 - Peníze**

- 210 - Peníze
- 211 - Pokladna
- 213 - Ceniny

##### **22 - Účty v bankách**

- 221 - Bankovní účty

##### **23 - Běžné bankovní úvěry**

- 231 - Krátkodobé bankovní úvěry
- 232 - Eskontní úvěry

##### **24 - Jiné krátkodobé finanční výpomoci**

- 241 - Emitované krátkodobé dluhopisy
- 249 - Ostatní krátkodobé finanční výpomoci

##### **25 - Krátkodobý finanční majetek**

- 251 - Majetkové cenné papíry k obchodování
- 252 - Vlastní akcie a vlastní obchodní podíly
- 253 - Dlužné cenné papíry k obchodování
- 255 - Vlastní dluhopisy
- 256 - Dlužné cenné papíry se splatností do jednoho roku držené do splatnosti
- 257 - Ostatní realizovatelné cenné papíry
- 259 - Pořizování krátkodobého finančního majetku

##### **26 - Převody mezi finančními účty**

- 261 - Peníze na cestě

##### **29 - Opravné položky ke krátkodobému finančnímu majetku**

- 291 - Opravná položka ke krátkodobému finančnímu majetku

#### **Účtová třída 3 - Zúčtovací vztahy**

##### **31 - Pohledávky**

- 311 - Odběratelé
- 312 - Směnky k inkasu

- 313 - Pohledávky za eskontované cenné papíry
- 314 - Poskytnuté provozní zálohy
- 315 - Ostatní pohledávky
- 32 - Závazky**
- 321 - Dodavatelé
- 322 - Směnky k úhradě
- 324 - Přijaté zálohy
- 325 - Ostatní závazky
- 33 - Zúčtování se zaměstnanci a institucemi**
- 331 - Zaměstnanci
- 333 - Ostatní závazky vůči zaměstnancům
- 335 - Pohledávky za zaměstnanci
- 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- 34 - Zúčtování daní a dotací**
- 341 - Daň z příjmů
- 342 - Ostatní přímé daně
- 343 - Daň z přidané hodnoty
- 345 - Ostatní daně a poplatky
- 346 - Dotace ze státního rozpočtu
- 347 - Ostatní dotace
- 35 - Pohledávky ke společníkům a sdružení**
- 351 - Pohledávky k podnikům ve skupině
- 353 - Pohledávky za upsaný vlastní kapitál
- 354 - Pohledávky za společníky při úhradě ztráty
- 355 - Ostatní pohledávky za společníky
- 358 - Pohledávky k účastníkům sdružení
- 36 - Závazky ke společníkům a sdružení**
- 361 - Závazky k podnikům ve skupině
- 364 - Závazky ke společníkům při rozdělování zisku
- 365 - Ostatní závazky ke společníkům
- 366 - Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti
- 367 - Závazky z upsaných nesplacených cenných papírů a vkladů
- 368 - Závazky k účastníkům sdružení
- 37 - Jiné pohledávky a závazky**
- 371 - Pohledávky z prodeje podniku
- 372 - Závazky z koupě podniku
- 373 - Pohledávky a závazky z pevných termínových operací
- 374 - Pohledávky z pronájmu
- 375 - Pohledávky z emitovaných dluhopisů
- 376 - Nakoupené opce
- 377 - Prodané opce
- 378 - Jiné pohledávky
- 379 - Jiné závazky
- 38 - Přejícné účty aktiv a pasiv**
- 381 - Náklady příštích období
- 382 - Komplexní náklady příštích období
- 383 - Výdaje příštích období
- 384 - Výnosy příštích období
- 385 - Příjmy příštích období
- 386 - Kurzové rozdíly aktivní \*
- 387 - Kurzové rozdíly pasivní \*
- 388 - Dohadné účty aktivní
- 389 - Dohadné účty pasivní
- 39 - Opravná položka k zúčtovacím vztahům a vnitřní zúčtování**
- 391 - Opravná položka k pohledávkám

395 - Vnitřní zúčtování

398 - Spojovací účet při sdružení

#### **Účtová třída 4 - Kapitálové účty a dlouhodobé závazky**

##### **41 - Základní kapitál a kapitálové fondy**

411 - Základní kapitál

412 - Emisní ážio

413 - Ostatní kapitálové fondy

414 - Oceňovací rozdíly z přecenění majetku a závazků

418 - Oceňovací rozdíly z přecenění při přeměnách

419 - Změny základního kapitálu

##### **42 - Fondy ze zisku a převedené výsledky hospodaření**

421 - Zákonný rezervní fond

422 - Nedělitelný fond

423 - Statutární fondy

427 - Ostatní fondy

428 - Nerozdělený zisk minulých let

429 - Neuhrazená ztráta minulých let

##### **43 - Výsledek hospodaření**

431 - Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení

##### **45 - Rezervy**

451 - Rezervy zákonné

459 - Ostatní rezervy

##### **46 - Bankovní úvěry**

461 - Bankovní úvěry

##### **47 - Dlouhodobé závazky**

471 - Dlouhodobé závazky k podnikům ve skupině

473 - Emitované dluhopisy

474 - Závazky z pronájmu

475 - Dlouhodobé přijaté zálohy

478 - Dlouhodobé směnky k úhradě

479 - Ostatní dlouhodobé závazky

##### **48 - Odložený daňový závazek a pohledávka**

481 - Odložený daňový závazek a pohledávka

##### **49 - Individuální podnikatel**

491 - Účet individuálního podnikatele

#### **Účtová třída 5 - Náklady**

##### **50 - Spotřebované nákupy**

500 - Spotřebované nákupy

501 - Spotřeba materiálu

502 - Spotřeba energie

503 - Spotřeba ostatních neskladovatelných dodávek

504 - Prodané zboží

##### **51 - Služby**

510 - Služby

511 - Opravy a udržování

512 - Cestovné

513 - Náklady na reprezentaci

518 - Ostatní služby

##### **52 - Osobní náklady**

520 - Osobní náklady

521 - Mzdové náklady

522 - Příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti

523 - Odměny členům orgánů společnosti a družstva

524 - Zákonné sociální pojištění

525 - Ostatní sociální pojištění

- 526 - Sociální náklady individuálního podnikatele
- 527 - Zákonné sociální náklady
- 528 - Ostatní sociální náklady
- 53 - Daně a poplatky**
- 530 - Daně a poplatky
- 531 - Daň silniční
- 532 - Daň z nemovitosti
- 538 - Ostatní daně a poplatky
- 54 - Jiné provozní náklady**
- 540 - Jiné provozní náklady
- 541 - Zůstatková cena prodaného dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku
- 542 - Prodaný materiál
- 543 - Dary
- 544 - Smluvní pokuty a úroky z prodlení
- 545 - Ostatní pokuty a penále
- 546 - Odpis pohledávky
- 548 - Ostatní provozní náklady
- 549 - Manka a škody
- 55 - Odpisy, rezervy a opravné položky provozních nákladů**
- 551 - Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku
- 552 - Tvorba zákonných rezerv
- 554 - Tvorba ostatních rezerv
- 555 - Zúčtování komplexních nákladů příštích období
- 557 - Zúčtování oprávk k opravné položce k nabytému majetku
- 558 - Tvorba zákonných opravných položek
- 559 - Tvorba opravných položek
- 56 - Finanční náklady**
- 560 - Finanční náklady
- 561 - Prodané cenné papíry a podíly
- 562 - Úroky
- 563 - Kurzové ztráty
- 564 - Náklady z přecenění majetkových cenných papírů
- 566 - Náklady z finančního majetku
- 567 - Náklady z derivátových operací
- 568 - Ostatní finanční náklady
- 569 - Manka a škody na finančním majetku
- 57 - Rezervy a opravné položky finančních nákladů**
- 574 - Tvorba rezerv
- 579 - Tvorba opravných položek
- 58 - Mimořádné náklady**
- 580 - Mimořádné náklady
- 581 - Náklady na změnu metody
- 582 - Škody
- 584 - Tvorba rezerv
- 588 - Ostatní mimořádné náklady
- 589 - Tvorba opravných položek
- 59 - Daně z příjmů a převodové účty**
- 591 - Daň z příjmů z běžné činnosti - splatná
- 592 - Daň z příjmů z běžné činnosti - odložená
- 593 - Daň z příjmů z mimořádné činnosti - splatná
- 594 - Daň z příjmu z mimořádné činnosti - odložená
- 595 - Dodatečné odvody daně z příjmů
- 596 - Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům
- 597 - Převod provozních nákladů
- 598 - Převod finančních nákladů

## **Účtová třída 6 - Výnosy**

### **60 - Tržby za vlastní výkony a zboží**

600 - Tržby za vlastní výkony a zboží

601 - Tržby za vlastní výrobky

602 - Tržby z prodeje služeb

604 - Tržby za zboží

### **61 - Změny stavu vnitropodnikových zásob**

610 - Změny stavu vnitropodnikových zásob

611 - Změna stavu nedokončené výroby

612 - Změna stavu polotovaru

613 - Změna stavu výrobku

614 - Změna stavu zvířat

### **62 - Aktivace**

620 - Aktivace

621 - Aktivace materiálu a zboží

622 - Aktivace vnitropodnikových služeb

623 - Aktivace dlouhodobého nehmotného majetku

624 - Aktivace dlouhodobého hmotného majetku

### **64 - Jiné provozní výnosy**

640 - Jiné provozní výnosy.

641 - Tržby z prodeje dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku

642 - Tržby z prodeje materiálu

644 - Smluvní pokuty a úroky z prodlení

646 - Výnosy z odepsaných pohledávek

648 - Ostatní provozní výnosy

### **65 - Zúčtování rezerv a opravných položek provozních výnosů**

652 - Zúčtována zákonných rezerv

654 - Zúčtování ostatních rezerv

655 - Zúčtování komplexních nákladů příštích období

657 - Zúčtování oprávků k opravné položce k nabytému majetku

658 - Zúčtování zákonných opravných položek

659 - Zúčtování opravných položek

### **66 - Finanční výnosy**

660 - Finanční výnosy

661 - Tržby z prodeje cenných papírů a podílů

662 - Úroky

663 - Kurzové zisky

664 - Výnosy z přecenění majetkových cenných papírů

665 - Výnosy z dlouhodobého finančního majetku

666 - Výnosy z krátkodobého finančního majetku

667 - Výnosy z derivátových operací

668 - Ostatní finanční výnosy

### **67 - Zúčtování rezerv a opravných položek finančních výnosů**

674 - Zúčtování rezerv

679 - Zúčtování opravných položek

### **68 - Mimořádné výnosy**

680 - Mimořádné výnosy

681 - Výnosy ze změny metody

684 - Zúčtování rezerv

688 - Ostatní mimořádné výnosy

689 - Zúčtování opravných položek

### **69 - Převodové účty**

697 - Převod provozních výnosů

698 - Převod finančních výnosů

## **Účtová třída 7 - Závěrkové a podrozvahové účty**



**70 - Účty rozvážné**

701 - Počáteční účet rozvážný

702 - Konečný účet rozvážný

**71 - Účet zisků a ztrát**

710 - Účet zisků a ztrát

**75 až 79 - Podrozvahové účty**

Účtové třídy 8 a 9 - Vnitropodnikové účetnictví