

Daňové a účetní dopady zaměstnaneckých benefitů

Skovajsová Lucie

Bakalářská 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 BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lucie Skovajsová**
Osobní číslo: **M19755**
Studijní program: **B0413A050024 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a management podniku**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky týkající se zaměstnaneckých benefitů a jejich účetních a daňových dopadů.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve firmě.
- Na základě provedené analýzy navrhněte změny současného systému poskytovaných benefitů.
- Zhodnotte dopady plynoucí z navrženého systému.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské 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.
DĚRGEL, Martin. *DŮVaP: Zaměstnanecké benefity, Cestovní náhrady, Nemovitosti a ZDP*. Český Těšín: PORADCE, 2020, 272 s. ISBN 977-12-1392-709-5.
JOUZA, Ladislav, Eva DANDOVÁ, Eva SEDLÁKOVÁ a Zdenka CARDOVÁ. *100 otázek a odpovědí Benefity zaměstnanců, Obchodování*. 1. Poradce, 2020, 96 s. ISBN 978-80-7365-446-7.
KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. Olomouc: ANAG, 2020, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 249 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

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

Datum zadání bakalářské práce: **11. února 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **20. května 2022**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 11. února 2022

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 vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Lucie Skovajsová

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce je zejména zobrazení účetních a daňových dopadů zaměstnaneckých benefitů, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Práce je rozdělena na dvě části. První teoretická část je zaměřena základním informacím a pojmům z dané oblasti. Druhá praktická část je věnována společnosti ORKÁN plus, s.r.o. Představuji v ní základní informace o zmíněné společnosti a dále popisuji zaměstnanecké benefity, které jsou zaměstnancům ve firmě poskytovány.

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

ABSTRACT

The aim of this bachelor thesis is mainly to show the accounting and tax impacts of employee benefits, both on the part of the employee and the employer. The work is divided into two parts. The first theoretical part is focused on basic information and concepts in the field. The second practical part is dedicated to the company ORKÁN plus, s.r.o. In it, I present basic information about the mentioned company and further describe the employee benefits that are provided to employees in the company.

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

Velmi děkuji paní Ing. Evě Kramné, Ph.D. za to, že mě vedla při zpracování této bakalářské práce. Za její čas a rady, které mi vždy ochotně poskytovala. Mé díky patří také vybrané společnosti ORKÁN plus za poskytnuté informace. V neposlední řadě děkuji i své rodině a kamarádům za shovívavost a podporu během celé doby mého studia.

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

OBSAH

ÚVOD	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	13
1.1 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	13
1.2 HISTORIE	14
1.3 PRÁVNÍ ÚPRAVA.....	14
1.4 ZPŮSOBY POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	15
1.4.1 Fixní způsob	15
1.4.2 Flexibilní způsob	15
1.5 ČLENĚNÍ BENEFITŮ	16
1.5.1 Členění dle povahy.....	16
1.5.2 Členění dle času	16
1.5.3 Členění dle formy přijetí	17
1.5.4 Členění dle daňové výhodnosti	17
1.6 ZDROJE PRO BENEFITY.....	18
1.8 TRENDY V POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	20
1.8.1 Šetření nejoblíbenějších zaměstnaneckých benefitů.....	20
2 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z DAŇOVÉHO HLEDISKA	23
2.1 DAŇOVÝ REŽIM NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	23
2.1.1 Příklady příjmů osvobozených od daně dle §6	23
2.1.2 Příjmy podléhající zdanění.....	25
2.2 DAŇOVÝ REŽIM NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE	25
3 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z ÚČETNÍHO HLEDISKA	28
3.1 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA ÚČETNICTVÍ	28
3.2 ZPŮSOBY ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	28
3.2.1 Zaměstnanecké benefity z příslušného fondu	28
3.2.2 Zaměstnanecké benefity ze zisku po zdanění	29
3.2.3 Zaměstnanecké benefity na vrub nákladů	30
4 VYBRANÉ BENEFITY A JEJICH ÚČETNÍ A DAŇOVÉ DOPADY	32
4.1 PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ.....	32
4.1.1 Stravenky.....	32
4.1.2 Stravenkový paušál	32
4.1.4 Příspěvky na stravování z účetního hlediska	34
4.2 PŘÍSPĚVEK NA POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCE.....	35

4.2.1	Příspěvky na pojištění zaměstnance z daňového hlediska	35
4.2.2	Příspěvky na pojištění zaměstnance z účetního hlediska	36
4.3	POSKYTNUTÍ SLUŽEBNÍHO VOZIDLA PRO SOUKROMÉ ÚČELY	36
4.3.2	Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely z účetního hlediska	37
4.4	PŘÍSPĚVEK NA VOLNOČASOVÉ AKTIVITY	37
4.4.2	Příspěvek na volnočasové aktivity z účetního hlediska	38
II	PRAKTICKÁ ČÁST	39
5	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE SPOLEČNOSTI ORKÁN PLUS, S.R.O.	40
5.1	CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI	40
5.2	ČINNOSTI FIRMY	41
5.3	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA	41
5.4	POPIS A ROZBOR ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI ORKÁN PLUS	44
5.4.1	Benefitní karta LemonPay	45
5.4.2	Příspěvek na penzijní pojištění	45
5.4.3	Pojištění odpovědnosti	45
5.4.4	Nápoje na pracovišti	45
5.4.5	Možnost využití služebního automobilu pro soukromé účely (vedoucí pracovníci)	46
5.4.6	Home office	46
5.4.7	Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba	46
5.4.8	Školení a vzdělávání zaměstnanců	46
5.4.9	Firemní večírky a teambuildingy	46
5.4.10	Ostatní nepeněžní benefity	46
5.5	ZHDNOCENÍ SOUČASNĚ POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ Z POHLEDU ZAMĚSTNANCŮ FIRMY ZA POMOCI DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	47
5.6	ZÁVĚREČNÉ ZHDNOCENÍ A DOPORUČENÍ ROZŠÍŘENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	50
5.6.1	13. plat	50
5.6.2	Dovolená nad rámec zákona	52
	ZÁVĚR	55
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	57
	SEZNAM PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	59
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	60
	SEZNAM OBRÁZKŮ	61
	SEZNAM TABULEK	62
	SEZNAM PŘÍLOH	63

ÚVOD

V dnešní době plně digitálních technologií a dynamického rozvoje společnosti zjišťují, že jsou pro ně stále více důležité kvalitní lidské zdroje. Těch ale s rostoucí nabídkou volných pracovních míst ubývá. Firmy se tak často snaží kromě zajímavého mzdového ohodnocení nabízet i jiné způsoby peněžního či nepeněžního odměňování zaměstnanců. Tyto odměny jsou obecně nazývány zaměstnaneckými benefity. Společnosti se díky těmto formám odměn snaží nejen přebít konkurenční nabídky na trhu práce při získávání kvalifikovaných zaměstnanců, ale také si udržet a motivovat stávající zaměstnance.

Poskytování pestré škály zaměstnaneckých benefitů se v současné době stává moderním trendem a firem, které je poskytují stále rychle přibývá. Zaměstnanecké benefity se tak staly nedílnou součástí každé moderní společnosti.

Tato bakalářská práce se zabývá detailním popisem právě těchto zaměstnaneckých výhod a je rozdělena do dvou částí. První – teoretická část je zaměřena na literární rešerši zabývající se významem a vznikem zaměstnaneckých benefitů, právní úpravou, způsoby poskytování i jejich členěním, či aktuálními trendy. Dále se rešerše věnuje účetnímu a daňovému hledisku dané problematiky. Poslední kapitola první části této práce detailněji rozebírá nejznámější a zároveň nejposkytovanější benefity.

Druhá – praktická část obsahuje popis a rozbor zaměstnaneckých benefitů ve mnou vybrané společnosti ORKÁN plus. Nejdříve je firma detailně charakterizována a je představen aktuální program zaměstnaneckých benefitů, který společnost poskytuje. Dále se pokusím odhalit nedostatky aktuálního programu a nabídnout vylepšení. Při výběru vhodných zaměstnaneckých výhod musí společnost brát v potaz i svoji finanční situaci, proto se pokusím u mnou nabídnutému zlepšení vytvořit i propočty nového navrhnutého benefitního programu.

Mým cílem tedy bude aplikovat získané poznatky z teoretické části na společnost ORKÁN plus a docílit díky tomu větší spokojenosti stávajících zaměstnanců.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je přiblížit a strukturovat problematiku zaměstnaneckých benefitů a na základě těchto poznatků navrhnout vylepšení benefitního programu mnou vybrané společnosti ORKÁN plus, s.r.o.

Teoretická část popisuje vznik a význam benefitů, právní úpravu, konkrétní druhy či formy poskytování. V neposlední řadě poskytuje informace o aktuálních benefitních trendech a jejich oblíbenosti mezi zaměstnanci po celém světě. Dále porovnává výhody a nevýhody účetního a daňového hlediska, a to z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Tyto poznatky byly zjištěny literární rešerší, ke které mi sloužila odborná literatura, veřejné publikace či internetové zdroje.

V praktické části bude představena společnost ORKÁN plus a její široká škála poskytovaných benefitů. Jako podklad pro tuto část mi sloužily především interní podnikové zdroje poskytnuté mzdovým oddělením a vedením společnosti. V této části jsou použité metody analýzy a deskripce.

K závěru práce bude provedeno dotazníkové šetření, které mi pomůže odhalit nedostatky v dané problematice. Mým cílem je, se na základě výsledku tohoto šetření, pokusit vylepšit stávající benefitní program společnosti. Výsledky šetření, mé doporučení a typy na vylepšení stávajícího programu budou následně předloženy vedení společnosti. Nové návrhy by tak měly vést k větší spokojenosti a motivaci stávajících zaměstnanců, dále k vylepšení pracovních vztahů a také by měly vyřešit problém se získáváním nových kvalifikovaných zaměstnanců. Při tvorbě návrhu pro vylepšení byla použita metoda analýzy a rozhovory s odpovědnými pracovníky.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

V dnešní době společnosti zjišťují, že jsou pro ně stále více důležité lidské zdroje, těch ale s rostoucí nabídkou pracovních míst ubývá. Firmy se tak snaží kromě pracovních pozic a mzdového ohodnocení nabízet i lukrativní nabídky odměňování. Usilují tak nejen o to, aby díky těmto formám odměňování o krok předběhly nabídky konkurence na trhu práce, ale také aby motivovaly své stávající zaměstnance k lepším výkonům. Zaměstnanecké benefity se tak staly nezbytnou součástí každé společnosti.

Jakákoliv forma motivace uvnitř organizace je značně podstatná, jelikož počet schopných, motivovaných a kvalifikovaných zaměstnanců a jejich ochota pracovat z velké části určuje výsledky podnikání a hospodaření společnosti. Dále jsou pro společnost bezpochyby důležité i ostatní zdroje, jako jsou finanční prostředky, vhodné materiály a prostory, bez kterých by společnost nemohla fungovat. Ovšem bez vhodných pracovníků, kteří umí s těmito zdroji správně nakládat, by jakákoliv firma nebyla tolik perspektivní. (Šikýř, 2014, s. 53)

Avšak krom ekonomických výhod zaměstnaneckých benefitů můžeme najít i ty sociální. Jako příklad zde můžeme uvést pozitivní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nejen že nám díky pozitivním vztahům vzniká příjemná atmosféra na pracovišti, ale také pomáhá k udržování si našich kvalifikovaných zaměstnanců. (Macháček, 2020, s. 1)

1.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

V různých literaturách se můžeme setkávat s několika definicemi, které popisují zaměstnanecké benefity.

Podle Macháčka (2021, s. 1) jsou zaměstnanecké benefity jakousi formou výhod, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům nad rámec sjednané mzdy nebo platu. Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány v peněžním nebo nepeněžním plněním. Pokud tedy společnost zvolí správný systém odměňování zaměstnanců, může tak získat velkou konkurenční výhodu na trhu práce při získávání nových pracovníků, kteří jsou kvalifikovaní nebo vhodní pro volné pozice. Benefity poskytované společnostmi jsou totiž lidmi, při výběru pracovní pozice hodnoceny více než výše samotné mzdy. Poskytované benefity jsou pro uchazeče tedy mnohdy hlavním a rozhodujícím faktorem.

Armstrong (2020, s. 3) se ve své knize u benefitů zaměřuje především na formulaci a realizaci strategií a politiky. Odměňování podle něj vymezuje především to, na co se chce

společnost do budoucna zaměřovat, při vytváření a realizování postupů právě v této oblasti. Tyto vytvořené politiky by poté měly podporovat dosahování podnikatelských cílů a zároveň přispívat k uspokojování potřeb zaměstnanců.

Dle Urbana by mělo odměňování vést k motivaci a jeho úkolem by mělo být získávání a udržování kvalitních zaměstnanců. (Urban, 2017, s. 145)

1.2 Historie

Historie zaměstnaneckých benefitů začíná již v dávných dobách, kdy pracovníci dostávali odměny v podobě poskytnutého ubytování nebo stravování.

V období 2. světové války, Spojené státy americké začaly pociťovat nedostatek lidských pracovních sil. Avšak vládní regulace zakazovala jakékoli navýšení platů, a tak se společnosti snažili hledat jiné způsoby, jak potřebné zaměstnance nalákat. Začali tedy používat zaměstnanecké benefity, a díky nim se odlišovali od konkurence. Zaměstnavatelé za zaměstnance hradili některé z osobních výdajů. Mohlo jít například o lékařské účty nebo zřízení životního pojištění.

V České republice byl největším průkopníkem zaměstnaneckých benefitů Tomáš Baťa. Krom toho, že byl skvělým podnikatelem byl i skvělým člověkem se sociálním cítěním. Snažil se svým zaměstnancům co nejvíce práci zpříjemnit. Jeho mottem totiž bylo: „Budovy – to jsou jen hromady cihel a betonu. Stroje – to je spousta železa a ocele. Život tomu dávají teprve lidé.“ (Kašparová a kol. 2010, s. 36). Pro své zaměstnance tedy zavedl rozsáhlou škálu výhod a benefitů, jako byly baťovské domky, ve kterých mohli jeho zaměstnanci bydlet, baťovské školy, díky kterým dělníci získávali větší kvalifikaci, a tak dosahovali vyšších mezd. Staral se i o zdravotní péči, stravování, a dokonce i volnočasové aktivity. Na tehdejší dobu byl Tomáš Baťa velkým průkopníkem v této oblasti. Jako jeden z prvních zaměstnavatelů pochopil, že dobré vztahy na pracovišti a sociální pohoda zaměstnanců může výrazně zvýšit jejich výkon při práci. (hrnews.cz)

1.3 Právní úprava

Jak jsem se již zmínila, zaměstnanecké benefity jsou poskytovány nad rámec sjednané mzdy nebo platu, jedná se tedy o bonusy, takzvaně něco navíc. Záleží tedy pouze na zaměstnavateli, v jaké formě a rozsahu bude benefity poskytovat. Tyto benefity jsou poskytovány buď na podkladu kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu nebo pracovních smluv. (epravo.cz)

Oblasti zaměstnaneckých benefitů nejsou v žádném právním předpise přesně vymezeny, a tak tuto oblast upravuje hned několik zákonů, a to:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů;
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Krom výše zmíněných zákonů se můžeme setkat s úpravou dle vyhlášek ministerstva financí, například úprava dle vyhlášky fondu kulturních a sociálních potřeb a další.

1.4 Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity může zaměstnavatel poskytovat dvěma způsoby, a to buď fixním nebo flexibilním.

1.4.1 Fixní způsob

Při fixním způsobu poskytování benefitů si zaměstnavatel pevně stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise základní zaměstnanecké benefity, které jsou určeny pro všechny zaměstnance firmy. Do kategorie fixního způsobu poskytování můžeme zařadit například manažerské vozidlo, mobilní telefon, stravenky, příspěvky na zdravotní péči, příspěvky na vzdělání či rekreaci nebo příspěvky na životní či penzijní pojištění.

1.4.2 Flexibilní způsob

U flexibilního způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů zaměstnavatel opět stanoví základní benefity s rozdílem, že navíc stanovuje i roční limit bodů pro každého zaměstnance. Tyto limity může stanovovat například dle pracovní pozice pracovníka či počtu odpracovaných let na pracovišti. Každý zaměstnanec si poté z těchto základních benefitů vybere ty, které bude čerpat. Díky flexibilnímu způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů a bodovému limitu si tak může optimalizovat jejich využívání dle vlastních preferencí. (Macháček, 2021, s. 3)

1.5 Členění benefitů

Kritérii pro členění benefitů existuje široká škála, pro zjednodušení tato kapitola rozděluje benefitu podle 4 způsobů, které jsou v literaturách uváděny nejčastěji.

1.5.1 Členění dle povahy

Josef Koubek (2017, s. 186–188) ve své knize člení zaměstnanecké benefity dle povahy do 4 základních skupin.

- **Benefity sociální povahy**

Do této skupiny řadíme například příspěvky na penzijní pojištění či životní pojištění, hrazené zcela nebo z části společností. Dále různé půjčky pro zaměstnance včetně ručení za půjčky. Můžeme zde zařadit i hrazení jeslí či mateřské školy.

- **Benefity mající vztah k práci**

Jako benefity, které mají vztah k práci označujeme stravenky či závodní stravování, příspěvky na zdravotní péči, příspěvky na cestovné, pracovní oděvy nebo profesní vzdělání. Do této kategorie můžeme také zařadit výhodnější prodej produktů organizace zaměstnancům.

- **Benefity spojené s postavením ve firmě**

Typickým příkladem benefitů spojených s postavením ve firmě je služební vozidlo sloužící i pro osobní účely. Dále sem řadíme mobilní telefon, notebook a příspěvky na reprezentační oděvy a jiné reprezentační náklady.

- **Benefity zkvalitňující prožívání volného času**

Poslední skupina benefitů obsahuje například příspěvky na rekreaci, sportovní či kulturní aktivity nebo příspěvky na organizování zájezdů.

1.5.2 Členění dle času

- **Jednorázové benefity**

Benefity jednorázové neboli okamžité jsou mezi zaměstnanci stále více a více oblíbené, jde o benefity, které jsou poskytnuty okamžitě. Příkladem může být poskytnutí bezúročné půjčky či sociální výpomoc.

- **Krátkodobé benefity**

Do krátkodobých benefitů řadíme například příspěvky na stravování či nápoje.

- **Dlouhodobé benefity**

Pod dlouhodobými benefity se rozumí například příspěvky na penzijní či životní pojištění nebo firemní automobil, který byl dlouhodobě poskytnut, k užívání pro osobní účely. (Pelcl, 2011, s. 19)

1.5.3 Členění dle formy přijetí

Z hlediska charakteru příjmu zaměstnance dělíme benefity na:

- **Peněžní**

U peněžních benefitů zaměstnanec obdrží přímo finanční obnos. S těmito prostředky může zaměstnanec naložit dle svého uvážení, avšak většinou je blíže určená oblast využití. Nejčastěji se jedná o různé příspěvky od kulturních akcí až po příspěvky na dopravu. Peněžní benefity mají však pro zaměstnance velkou nevýhodu, téměř ve všech případech podléhají zdanění a odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

- **Nepeněžní**

Naopak u nepeněžní formy zaměstnanec své benefity obdrží v naturálního plnění či ve formě jiných výhod nikoli ve finanční podobě. U této formy benefitů se obvykle těžko určuje jejich přesná hodnota. Řadíme zde například pružnou pracovní dobu, sickdays, navýšení počtu dní dovolené či poskytnutí vstupenek na kulturní akce. (Pelc, 2011, s. 15)

1.5.4 Členění dle daňové výhodnosti

Velmi důležité členění zaměstnaneckých benefitů je členění dle daňové výhodnosti. Jelikož si zaměstnavatelé poskytované benefity sami volí, velkou roli pro ně hraje jejich daňová výhodnost, podle které svoji nabídku benefitů optimalizují. (Urban, 2017, s. 147)

Z pohledu daňové výhodnosti tedy můžeme benefity rozdělit do čtyř skupin.

- **Daňově maximálně výhodné benefity**

Benefity, které jsou daňově uznatelnými náklady podniku a zároveň jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

- **Daňově výhodné benefity**

Benefity, které jsou daňově neuznatelné náklady podniku, avšak na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.

- **Daňově neutrální benefity**

Tyto benefity jsou daňově uznatelné náklady podniku, ale příjem podléhá zdanění a odvodům sociálního a zdravotního pojištění na straně zaměstnance.

- **Daňově nevýhodné benefity**

Benefity, které jsou daňově neuznatelné náklady podniku a zároveň nejsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. (Berglová, 2018)

1.6 Zdroje pro benefity

Pro zaměstnavatele je také velmi důležité, aby pro poskytované benefity správně tvořili jejich zdroje. Rozlišujeme proto 4 hlavní kategorie. Benefity, které jsou hrazeny z fondu sociálních a kulturních potřeb, benefity hrazeny ze zisku po zdanění, benefity, které si firma účtuje rovnou do nákladů a poslední způsob, kde se jedná především o způsob naplnění benefitů, cafeterie. K nejrozšířenějším zdrojům, ze kterých zaměstnanec čerpá prostředky pro poskytování benefitů řadíme fond kulturních a sociálních potřeb a fondy ze zisku. Některé organizace jsou ze zákona povinny fondy tvořit, ostatní je tvoří pouze dobrovolně. Dobrovolně je tvoří například podnikatelské subjekty jako jsou společnosti s ručením omezením.

Jak již bylo zmiňováno, rozlišujeme 4 kategorie zdrojů pro benefity.

- **Úhrada z povinně tvořených fondů (FKSP)**

Pro některé organizace vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) určuje povinnost tvorby FKSP, jedná se o státní podniky, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky. Pro ostatní subjekty je tvorba FKSP pouze dobrovolná. Výše zmiňované státní organizace však tvoří tento fond povinně, a to ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných jako platy a náhrady platů nebo na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Z tohoto fondu následně hradí svoje výdaje spojené s poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Zmíněná vyhláška určuje nejen výši fondu ale dále i pravidla pro jeho hospodaření, kterými se musí organizace řídit.

- **Úhrada z dobrovolně tvořených fondů (ze zisku po zdanění)**

Jak již bylo zmíněno v předchozím odstavci, organizace, které nemají dle vyhlášky č. 114/2002 Sb. povinnost tvořit FKSP tvoří sociální fond. Tento fond organizace financují z nerozděleného zisku z minulých let či z výsledku hospodaření ve schvalovacím řízení. Na tento typ fondu se nevztahuje žádná právní úprava, a tak si organizace mohou fondy pro hrazení benefitů vytvářet svévolně a v dobrovolné výši.

- **Zaúčtování na vrub nákladů**

Třetím zdrojem pro benefity je účtování na vrub nákladů společnosti. Výhodou tohoto způsobu mohou zaměstnavatelé najít v tom, že nemusí předem vyčleňovat prostředky na jejich úhradu. Všechny benefity jsou z pohledu daňové uznatelnosti zvlášť posuzovány na daňově uznatelné a daňově neuznatelné benefity a následně jsou zaúčtovány rovnou na vrub nákladů. (Krbečková a Plesníková, 2020, s. 24-27).

- **Cafeterie**

Posledním bodem zdrojů pro benefity je cafeteria. Nejedná se zde ale přímo o zdroj, avšak o způsob jeho naplnění. Jde o benefity, které zaměstnanec čerpá libovolně ve stanoveném rozsahu. (Šikýř, 2014, s. 122)

Tyto zdroje pro poskytování benefitů lze libovolně kombinovat. Státní podniky nemusí všechny vydané benefity hradit z fondů, ale mohou použít i jiné zdroje. Obdobně lze tyto zdroje kombinovat i u nestátních organizací a obchodních korporací.

1.7 Cíle zaměstnaneckých výhod

U zaměstnaneckých benefitů můžeme hovořit o několika cílech, které by měly benefity splňovat. Armstrong (2015, s. 428) ve své knize vyzdvihuje nejvíce tyto čtyři:

- Uspokojování potřeb zaměstnanců,
- udržování a získávání kvalitních pracovníků ve společnosti,
- posilování závaznosti pracovníkům vůči společnosti, ve které pracují,
- poskytování daňově výhodných způsobů benefitů.

1.8 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Trendy s poskytováním zaměstnaneckých benefitů se postupem let mění. V dnešní době péče o zaměstnance z důvodu nízké míry nezaměstnanosti roste, a tak rostou i investice společností právě do odměňování pracovníků.

K tradičním a zároveň nejvíce poskytovaným benefitům můžeme zařadit:

- Příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci zaměstnanců a jejich rodinným příslušníkům,
- příspěvky na stravování,
- příspěvky na kulturní a sportovní vyžití zaměstnance,
- příspěvky na masáž, rehabilitační a posilovací služby,
- prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá,
- poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti,
- poskytnutí bezplatného přechodného ubytování pro nově přijaté zaměstnance,
- opční akciové programy pro manažery, poskytování akcií společnosti zaměstnancům za zvýhodněných cenových podmínek,
- zřizování firemních mateřských školek. (Macháček, 2021, s.4)

S velkou nabídkou benefitů už však zaměstnanci považují některé z nich jako samozřejmost, a tak je potřeba aby zaměstnavatelé své benefity pro maximální účinnost obměňovali.

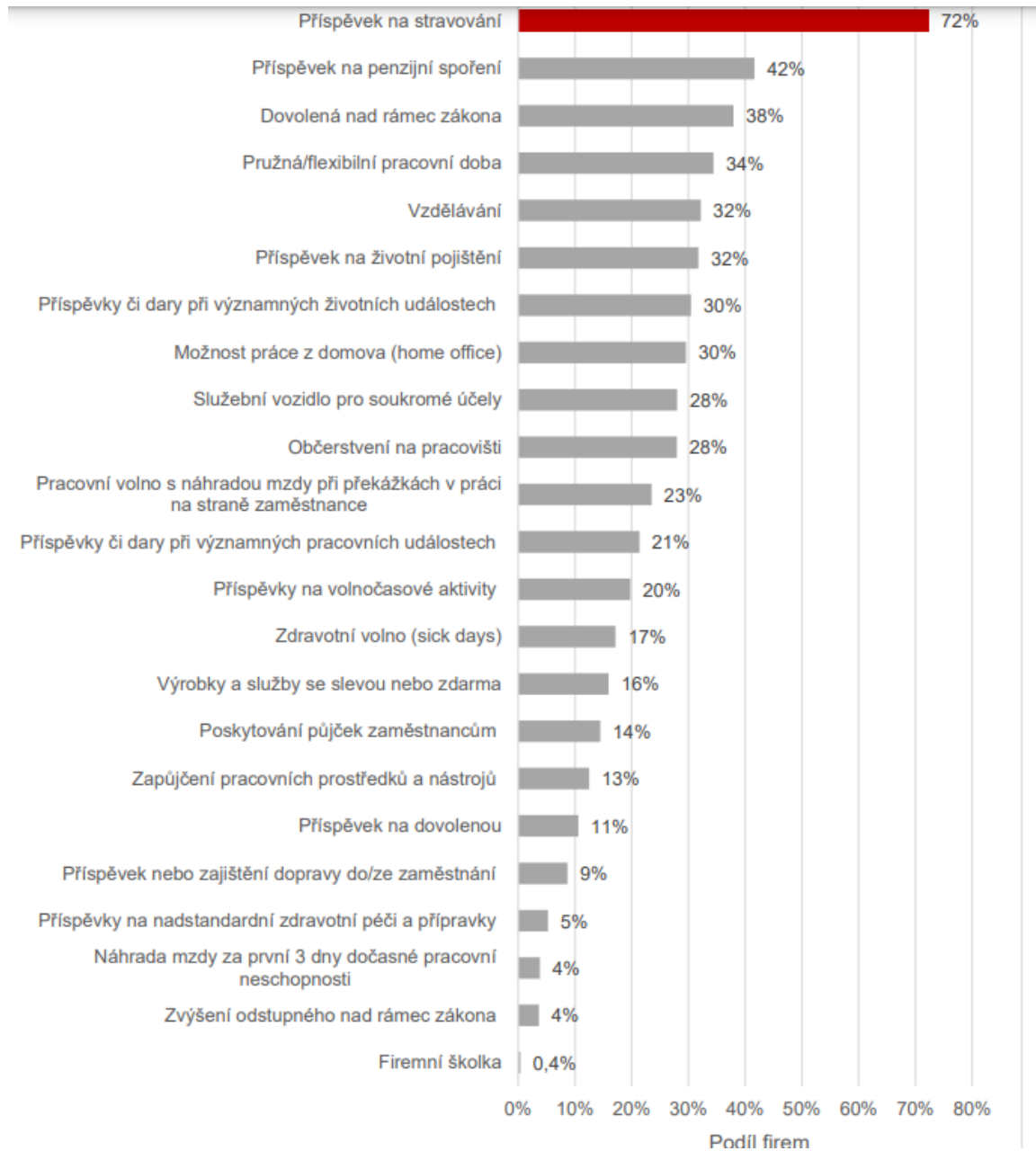
1.8.1 Šetření nejoblíbenějších zaměstnaneckých benefitů

V roce 2018 provedla americká HR společnost Robert Half průzkum, kde vyzpovídala přes 1500 zaměstnanců v Americe a sestavila žebříček nejžádanějších benefitů, kterými jsou:

1. Flexibilní pracovní doba
2. Zkrácený pracovní týden
3. Práce z domova
4. Nadstandardní služby a prostory na pracovišti (posilovna, školka atd.)
5. Placené dobrovolnictví
6. Společenské akce, teambuilding

Z průzkumu můžeme vyvodit, že Američané nejvíce požadují volnost a flexibilitu. (zonky.cz)

V České republice proběhl průzkum nejoblíbenějších benefitů v roce 2019. V rámci šetření bylo osloveno 3 895 ekonomických subjektů ze mzdové sféry a byla zjišťována oblíbenost 23 vybraných zaměstnaneckých benefitů. Z průzkumu vyplývá, že v rámci České republiky je nejoblíbenějším benefitem příspěvek na stravování. Výsledky šetření dále ukazují, že dalšími oblíbenými benefity jsou příspěvky na penzijní spoření, dovolená nad rámec zákona, pružná a flexibilní pracovní doba, vzdělání, příspěvky na životní pojištění či možnost práce z domova. Dále vidíme, že mezi příspěvky, které poskytuje nejméně zaměstnavatelů respondenti zařadili firemní školku či zvýšení odstupného nad rámec zákona. Krom žebříčku níže šetření také dokázalo, že až 95 % zaměstnavatelů poskytuje ve svých organizacích alespoň jeden benefit. Zbýlých 5 % pak neposkytuje ani jeden. (trexima.cz)



Obrázek 1 Žebříček benefitů poskytovaných v ČR v roce 2019 (zdroj: trexima.cz)

Při srovnání Amerického průzkumu s průzkumem v České republice si můžeme povšimnout, že Američané více touží po volnosti a flexibilitě oproti Čechům, kde jsou nejvíce žádané benefity ve formě příspěvků, a to ať už na stravování nebo třeba na různé druhy spoření.

2 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z DAŇOVÉHO HLEDISKA

Tato kapitola bude věnována zaměstnaneckým benefitům z daňového hlediska. Danou problematikou se budu zabývat z pohledu zaměstnance i z pohledu zaměstnavatele. Zaměstnavatelé se totiž snaží poskytovat takové benefity, které co nejvíce snižují jejich daňovou povinnost. Naopak z pohledu zaměstnance jsou nejvýhodnější benefity, které jsou zcela osvobozeny od daně. Příjmy podléhající zdanění už nejsou pro zaměstnance tak výhodné.

2.1 Daňový režim na straně zaměstnance

Z pohledu zaměstnance primárně zkoumáme, zda poskytnutý benefit podléhá zdanění nebo je od daně osvobozen. Příjmy osvobozené od daně jsou uvedeny v § 6 odst. 9 Zákona o daních z příjmu. Jedná se zde především o benefity, které jsou poskytovány v nepeněžní formě.

2.1.1 Příklady příjmů osvobozených od daně dle §6

- **Nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců**

Dle § 6 odst. 9 písm. a) je uvedené plnění osvobozeno od daně v případě, že souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo je vynaložené na rekvalifikaci zaměstnanců dle příslušného zákona.

- **Nepeněžní plnění ve formě závodního stravování**

Dále je podle § 6 odst. 9 písm. b) osvobozeno od daně z příjmu stravování zaměstnanců, které je poskytováno v nepeněžní formě a je určeno ke spotřebě na pracovišti. Osvobozen je i peněžní příspěvek na stravování prostřednictvím dalších subjektů na jednu směnu, který je dle zákoníku práce poskytnut do výše 70 % horní hranice stravného, které je poskytováno zaměstnancům na pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Danou problematikou se budu více zabírat v kapitole 4.

- **Poskytování nealkoholických nápojů**

Bezplatné poskytování nápojů na pracovišti je dle § 6 odst. 9 písm. c) Zákona o dani z příjmu osvobozeno.

- **Poskytnutí přechodného ubytování**

U poskytování přechodného ubytování musíme rozlišovat, zda se jedná opravdu o přechodné ubytování a zaměstnanec má tedy ještě své vlastní trvalé bydliště. Poté je tento benefit dle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP do výše 3 500 Kč měsíčně od daně osvobozen.

- **Příspěvky na penzijní a životní pojištění**

Za příspěvky na pojištění, které jsou osvobozeny od daně považuje § 6 odst. 9 písm. p) bod 3 ZDP pojištění důchodové, pojištění pro případ dožití a pro případ dožití nebo smrti. (Macháček, 2021, s. 7-9)

Tabulka níže zobrazuje přehled dalších vybraných zaměstnaneckých benefitů, které jsou dle příslušného ustanovení ZDP osvobozeny od daně z příjmu.

Tabulka 1 Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů osvobozených od daně (vlastní zpracování)

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Ustanovení ZDP ke zdanění plnění u zaměstnance
Náhrady cestovních výdajů do výše limitu.	§ 6 odst. 7 písm. a)
Nepeněžní plnění na odborný rozvoj zaměstnanců, související s předmětem činnosti.	§ 6 odst. 9 písm. a)
Peněžní příspěvek na stravování do výše limitu, nepeněžní plnění závodního stravování.	§ 6 odst. 9 písm. b)
Nepeněžní plnění hodnoty nealkoholických nápojů poskytovaných ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů.	§ 6 odst. 9 písm. c)
Nepeněžní plnění přechodného ubytování zaměstnanců do 3 500 Kč měsíčně.	§ 6 odst. 9 písm. i)
Bezúročná zápůjčka zaměstnanci do 300 000 Kč.	§ 6 odst. 9 písm. v)
Příspěvek na penzijní pojištění se státním příspěvkem na doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a životní pojištění zaměstnance do 50 000 Kč ročně.	§ 6 odst. 9 písm. p)

2.1.2 Příjmy podléhající zdanění

Jedná se především o příjmy v peněžním plnění nebo o příjmy v nepeněžním plnění, které překračují výši dle § 6 odst. 9 ZDP. Tabulka níže znázorňuje přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů podléhající zdanění s příslušným ustanovením ze Zákona o dani z příjmu.

Tabulka 2 Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů podléhající zdanění (vlastní zpracování)

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Ustanovení ZDP ke zdanění plnění u zaměstnance
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem – nepeněžní příjem zaměstnance	§ 3 odst. 2
Bezúplatné poskytnutí vozidla pro služební a soukromé účely	§ 6 odst. 6
Náhrady cestovních výdajů nad výši limitu	§ 6 odst. 7 písm. a)
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	§ 3 odst. 2
Odborný rozvoj zaměstnanců (peněžní plnění)	§ 6 odst. 9 písm. a)
Peněžní příspěvek na stravování nad stanovený limit	§ 6 odst. 9 písm. b)
Poskytování nealkoholických nápojů (peněžní plnění)	§ 3 odst. 2 / § 6 odst. 9 písm. c)

Tyto příjmy jsou nejen zdaňovány ale také vstupují do vyměřovacího základu pro odvod sociální a zdravotní pojištění. (money.cz)

2.2 Daňový režim na straně zaměstnavatele

Z pohledu zaměstnavatele zkoumáme, zda se jedná o daňově uznatelný výdaj (náklad), či nikoli. Daňové řešení vychází především z § 24 odst. písm. j) ZDP.

2.2.1 Daňově uznatelné výdaje (náklady)

Plnění uvedená v §24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné pouze při splnění podmínky, že poskytnutí tohoto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy,

vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. (Macháček, 2021, s. 10-12)

V tabulce č. 3 opět vidíme příklady daňově uznatelných výdajů (nákladů) s příslušným právním ustanovením.

Tabulka 3 Přehled vybraných daňově uznatelných zaměstnaneckých benefitů (vlastní zpracování)

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Ustanovení ZDP k daňovým výdajům
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Bezúplatné poskytnutí vozidla pro služební a soukromé účely	Bod 26 k § 24 odst. 2 pokynu GFŘ č. D-22
Náhrady cestovních výdajů do limitu i nad limit	§ 24 odst. 2 písm. zh)
Poskytování nealkoholických nápojů (peněžní plnění)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele (peněžní i nepeněžní plnění)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Stravenky do limitu zaměstnavatele	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1

2.2.2 Daňově neuznatelné výdaje (náklady)

Daňově neuznatelné benefity, které společnost poskytuje nejsou až tak výhodné, jelikož tyto výdaje (náklady) nesnižují základ daně a zaměstnavatel musí o tuto částku navýšit svůj výsledek hospodaření při úpravách na základ daně. Daňově neuznatelné výdaje najdeme v zákona o daních z příjmu, konkrétně v § 25 odst. 1.

Tabulka č. 4 uvádí příklady nejčastěji využívaných daňově neuznatelných zaměstnaneckých benefitů s náležitou právní úpravou.

Tabulka 4 Přehled vybraných daňově neuznatelných zaměstnaneckých benefitů (vlastní zpracování)

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Ustanovení ZDP k daňovým výdajům
Nepeněžní plnění ve formě poskytování nealkoholických nápojů	§ 25 odst. 1 písm. zm)
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele (nepeněžní plnění)	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Stravenky nad limit zaměstnavatele	§ 25 odst. 1 písm. j)
Nepeněžní příspěvek na rekreaci	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní akce	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Dary s vyloučením reklamních nebo propagačních předmětů	§ 25 odst. 1 písm. t)

3 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z ÚČETNÍHO HLEDISKA

Při poskytování benefitů zaměstnavatelé musí kromě daňového hlediska řešit i to účetní. V této kapitole jsou uvedeny způsoby, jakými lze zaměstnanecké benefity účtovat. Dále je zmíněna i legislativa, kterou by se měly organizace při účtování zaměstnaneckých benefitů držet.

3.1 Legislativní úprava účetnictví

V České republice je aktuálně finanční účetnictví upravováno hned několika zákony, právními normy a předpisy. Je nezbytné, aby společnosti tuto legislativu znaly, a při účtování se podle ní řídily.

Mezi legislativní úpravu účetnictví řadíme:

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

Aktuálním nejdůležitější právní normou upravující účetnictví je však zákon č. 563/1991 Sb.

3.2 Způsoby účtování zaměstnaneckých benefitů

Ve většině případů je účtování zaměstnaneckých benefitů definováno podle zdrojů, z nichž jsou poskytovány. Z účetního hlediska může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanecké benefity z příslušného fondu, benefity ze zisku po zdanění a zaměstnanecké benefity, které si společnost účtuje přímo do nákladů.

3.2.1 Zaměstnanecké benefity z příslušného fondu

Mezi nejvyužívanější zdroje, ze kterých zaměstnavatel hradí náklady na benefity řadíme příslušné fondy. Zaměstnavatel může tyto náklady hradit ze sociálního fondu nebo z fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jako FKSP). Pro státní podniky, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky se dle § 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb. vztahuje povinnost tvorby fondu

kulturních a sociálních potřeb, ze kterého následně organizace čerpají při poskytování benefitů. V tomto případě organizace účtují dle vyhlášky 410/2009 Sb.

V tabulce č. 5 je znázorněn příklad účtování benefitů, poskytovaných z FKSP. Tomuto fondu přiřazujeme účet 243 – Běžný účet FKSP. Na tento účet jsou převáděny peněžní prostředky, z kterých se následně hradí všechna plnění spojená s danou účetní operací. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 24-27)

Tabulka 5 Příklad účtování benefitů poskytovaných z FKSP (vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Tvorba FKSP		
Náklady zaměstnavatele	527	412
Převod peněžních prostředků z BÚ	262	241
Přispívání peněžních prostředků na BÚ FKSP	243	262
Čerpání FKSP		
Příspěvek na dopravu	412	321
Úhrada z účtu FKSP	321	243

3.2.2 Zaměstnanecké benefity ze zisku po zdanění

Ostatní zaměstnavatelé, kteří nemají dle § 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb. povinnost tvořit fond kulturních a sociálních potřeb tvoří sociální fond, jedná se především o podnikatelské subjekty, jako jsou společnosti s ručením omezeným nebo akciové společnosti. Sociální fond není daňově uznatelný a organizace ho financuje z nerozděleného zisku z minulých let či z výsledku hospodaření ve schvalovacím řízení. Tvorba a čerpání tohoto fondu se řídí zejména zákonem č. 90/2012 a dále v souladu se společenskou smlouvou, zakladatelskou smlouvou, zakladatelskou listinou, stanovou, dle rozhodnutí valné hromady nebo členské schůze nebo v případě akciové společnosti v souladu s rozhodnutím představenstva. Na tvorbu a čerpání sociálního fondu se nevztahuje žádná právní úprava, avšak je důležité, aby byl fond upraven vnitřní směrnici nebo jiným dokumentem. Z tohoto důvodu může být tvorba a čerpání tohoto fondu u různých organizací odlišná.

V tabulce č. 6 je znázorněno účtování benefitů ze zisku po zdanění. Nejprve je znázorněna tvorba sociálního fondu a jeho následného čerpání. Dle účetních standardů pro podnikatelské subjekty jsou pohyby zachyceny na účtu 427 – Ostatní fondy. (Machala, 2020)

Tabulka 6 Příklad účtování benefitů ze zisku po zdanění (vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Příděly ze zisku do fondů		
Nerozdělený zisk z minulých let	428	427
Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení	431	427
Čerpání z fondu		
Výplata benefitu v hotovosti	427	211
Přímá úhrada benefitu z bankovního účtu	427	221

3.2.3 Zaměstnanecké benefity na vrub nákladů

Třetím a zároveň posledním zdrojem pro poskytování benefitů je účtování přímo do nákladů. Zde je důležité, aby účetní jednotka správně rozlišila, zda se jedná o benefit, tedy náklad, který je daňově uznatelný či nikoli. Pokud je náklad daňově uznatelným, účtujeme ho na účet 527 – Zákonné sociální náklady. Pokud je však náklad daňově neuznatelný účtujeme ho na vrub účtu 528 – Ostatní sociální náklady.

Tabulka 7 Příklad účtování stravenek na vrub nákladů (vlastní zpracování)

Účetní operace	MD	D
Nákup stravenek	213	321
Část hrazená zaměstnancem	335	213
Srážka ze mzdy zaměstnanců	331	335
Část hrazena zaměstnavatelem do limitu	527	213
Část hrazena zaměstnancem nad limit	528	213

Účtování stravenek je poněkud složitější. Musíme rozlišovat, zda se jedná o stravenky do limitu či nad limit. Stravenky do limitu jsou daňově uznatelné, a tak je účtujeme na účet 527. Naopak částka stravenky nad limit je daňově neuznatelná, a tak je účtujeme na vrub účtu 528.

4 VYBRANÉ BENEFITY A JEJICH ÚČETNÍ A DAŇOVÉ DOPADY

V této kapitole se budu věnovat nejvíce poskytovaným zaměstnaneckým a s nimi souvisejícímu zdanění na straně zaměstnance i zaměstnavatele a účetnímu pohledu na každý z nich.

4.1 Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování se u nás, v České republice řadí mezi ten nejčastěji poskytovaný. Tento druh benefitů a jeho zdanění z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance se řídí dle Zákona o dani z příjmu č. 586/1992 Sb.

Při obstarávání stravování pro zaměstnance se zaměstnavatel může rozhodnout, zda bude stravování poskytovat ve vlastním zařízení společnosti, anebo zprostředkovávat stravování jinými subjekty. Pokud zaměstnavatel neposkytuje závodní stravování, poskytuje zaměstnancům stravenky, tedy příspěvky na stravování v nepeněžní formě. Od roku 2021 zaměstnavatel může také poskytovat stránkový paušál.

4.1.1 Stravenky

Jak už bylo zmiňováno výše, stravenka je určitá forma poukázky sloužící k nepřímé platbě za stravu. Výše této poukázky poskytované zaměstnavatelem není blíže specifikována, a tak je pouze na zaměstnavateli v jaké výši se rozhodne stravenky rozdávat. Rovněž není přesně stanoveno, jak má zaměstnanec se stravenkami nakládat. Zaměstnanec si za stravenku může nakoupit nejen jídlo ve veřejném stravovacím zařízení, ale může ji také použít na nákup potravin v supermarketech.

Z daňového pohledu jsou stravenky na straně zaměstnance osvobozeny od daně příjmu. Na straně zaměstnavatele jsou tyto výdaje daňově uznatelné pouze do výše 55 % ceny stravy za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % horního limitu stravného při pracovní cestě, která trvá 5–12 hodin. Druhá část, která je ve většině případů 45 %, se zaměstnancům se souhlasem strhává s jejich čisté mzdy. (Macháček, 2021, s. 41-46)

4.1.2 Stravenkový paušál

1. 1. 2021 nastal přelom. V novele zákona č. 609/2020 Sb. o dani z příjmu uvedl novou formu poskytování příspěvků na stravování, a to stravenkový paušál. Na rozdíl od klasických stravenek se jedná a peněžitou formu příspěvku.

Tento paušál je dle zákona omezen 70% horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Horní hranice je pro rok 2022 82,60 Kč. Tato částka je ve mzdě osvobozena od daně z příjmu a dalších odvodů. Pokud by hodnota byla přesažena podléhá zdanění. (§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP).

Pro zaměstnavatele je z daňového pohledu nejvýhodnější poskytovat právě stravenkový paušál, avšak to pouze tehdy pokud se rozhodne zaměstnanců přispívat do výše 82,60 Kč. Pokud by chtěl přispívat více, bylo by pro něj daňově výhodnější poskytovat stravenky. (Macháček, 2021, s. 41-46)

4.1.3 Příspěvek na stravování z daňového hlediska

Pro lepší představu se na porovnání stravenek bez doplatku se stravenkový paušálem můžeme podívat v tabulce níže. Tabulka je vytvořena pro rok 2021 a to jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Můžeme zde vidět, že je opravdu výhodnější stravenkový paušál, kdy celkové výdaje zaměstnance vyjdou na 87, 68 Kč. U stravenek by tomu bylo o pár korun více a to přesně 89, 55 Kč. (Beránek, 2022, s. 40-46)

Tabulka 8 Porovnání stravenek bez doplatku se stravenkovým paušálem (zdroj: Rexter.cz)

	ZAMĚSTNANEC	ZAMĚSTNAVATEL
100 Kč stravenka		
Daňová režim	100 % osvobozeno	55 % daňový náklad
55 Kč /55 % - daňový náklad zaměstnavatele a osvobozený příjem zaměstnance	0 Kč	- 10,45
45 Kč/45 % - daňově neuznatelný náklad zaměstnavatele a osvobozený příjem zaměstnance	0 Kč	0 Kč
Celkem příjem zaměstnance a výdaje zaměstnavatele	100 Kč	89, 55 Kč
100 Kč peněžitý příspěvek na stravování		

Daňový režim	Osvobozeno do 75,60 Kč	100% daňový náklad
75,60 Kč – daňově uznatelné u zaměstnavatele a osvobozené u zaměstnance	0 Kč	-14, 36 Kč
24,40 Kč – daňově uznatelné u zaměstnavatele a zdaněné u zaměstnance	-6,34 Kč	2, 04 Kč
Celkem příjem zaměstnance a výdej zaměstnavatele	93, 66 Kč	87, 68 Kč

4.1.4 Příspěvky na stravování z účetního hlediska

Stravenky řadíme do kategorie cenin, účtujeme o nich tedy v okamžiku vzniku případu ve jmenovité hodnotě podle dokladu od dodavatele.

Pokud se zaměstnavatel podílí na úhradě do výše 55 % účtujeme na nákladový účet 527 – Zákonné sociální náklady. Avšak pokud zaměstnavatel přesáhne tuto hranici a podílí se tak více jak z 55 % je povinen tuto částku zaúčtovat na účet 528 – Ostatní sociální náklady, a to z důvodu, že se jedná o daňově neuznatelný náklad. Zbylou část placenou zaměstnancem účtujeme na účet 335 – Pohledávky za zaměstnanci. Pro lepší představu můžeme průběh účtování stravenek s příslušnými účty vidět v tabulce č. 9. (Jouza, 2020, s. 15)

Tabulka 9 Účtování stravenek (vlastní zpracování)

Účetní případ	MD	D
Faktura přijatá za nákup stravenek	213	321
Část hrazená zaměstnavatelem (daňově uznatelná)	527	213
Část hrazena zaměstnavatelem (daňově neuznatelná)	528	213
Část hrazené zaměstnancem	335	213
Srážka ze mzdy za stravenky	331	335

U stravenkového paušálu, který je daňově uznatelným nákladem, účtuje zaměstnavatel se mzdou do nákladů na vrub účtu 527. I z pohledu účetního je stravenkový paušál pro zaměstnance výhodnější, a to z toho důvodu, že společně ušetří administrativu, jak vidíme v tabulce č. 10.

Tabulka 10 Účtování stravenkového paušálu (vlastní zpracování)

Účetní případ	MD	D
Stravenkový paušál	527	331

4.2 Příspěvek na pojištění zaměstnance

Dalším velmi často poskytovaným benefitem je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění. Toto pojištění nám slouží jako prostředek k udržení jakési životní úrovně i ve stáří. V dnešní době si lidé neradi odkládají finanční prostředky někam, kde ztrácí na hodnotě a přicházejí tak o možnost zhodnocení. Existuje tak hned několik variant produktů, kde může zaměstnanec své prostředky na stáří spořit a zároveň je zhodnotit, a to na životní pojištění, penzijní pojištění (které však bylo možné uzavřít pouze do roku 2012, nyní je možné z něj pouze čerpat), penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření.

4.2.1 Příspěvky na pojištění zaměstnance z daňového hlediska

Z daňového hlediska opět rozlišujeme stranu zaměstnavatele i zaměstnance. Podmínky pro poskytování těchto příspěvků zaměstnavatelem vyplývají z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Podle uvedeného paragrafu jsou tyto výdaje (náklady) daňově uznatelné, a to bez ohledu na jejich výši.

Na straně zaměstnance je tento příspěvek osvobozen od daně v případě, že dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP souhrn částek nepřekračují hranici 50 000 Kč ročně. Do souhrnu řadíme tyto příspěvky:

- Příspěvek na penzijní pojištění se státním příspěvkem
- Příspěvek na penzijní pojištění
- Příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho soukromé životní pojištění (Macháček, 2021, s. 65-69)

4.2.2 Příspěvky na pojištění zaměstnance z účetního hlediska

Daňově uznatelné příspěvky na pojištění zaměstnance organizace zpravidla účtují do nákladů, a to na účet 527 – Zákonné sociální náklady. V tabulce č. 11 je uveden příklad účtování příspěvku na penzijní pojištění a následná úhrada na bankovní účet.

Tabulka 11 Příklad účtování příspěvku na penzijní pojištění (vlastní zpracování)

Účetní případ	MD	D
Předpis příspěvku na penzijní připojištění	527	379
Úhrada příspěvku z bankovního účtu	379	221

4.3 Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely

V dnešní době spoustu zaměstnanců ke své práci potřebuje osobní automobil. Nabízí se zde tedy možnost využívat tento automobil i pro osobní účely. U této formy benefitů se jedná o poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatele jeho zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely. Do motorových vozidel řadíme automobily, motocykly, nákladní či dodávková auta. Avšak aby zaměstnavatel mohl tuto formu benefitů poskytovat, musí mít motorová vozidla ve svém obchodním majetku.

4.3.1 Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely z daňového hlediska

Z pohledu zaměstnance daňové řešení tohoto benefitu vyplývá z § 6 odst. 6 ZDP. Z tohoto paragrafu je zřejmé, že je za příjem zaměstnance považována hodnota 1 % vstupní ceny vozidla za každý započatý měsíc poskytování. (Macháček, 2021, s. 110)

Z pohledu zaměstnavatele poté daňové řešení vyplývá z bodu 26 pokynu generálního finančního ředitelství č. D-22 k § 24 odst. 2 Zákona o dani z příjmu. Ze zmiňovaného zákona plyne, že náklady spojené s opravami a udržováním, odpisy, silniční daň lze uznat jako daňově uznatelné náklady, a to v plné výši. U pohonných hmot musíme rozlišovat, zda jsou hrazeny zaměstnancem či zaměstnavatelem. Pokud by dle Děrgela (2020, s. 45) pohonné hmoty hradil dle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatel, jednalo by se dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5. o daňově neuznatelný náklad. Pokud by si však náklady na pohonné hmoty platil zaměstnanec sám, jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné.

4.3.2 Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely z účetního hlediska

U této formy benefitu je účtování odvodu daně i sociálního a zdravotního pojištění z 1 % pořizovací ceny vozidla zaúčtováno v rámci měsíční mzdy. Pouze v případě, pokud zaměstnanec hraří náhradu za spotřebované pohonné hmoty, společnost tuto náhradu zaúčtuje na účet 501. Zaměstnavatel, který je plátcem DPH je povinen z této náhrady odvést DPH ve výši 21 %. Celá tato účetní operace je zaznamenána v tabulce níže.

Tabulka 12 Účtování náhrady za spotřebované pohonné hmoty (vlastní zpracování)

Účetní případ	MD	D
Předpis náhrady za spotřebované pohonné hmoty	335	501
DPH 21 %	335	343
Úhrada na bankovní účet	221	335

4.4 Příspěvek na volnočasové aktivity

Posledním benefitem, který jsem si pro bližší zobrazení vybrala, je příspěvek na volnočasové aktivity, kdy se volnočasovými aktivitami rozumí nejrůznější sportovní, kulturní či rekreační aktivity. Tento druh benefitů se stal mezi zaměstnavateli po pandemické situaci COVID-19 velmi oblíbeným.

4.4.1 Příspěvek na volnočasové aktivity z daňového hlediska

Z daňového hlediska je u tohoto benefitu velmi důležité rozlišování jeho formy, a to buď peněžní nebo nepeněžní. U peněžní formy se jedná především o proplácení vstupenek či permanentek, naopak u nepeněžní formy jsou tyto vstupenky či permanentky zaměstnavatelem přímo poskytnuty.

Daňové řešení u zaměstnance se opírá o § 6 odst. 9 písm. d) Zákona o dani z příjmu. Ze zmíněného paragrafu vyplývá, že benefity, které jsou poskytovány v nepeněžní formě jsou u zaměstnance osvobozeny od daně. Příspěvky na rekreaci jsou však limitovány částkou 20 000 Kč. Pokud tyto příspěvky v souhrnu přesáhnou stanovenou hodnotu, podléhá přesáhnutá částka zdanění. Jestliže se jedná o přímo peněžní formu, není příspěvek od daně osvobozen.

Na straně zaměstnavatele vycházíme z § 25 odst. 1 písm. h) Zákona a dani z příjmu. Z tohoto paragrafu je jasné, že výdaje (náklady) spojené s poskytováním příspěvku na volnočasové aktivity v nepeněžní formě jsou daňově neuznatelné. Výjimku zde tvoří pouze příspěvky na sociální či pracovní podmínky nebo na péči o zdraví. Jestliže se jedná o peněžní formu příspěvku, zaměstnavatel se opírá o § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona o dani z příjmu, ze kterého plyne, že výdaje (náklady) vynaložené na práva a povinnosti zaměstnance, které vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy, jsou daňově uznatelné, a to bez ohledu na jejich výši. (Macháček, 2021, s. 138)

4.4.2 Příspěvek na volnočasové aktivity z účetního hlediska

V následujících tabulkách je zobrazeno účtování příspěvku na volnočasové aktivity. Tabulka č. 13 znázorňuje účtování nepeněžní formy příspěvků, konkrétně na vstupenky do divadla, které zaměstnavatel účtuje rovnou do nákladů.

Tabulka 13 Účtování nepeněžního příspěvku na volnočasové aktivity na vrub nákladů (vlastní zpracování)

Účetní případ	MD	D
Faktura za vstupenky do divadla	528	321
Úhrada faktury z bankovního účtu	321	221

Tabulka č. 14 naopak znázorňuje účtování příspěvku v peněžní formě. V tomto vzorovém účetním případě se příspěvek vztahuje na úhradu vstupenek do divadla.

Tabulka 14 Účtování peněžního plnění na volnočasové aktivity (vlastní zpracování)

Účetní případ	MD	D
Předpis peněžního příspěvku na úhradu vstupenky do divadla	527	333
Úhrada příspěvku zaměstnanci z bankovního účtu	333	221

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE SPOLEČNOSTI ORKÁN PLUS, S.R.O.

V praktické části se pro zjištění, jak fungují zaměstnanecké benefity v praxi zaměřím na rozbor benefitů ve vybrané společnosti ORKÁN plus, s.r.o. Nejdříve blíže představím danou společnost a dále se budu věnovat jejich aktuálnímu systému poskytování zaměstnaneckých benefitů, kde díky dotazníkovému šetření zaměstnanců společnosti odhalím úzká místa a navrhnu plán pro zlepšení.

5.1 Charakteristika společnosti

Obchodní firma: ORKÁN plus, s.r.o.

Sídlo: Makovského náměstí 3147/2, Žabovřesky, 616 00 Brno

Pobočka Brno: Sochorova 23, AVRIOPOINT, Brno

Pobočka Praha: Na Poříčí 12, 110 00 Praha 1, palác YMCA

Identifikační číslo: 27686710

Právní forma: Společnost s ručením omezeným

Předměty podnikání: Činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence, činnost podnikatelských, finančních, organizačních a ekonomických poradců, daňové poradenství.

Statutární zástupce: Ing. Daniel Kába, Ph.D., jednatel

Prokurista: Ing. Petra Ševčíková

Jediný společník: BLUECAP Invest, a.s.

Datum vzniku a zápisu do OR: 24. května 2006

Spisová značka: C 52052/KSBR Krajský soud v Brně

Základní kapitál: 500 000 Kč, splaceno 100 %



Obrázek 2 Logo firmy (zdroj: zitaenglish.cz)

Společnost ORKÁN plus je účetní a daňová společnost, která se pyšní již dlouholetou tradicí. Vznikla již v roce 1995, a to spojením odborníků v oblasti účetnictví a daní. Nyní má společnost jasný cíl, poskytovat komplexní účetní a daňový servis pro podnikatele a obchodní společnosti.

V současnosti je společnost ORKÁN plus členem Komory daňových poradců v ČR a mezinárodní asociace poradců. Posláním Komory daňových poradců České republiky je podporovat daňové poradenství, sdružovat daňové poradce a zabezpečovat odbornou úroveň daňového poradenství.

5.2 Činnosti firmy

V současné době společnost ORKÁN plus rozděluje svoje činnosti do tří kategorií, a to:

- Daně – přiznání, poradenství

Zde firma poskytuje především daňové poradenství.

- Účetnictví – vedení, poradenství

V kategorii účetnictví společnost poskytuje účetní poradenství či celkové vedení účetnictví a daňovou evidenci.

- Právo – projekty, kalkulace, poradenství

V poslední kategorii se jedná hlavně o poskytování právního poradenství.

5.3 Organizační struktura

1. JEDNATEL:

Jediným jednatelem je Ing. Daniel Kába, Ph.D. Jednatel je oprávněn jednat ve všech věcech samostatně.

2. PROKURISTA SPOLEČNOSTI:

Prokurista společnosti je oprávněn za společnost jednat a podepisovat samostatně.

Prokurista společnosti odpovídá za:

- ekonomiku firmy,
- obchodní činnost,
- řízení zakázek,
- personální zabezpečení firmy.

K pracovním povinnostem prokuristy dále patří:

- vyhledávání nových zákazníků,
- účast ve výběrových řízeních,
- vedení obchodních jednání,
- hodnocení pracovníků,
- řešení vytíženosti a personálního obsazení,
- řízení produktivity práce,
- vedení pravidelných porad společnosti,
- koordinaci veškerých činností a nových projektů společnosti.

3. OFFICE MANAGER:

Zajišťuje samotný chod kanceláře, servis a podporu pro vlastní výkonné pracovníky.

Činnost zahrnuje:

- řízení materiálového vybavení, starost o pracovní prostředí,
- péče o pohledávky, reklamu a marketing, www stránky, CRM systém, řízení procesů firmy,
- vyhledávání a výběr nových pracovníků, schvalování nepřítomnosti zaměstnanců, kontrola docházky, školení pracovníků, lékařské prohlídky, pojištění, revize,
- správa firemní výpočetní techniky, software i hardware, licence programů, zálohování dat.

4. ŘEDITELKA POBOČKY:

Zajišťuje řízení a provoz pobočky společnosti ORKÁN plus, s.r.o.

- Personální, ekonomické a organizační řízení pobočky,
- vyhledávání nových zakázek a jejich zavádění,
- obchodní a marketingová činnost pobočky.

5. PRACOVNICE RECEPCE – ASISTENTKA:

Zajišťuje bezproblémový chod recepce, první kontakt se zákazníkem, správu datových schránek a elektronické odesílání zpráv institucím státní správy. Dále zajišťuje technickou, provozní a IT podporu celé kanceláře. Je zapojena do samostatných projektů firmy ORKÁN plus, s.r.o. Řídí se pokyny nadřízených.

6. ADMINISTRATIVNÍ PRACOVNICE:

Zajišťuje především přijímání a odesílání firemní pošty, formální kontrolu daňových přiznání, archivaci účetní dokumentace, materiálové vybavení kanceláře a také bezproblémový chod recepce. Zajišťuje zástup recepce v době nepřítomnosti asistentky. Řídí se pokyny nadřízených.

7. DAŇOVÝ PORADCE:

Daňový poradce je odborným pracovníkem společnosti ORKÁN plus, s.r.o. Zajišťuje odbornou právní, účetní a daňovou podporu všem výkonným pracovníkům společnosti. Provádí průběžné kontroly účetnictví. Poskytuje daňové poradenství klientům společnosti. Přípravuje vnitřní metodické pokyny, sleduje novinky v oboru a prezentuje je na firemních poradách.

8. METODIK ÚČETNICTVÍ:

Pracovník zastávající tuto pozici vykonává tyto činnosti:

- dohled nad činností junior účetních,
- analýza práce junior účetních, kontrola a jejich vedení,
- spolupráce se samostatnými účetními při přidělování práce junior účetním,
- tvorba metodických materiálů pro junior účetní,
- kontrola účetnictví všech firem,

- tvorba metodiky zaúčtování složitějších účetních operací,
- spolupráce při zavádění nových zakázek,
- konzultační činnost a spolupráce s celým týmem na řešení složitějších účetních operací.

9. SENIOR ÚČETNÍ:

Pracovníci zastávající tuto pozici jsou odpovědní za kompletní účetní práce u přidělených klientů včetně zpracování daňových přiznání v zákonných termínech. Jsou odpovědní za komunikaci s klientem, a i za práci, kterou v rámci své kompetence svěří jiné osobě (junior účetní). Klientům poskytují účetní poradenství v souladu s uzavřenou smlouvou o poskytování odborné pomoci a zajišťují vyúčtování všech poskytnutých služeb. Jsou kompetentní k přidělení úkolu junior účetním, který současně poskytují odbornou podporu.

10. JUNIOR ÚČETNÍ:

Na této pozici pracují zaměstnanci vždy pod dohledem senior účetní. Jejich odpovědností je plnit úkoly senior účetní řádně a včas. V případě přidělení samostatné zakázky podléhají pracovníci na této pozici kontrole ze strany přidělené senior účetní nebo nadřízeného zaměstnance.

5.4 Popis a rozbor zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ORKÁN plus

V této kapitole popíšu zaměstnanecké benefity, které zaměstnanci společnosti ORKÁN plus mohou získat. Podklady pro zpracování této kapitoly jsem získala od vedení společnosti, detailnější informace a odpovědi na mé otázky mi poté poskytla pověřená zaměstnankyně.

Společnost ORKÁN plus, s.r.o. má zavedený plošný systém poskytování zaměstnaneckých benefitů, kterým se zabývá jednatel společnosti, ten o nich rozhoduje a schvaluje jejich konečnou formu. Jednatel zde zvolil základní zaměstnanecké výhody, které poskytuje všem svým zaměstnancům, a je pouze na nich, zda budou tyto benefity využívat či nikoli. Ne každý zaměstnanec tak využije všechny z nich, a tak právě zde můžeme pozorovat nevýhodu tohoto systému poskytování.

5.4.1 Benefitní karta LemonPay

Místo papírových stravenek firma poskytuje personalizované platební karty LemonPay, které jsou akceptované ve všech prodejnách a restauracích, kde přijímají klasickou MasterCard. Jedná se o bezdotykovou platební kartu, kterou je možné zaplatit bezkontaktně do 500 Kč bez zadání PINu. Na danou kartu je zaměstnancům každý měsíc převedena částka hodnoty stravenek za příslušný měsíc. Zároveň každý zaměstnanec dostane benefit 2.000 Kč na rok jako příspěvek na kulturní či sportovní akce, na využití služeb ve zdravotnických zařízeních, pořízení zboží zdravotního charakteru a nákup knih (dle Zákona o dani z příjmu §25 (1) písm. h.). V případě odchodu zaměstnance z firmy se poměrná část tohoto benefitu strhne z poslední výplaty odcházejícího zaměstnance. Kartu zaměstnanec po vydání již nevrací. Platební karta pozná sama, zda zaměstnanec platí za sport nebo za potraviny díky rozpoznání MCC kódu daného zařízení. Peněžní prostředky na kartě nepodléhají expiraci. Co zaměstnanec na kartě naspoří, můžete využít kdykoliv, i v následujícím roce. Zároveň neexistuje žádný limit na objem utracených prostředků – jako je na papírové stravence. Svůj stav prostředků na kartě může každý sledovat přes webový portál www.lemonpay.cz, ve kterém přehledně uvidí historii provedených plateb a zůstatek na kartě.

5.4.2 Příspěvek na penzijní pojištění

Dalším benefitem, který společnost ORKÁN plus nabízí, je příspěvek na penzijní pojištění se státním příspěvkem. Tento příspěvek je ve výši 500 Kč měsíčně.

5.4.3 Pojištění odpovědnosti

Vybraná společnost také svým zaměstnancům poskytuje pojištění odpovědnosti za škodu při výkonu povolání. Toto pojištění zaměstnance chrání před finančními následky jejich omylů či neobratností. Uplatňuje se ve chvíli, kdy zaměstnanec způsobí škodu druhé osobě. V tomto případě se jedná především o ztráty v účetnictví, způsobené chybou v účtování. Pojištění za zaměstnance hradí společnost a následně vyšší pojistného zaměstnanec zdaní jako nepeněžní příjem.

5.4.4 Nápoje na pracovišti

Zajištěn je také pitný režim zaměstnanců. Na pracovišti si kromě pitné vody zaměstnanci mohou dát kávu či čaj, a to v jakoukoliv hodinu a v libovolném množství.

5.4.5 Možnost využití služebního automobilu pro soukromé účely (vedoucí pracovníci)

Zaměstnancům, kterým je přidělen osobní automobil pro služební účely, je umožněno využít služební auto i pro účely soukromé. V takovém případě je za příjem zaměstnance považována hodnota 1 % vstupní ceny tohoto automobilu.

5.4.6 Home office

Zaměstnancům společnosti je umožněno využívat home office. Zaměstnanci tento benefit většinou využívají z důvodů zdravotní indispozice či matky v případě nemoci dítěte.

5.4.7 Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Zaměstnavatel nemá pevně stanovený začátek a konec pracovní doby, zaměstnanci si tedy sami mohou určit její začátek a konec v závislosti na výši pracovního úvazku.

ORKÁN plus také umožňuje zaměstnancům pracovat na zkrácený pracovní úvazek. Například některé zaměstnankyně s malými dětmi využívají zkrácenou 6hodinovou pracovní dobu.

5.4.8 Školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel v rámci prohlubování znalostí pravidelně zajišťuje školení a kurzy týkající se účetních daňových a mzdových novinek.

Dále je ve společnosti ORKÁN plus podporována výuka angličtiny, a proto jsou přímo na pracovišti pořádané lekce pro zaměstnance, které mohou navštěvovat 1x týdně.

5.4.9 Firemní večírky a teambuildingy

V rámci utužování a zachování pracovního kolektivu společnost pravidelně pořádá firemní akce. Mezi ně patří například vánoční večírky, sportovní teambuildingy či večírek k příležitosti ukončení daňové sezony.

5.4.10 Ostatní nepeněžní benefity

K Vánocům společnost poskytuje zaměstnancům nepeněžní formy benefitů. Zaměstnanci si mohou většinou vybrat, o který z nabízených mají největší zájem. Ve výběru jsou dárkové balíčky nebo poukazy například do wellness centra či na nákupy v obchodním domě.

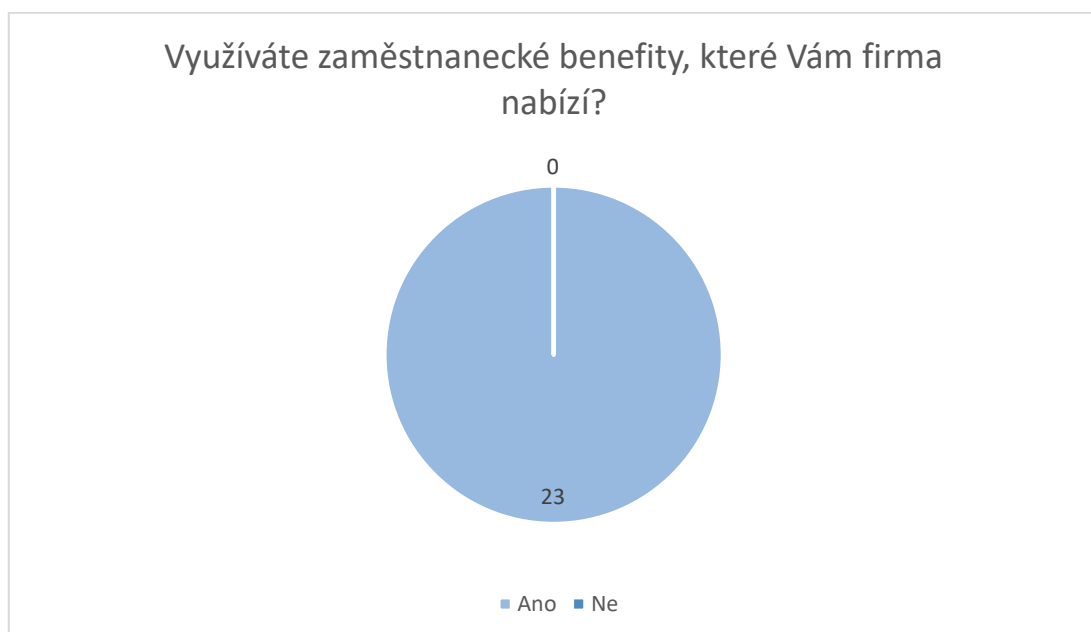
5.5 Zhodnocení současně poskytovaných benefitů z pohledu zaměstnanců firmy za pomoci dotazníkového šetření

Dále jsem se v praktické části mé bakalářské práce snažila zjistit, jestli jsou zaměstnanci společnosti ORKÁN plus spokojeni s poskytovanými zaměstnaneckými benefity, či nikoliv, případně které benefity jim nejvíce chybí a rádi by je využívali.

Tento výzkum byl prováděn metodou dotazníkového šetření. Mnou vypracovaný dotazník jsem zaslala zaměstnancům na brněnské pobočky firmy a poprosila je o vyplnění. Dotazník byl zcela anonymní a celkově se ho zúčastnilo 23 respondentů, což je zhruba 85 % zaměstnanců společnosti. Všichni respondenti byly ženského pohlaví v průměrném věku 40 let.

Výsledek byl prezentován vedení společnosti a na jeho základě byly navrženy benefity, které by mohly vést ke zlepšení spokojenosti zaměstnanců společnosti ORKÁN plus.

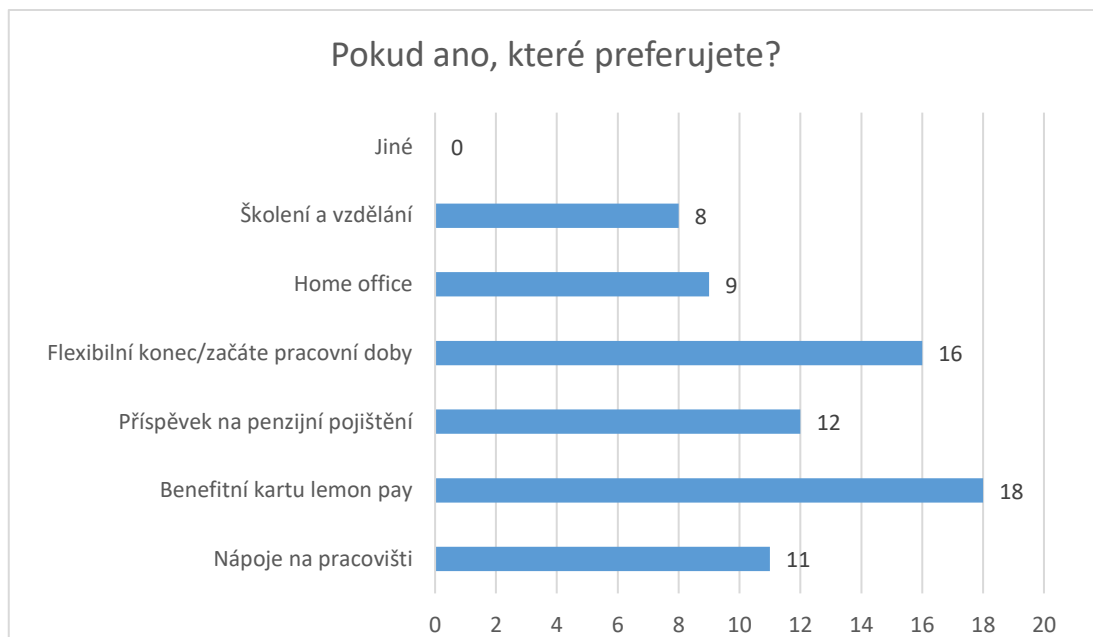
V dotazníku jsem položila celkově 5 otázek. První otázka se zabývala tím, zda zaměstnanci využívají zaměstnanecké benefity, které jim společnost nabízí. Zde, jak vidíme na obrázku č. 3, byla odpověď jednoznačná, všech 23 respondentů se shodlo na tom, že benefity využívají.



Obrázek 3 Dotazníkové šetření, otázka č. 1 (vlastní zpracování)

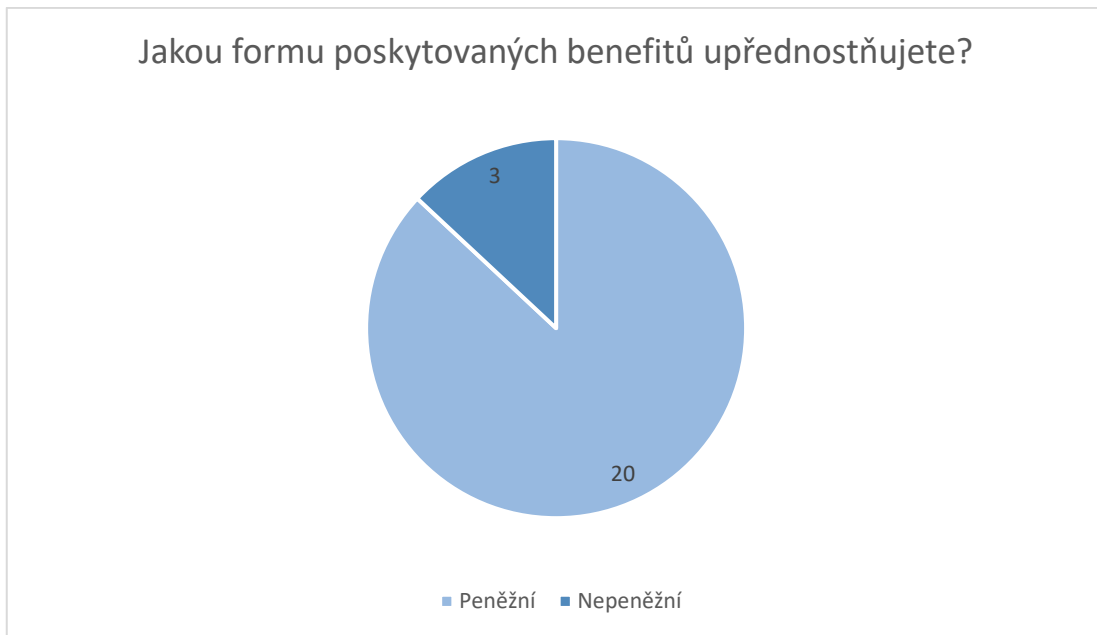
Druhá otázka v mém dotazníku se zabývala preferencí poskytovaných benefitů, respondenti mohli zvolit i více odpovědí než jednu. Na obrázku č. 4 můžeme vidět, že nejvíce

preferovaným benefitem je benefiční karta LemonPay s 18 hlasy. Dále je u zaměstnanců ORKÁN plus velmi oblíbený i flexibilní začátek a konec pracovní doby, kde není divu, jelikož ne každá společnost takové možnosti nabízí. Na třetím místě se v oblíbenosti umístil příspěvek na penzijní pojištění s 11 hlasy a těsně za ním možnost, využívání nápojů na pracovišti.



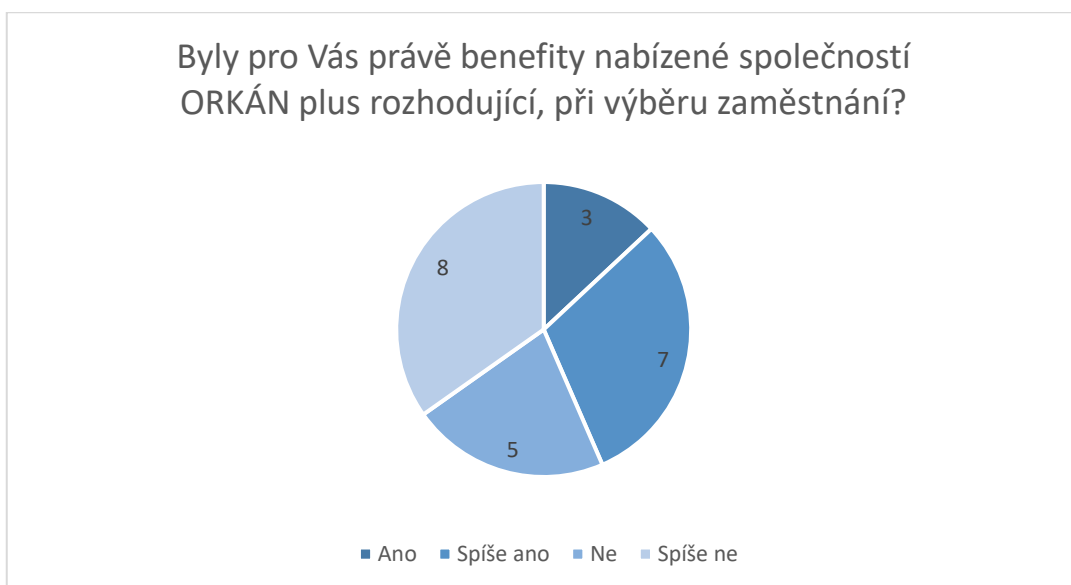
Obrázek 4 Dotazníkové šetření, otázka č. 2 (vlastní zpracování)

Třetí otázka se zabývala formou benefitů, a to konkrétně tím, jestli zaměstnanci upřednostňují spíše peněžní formu či benefity v nepeněžní podobě. Zde pro mě odpovědi nebyly opět překvapující. Většina respondentů. Konkrétně 20 z nich preferuje peněžní formu odměňování, zbývající 3 respondenti se však více přiklánějí k nepeněžní formě.



Obrázek 5 Dotazníkové šetření, otázka č. 3 (vlastní zpracování)

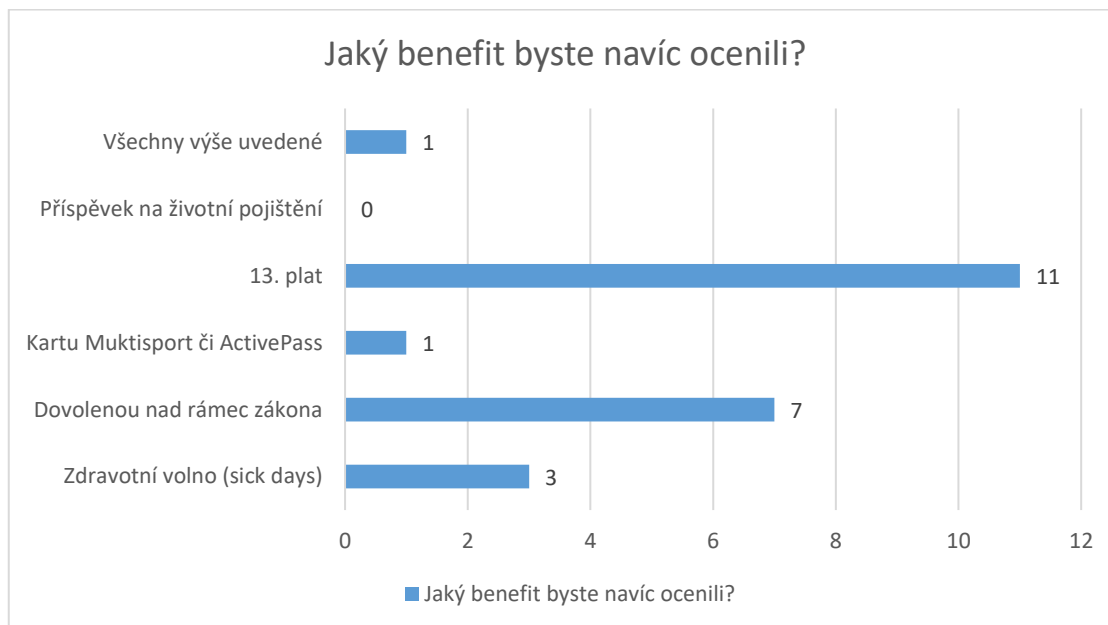
Jak můžeme vidět níže na obrázku č. 6 předposlední otázka zkoumala, zda byly pro zaměstnance firmy nabízené benefity rozhodující při výběru zaměstnání či nikoliv. Z celkového počtu respondentů 8 z nich hlasovalo pro odpověď „spíše ne“.



Obrázek 6 Dotazníkové šetření, otázka č. 4 (vlastní zpracování)

Poslední otázka se zaměřila na to, jaký benefit by zaměstnanci navíc ocenili. Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci společnost ORKÁN plus by nejvíce uvítali 13. plat. Tato odpověď nebyla překvapující.

Dále na obrázku č. 7 vidíme, že by pracovníci ocenili dovolenou nad rámec zákona, a to celkem 7 z celkových 23 respondentů. Nejmenší zájem zaměstnanci jeví o příspěvek na životní pojištění, tento benefit by navíc nikdo neocenil.



Obrázek 7 Dotazníkové šetření, otázka č. 5 (vlastní zpracování)

5.6 Závěrečné zhodnocení a doporučení rozšíření zaměstnaneckých benefitů

Cílem mé praktické části bylo pomocí dotazníkového šetření sestavit nový benefitní program, který povede k větší spokojenosti zaměstnanců společnosti.

Výsledky tohoto šetření byly představeny vedení společnosti a následně byl konzultován návrh pro vylepšení stávající nabídky benefitů.

Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci jsou se svojí stávající nabídkou benefitů téměř spokojeni a rádi je využívají, i přesto jsem díky otázce č. 5 v mém dotazníku odhalila úzká místa v dané problematice. Tyto úzká místa jsou blíže popsány v podkapitolách níže.

5.6.1 13. plat

Společnost se sice může pyšnit širokou škálou benefitů, které nabízí, avšak v dnešní době je dle mého názoru nejvíce lukrativní nabídka 13. platu. Jedná se o finanční částku, která je vyplácená obvykle na konci roku navíc ke mzdě. Zaměstnanci poté mohou tento finanční obnos využít dle svých preferencí a nejsou tak nijak omezení.

Na základě výše uvedeného jsem provedla propoččet výhodnosti poskytnutí 13. platu z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Jako protinávrh k 13. platu jsem provedla výpočet poskytnutí příspěvku ve výši stejné výši na benefitní kartu LemonPay.

Nejdříve jsem tedy vypočítala mzdové náklady zaměstnavatele při výplatě 13. platu. Vzhledem k tomu, že jsem neměla přístup k informacím týkajících se mzdových výměrů zaměstnanců, jsou výpočty demonstrovány na průměrné hrubé mzdě zveřejněné na stránkách Českého statistického úřadu pro rok 2021 vy výši 37 839 Kč. V tabulce č. 15 je znázorněn celý postup výpočtu celkových nákladů zaměstnavatele při výplatě 13. platu.

Tabulka 15 Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele při výplatě 13. platu (vlastní zpracování)

	Částka
Hrubá mzda	37 839 Kč
Sociální pojištění zaměstnance	2 460 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnance	1 703 Kč
Daň	5 685 Kč
Čistá mzda	27 991 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel	9 385 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	3 406 Kč
Celkové náklady zaměstnavatele	50 630 Kč
Snížení daňové povinnosti – 19 %	9 620 Kč
Finální náklady zaměstnavatele	41 010 Kč

Zaměstnavatele by tento nový benefit vyšel na 41 010 Kč na jednoho zaměstnance.

Pro zaměstnavatele je však dle mých propočtů výhodnější poskytnout zaměstnanci příspěvek na benefitní kartu LemonPay, čímž oproti standartní výplatě 13. platu ušetří částku ve výši 5 602 Kč na jednoho zaměstnance.

Tento příspěvek by byl výhodnější i z pohledu zaměstnance, jelikož obdrží částku v plné výši. Oproti výplatě 13. platu, kde by z této částky zaměstnanec musel odvést daň, sociální a zdravotní pojištění. Celý propoččet tohoto příspěvku opět vidíme v tabulce níže.

Tabulka 16 Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele při poskytnutí příspěvku na kartu LemonPay (vlastní zpracování)

	Částka
Poskytnutí peněžního příspěvku zaměstnanci	37 839 Kč
Daňově neuznatelný náklad	37 839 Kč
Zvýšení výsledku hospodaření společnosti	37 839 Kč
Zvýšení daňové povinnosti – 19 %	7 189 Kč
Celkový náklad na benefit pro zaměstnavatele	45 028 Kč

5.6.2 Dovolená nad rámec zákona

Na základě výsledků z dotazníkového šetření, kde druhým nejžádanějším benefitem byla dovolená nad rámec zákona, jsem provedla finanční výpočet a znázornila případné důsledky v případě, že by firma poskytla všem svým 27 zaměstnancům dovolenou nad rámec zákona ve výši 5 pracovních dnů. Pro výpočet jsem opět použila průměrnou hrubou mzdu zveřejněnou na stránkách Českého statistického úřadu pro rok 2021 ve výši 37 839 Kč.

Vzniklé mzdové náklady v případě dovolené nad rámec:

Při průměrné hrubé mzdě zaměstnance 37 839 Kč a průměru pracovních dnů v měsíci ve výši 21 dnů by mzdový náklad na jednoho zaměstnance za 5 pracovních dnů činil 9 010 Kč. Z této hrubé mzdy by dále zaměstnavatel odvedl sociální a zdravotní pojištění ve výši 3 046 Kč. Při poskytnutí 5 dnů dovolené nad rámec, pro všech 27 zaměstnanců společnosti, by celkové náklady včetně pojistného činili 325 512 Kč.

V důsledku čerpání dovolené nad rámec zákona by stávající zaměstnanci neodpracovali 135 dnů. Z tohoto důvodu by byl zaměstnavatel nucen tyto neodpracované dny nahradit novou pracovní silou.

Výpočet průměrně neodpracovaných hodin denně:

$$27 \text{ pracovníků} \times 5 \text{ dnů} = 135 \text{ dnů}$$

V roce 2022 je celkem 252 pracovních dnů.

$$135/252 = 0,53 \text{ dnů}$$

$$0,53 \times 8 = 4,24 \text{ hodin}$$

Dle výpočtů by společnost musela najmou pracovníka, který by pracoval 5 hodin denně, aby nahradila výpadek neodpracovaných dnů v důsledku čerpání dovolené nad rámec zákona.

Výpočet mzdových nákladů na zaměstnance při průměrné mzdě 37 839 Kč:

$$37\,839/8 \times 5 = 23\,650 \text{ Kč}$$

Zaměstnanci by tak při 5hodinové pracovní době obdržel hrubou mzdu ve výši 23 650 Kč.

Tabulka 17 Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele na nového zaměstnance (vlastní zpracování)

	Částka
Hrubá mzda	23 650 Kč
Sociální pojištění zaměstnance	1 538 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnance	1 065 Kč
Daň – po uplatnění slevy na poplatníka	985 Kč
Čistá mzda	20 062 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel	5 866 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	2 128 Kč
Celkové náklady zaměstnavatele	31 644 Kč

V tabulce výše vidíme výpočet celkových nákladů zaměstnavatele na nového zaměstnance. Celkové náklady by tedy činily 31 644 Kč měsíčně.

Zvažovala jsem, zda je uvedená varianta zaměstnání dalšího pracovníka pro firmu výhodná, či nikoliv. Po bližším seznámením s chodem firmy jsem proto navrhla jiné řešení, a to uzavření dohody a provedení práce s několika studenty studující ekonomický obor na vysoké škole, kteří by v případě potřeby vypomohli s potřebnými úkoly a zaplnili tak výpadek způsobený poskytnutou dovolenou nad rámec zákona.

Tabulka 18 Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele při přijetí studentů na DPP (vlastní zpracování)

Měsíční hodiny odpracované studenty	105
Odměna za provedenou práci 150 Kč/hodina	15 750 Kč
Sociální a zdravotní pojištění	0 Kč
Daň – podepsané prohlášení poplatníka	0 Kč
Výplaty celkem	15 750 Kč
Celkové náklady zaměstnavatele	15 750 Kč

Tabulka č. 18 znázorňuje celý propočtení nákladů zaměstnavatele v případě, kdy by přijal studenty na dohody o provedení práce, kteří by podepsali prohlášení poplatníka a jejich odměna za práci by měsíčně nepřesáhla částku 10 000 Kč, a zároveň by tito studenti nepřesáhli hranici odpracovaných hodin stanovených zákonem na dohodu o provedení práce ve výši 300 hodin/rok. Zaměstnavatel by tedy musel přijmout minimálně 5 studentů, kteří by pro firmu pracovali. V takovém případě by celkové náklady zaměstnavatele byly 15 750 Kč měsíčně.

Tato varianta by byla pro zaměstnavatele výhodnější. Jelikož by ušetřil 15 894 Kč měsíčně, oproti zaměstnání na částečný pracovní úvazek.

I vzhledem k situaci, že se firma ORKÁN plus dlouhodobě potýká s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, by do budoucna mohla být tato varianta užitečnější.

A to z toho důvodu, že by studenti během práce na základ dohod o provedení práce získali potřebnou praxi a znalosti, a po ukončení studia by v případě osvědčení mohli nastoupit jako stálí zaměstnanci.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo provedení literární rešerše na základě odborných literatur, stanovit účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů a navrhnout vylepšení benefitního programu vybrané společnosti ORKÁN plus, s.r.o.

V teoretické části jsem tedy pojem benefity charakterizovala a vybrané z nich pak blíže rozebrala. Byla zmíněna historie, právní úprava, způsoby poskytování i různé druhy členění benefitů i aktuálními trendy. Dále se rešerše věnovala účetnímu a daňovému hledisku dané problematiky a následně popsala dopady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Poslední kapitola první části detailněji rozebírá nejznámější a zároveň nejposkytovanější benefity. Hlavními zdroji informací mé teoretické části byly knihy od Ivana Macháčka – Zaměstnanecké benefity dále kniha od Petra Beránka – Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti a od Marie Krbečkové a Jindřišky Plesníkové – KSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění.

V rámci praktické části bylo mým úkolem blíže přiblížit, popsat a zanalyzovat, na základě získaných teoretických poznatků z předchozí části, nabídku zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti ORKÁN plus, s.r.o. Nejprve byla blíže charakterizována zmiňovaná společnost včetně činností firmy i organizační struktury. Dále byla popsána aktuální nabídka zaměstnaneckých benefitů, kde se ukázalo, že firma poskytuje především benefity v nepeněžní formě. Pro zjištění poskytovaných výhod v podniku byly použity interní podnikové zdroje poskytnuté mzdovým oddělením a vedením společnosti.

Dále bylo provedeno dotazníkové šetření zaměstnanců společnosti ORKÁN plus, které zjišťovalo, zda jsou zaměstnanci spokojeni s aktuální nabídkou či nikoliv. Vyhodnocení ukázalo, že zaměstnanci poskytované benefity využívají a jsou s nimi spokojeni, avšak navíc by ocenili 13. plat i dovolenou nad rámec zákona. Na základě tohoto zjištění byly provedeny finanční propočty a návrhy, se kterými byla společnost seznámena. Vedení firmy návrhy zvážilo, avšak zatím si je z důvodu nejasné ekonomické budoucnosti nemůže dovolit. Vidí však potenciál v těchto změnách, a tak se bude snažit v případě ustálení ekonomické situace, nový benefitní program zařadit od nového roku,

Tato práce mi pomohla pochopit problematiku zaměstnaneckých benefitů, kterých může být prakticky neomezené množství. Z dotazníkového šetření se mi podařilo zjistit, které z těchto benefitů jsou atraktivní pro zaměstnance. Zároveň při detailním rozboru způsobu jejich zavedení do firemního účetnictví jsem dokázala stanovit, které z těchto benefitů jsou

z ekonomického hlediska nejvýhodnější pro zaměstnavatele. Z výsledků práce vyplývá, že zaměstnanecké benefity jsou efektivním nástrojem pro udržení a získání zaměstnanců především pro střední a velké společnosti. Důvodem je finanční náročnost těchto benefitů na straně jedné a výše generovaných volných prostředků k poskytnutí těchto benefitů na straně druhé. Avšak pro zaměstnavatele jsou v každém případě poskytované benefity velkou konkurenční výhodou na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

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

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdoba plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-342-4.

BERGLOVÁ, Lucie. Zaměstnanecké benefity a daně od píky v kostce. HR News [online]. 2018 [cit. 2021-11-02]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id2698710/zamestnanecke-benefity-a-dane-od-piky-a-v-kostce-id-3474771>.

DĚRGEL, Martin. DÚVaP 7-8/2020 – Zaměstnanecké benefity, Cestovní náhrady, Zdravotní pojištění, Nemovitosti. Český Těšín: Poradce, 2020, 272 s. ISBN 977-12-1392-709-5.

HEŘMÁNEK, Jakub. Jak funguje stravenkový paušál a kdy se vyplatí + kalkulačka. In: *Rexter.cz* [online]. ©2022 [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: https://www.rexter.cz/rubriky/finance/jak-funguje-stravenkovy-pausal-a-kdy-se-vyplati-kalkulacka_922.html

JOUZA, Ladislav, Eva DANDOVÁ, Eva SEDLÁKOVÁ a Zdena CARDOVÁ. *Benefity zaměstnanců: Obchodování*. Český Těšín: Poradce, 2020. 100 otázek a odpovědí. ISBN 978-80-7365-446-7.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 7. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 183 s. ISBN 978-80-7554-261-8.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-193-3.

MACHALA, Otakar. Sociální fond a jeho využití ze strany zaměstnavatele. In: *Aspi.cz* [online]. ©2020 [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/279362/1/2>

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2014, 188 s. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.

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

ROSOVÁ, Sylvie. *Nejžádanější a nejsilnější benefity zaměstnanců; jaké to jsou?* *Zonkytimes.cz* [online]. Praha, ©2019 [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://zonky.cz/zonkytimes/nejzadanejsi-a-nejsilenejsi-benefity-zamestnancu-jake-to-jsou/>

V roce 2019 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů. *Trexima.cz* [online]. ©2019 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-benefitu/>

Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy. *epravo.cz* [online]. ©2019 [cit. 2021-05-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendynevuzivane-benefity-110263.html>

Jak řešit v Money S3 prominutí pojistného na sociální pojištění zaměstnavatele. *Money.cz* [online]. ©2020 [cit. 2022-04-20]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/novinky-z-money/resit-v-money-s3-prominuti-pojistneho-socialni-pojisteni-zamestnavatele/>

SEZNAM PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 410/2009 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro některé vybrané účetní jednotky,

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 536/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví,

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákonem č. 90/2012 Sb. o obchodních korporacích

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BÚ – Bankovní účet

CRM – Customer Relationship Management

ČR – Česká republika

DPH – Daň z přidané hodnoty

DPP – Dohoda o provedení práce

FKSP – Fond kulturních a sociálních potřeb

IT – Informační systém

MCC – Mobile Country Code

OR – Obchodní rejstřík

ZDP – Zákon o dani z příjmu

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Žebříček benefitů poskytovaných v ČR v roce 2019 (zdroj: trexima.cz)	22
Obrázek 2 Logo firmy (zdroj: zitaenglish.cz).....	41
Obrázek 3 Dotazníkové šetření, otázka č. 1 (vlastní zpracování).....	47
Obrázek 4 Dotazníkové šetření, otázka č. 2 (vlastní zpracování).....	48
Obrázek 5 Dotazníkové šetření, otázka č. 3 (vlastní zpracování).....	49
Obrázek 6 Dotazníkové šetření, otázka č. 4 (vlastní zpracování).....	49
Obrázek 7 Dotazníkové šetření, otázka č. 5 (vlastní zpracování).....	50

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů osvobozených od daně (vlastní zpracování).....	24
Tabulka 2 Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů podléhajících zdanění (vlastní zpracování).....	25
Tabulka 3 Přehled vybraných daňově uznatelných zaměstnaneckých benefitů (vlastní zpracování).....	26
Tabulka 4 Přehled vybraných daňově neuznatelných zaměstnaneckých benefitů (vlastní zpracování).....	27
Tabulka 5 Příklad účtování benefitů poskytovaných z FKSP (vlastní zpracování)	29
Tabulka 6 Příklad účtování benefitů ze zisku po zdanění (vlastní zpracování).....	30
Tabulka 7 Příklad účtování stravenek na vrub nákladů (vlastní zpracování)	30
Tabulka 8 Porovnání stravenek bez doplatku se stravenkovým paušálem (zdroj: Rexter.cz)	33
Tabulka 9 Účtování stravenek (vlastní zpracování)	34
Tabulka 10 Účtování stravenkového paušálu (vlastní zpracování)	35
Tabulka 11 Příklad účtování příspěvku na penzijní pojištění (vlastní zpracování).....	36
Tabulka 12 Účtování náhrady za spotřebované pohonné hmoty (vlastní zpracování)	37
Tabulka 13 Účtování nepeněžního příspěvku na volnočasové aktivity na vrub nákladů (vlastní zpracování).....	38
Tabulka 14 Účtování peněžního plnění na volnočasové aktivity (vlastní zpracování)	38
Tabulka 15 Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele při výplatě 13. platu (vlastní zpracování).....	51
Tabulka 16 Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele při poskytnutí příspěvku na kartu LemonPay (vlastní zpracování)	52
Tabulka 17 Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele na nového zaměstnance (vlastní zpracování).....	53
Tabulka 18 Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele při přijetí studentů na DPP (vlastní zpracování).....	54

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník zaměstnaneckých benefitů

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ORKÁN plus, s.r.o.

Vážení zaměstnanci společnosti Orkán plus,

jmenuji se Lucie Skovajsová a studuji na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, na Fakultě managementu a ekonomiky.

Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění tohoto krátkého dotazníku k mé bakalářské práci, která se zaměřuje na účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů. Dotazník je zcela anonymní a získaná data budou použita pouze pro podklad pro zpracování mé bakalářské práce.

Není-li v otázce stanoveno jinak vyberte prosím pouze jednu možnost.

Předem Vám děkuji za spolupráci.



skovajsovalucie@gmail.com (nesdíleno) [Přepnout účet](#)



*Povinné pole

Využíváte zaměstnanecké benefity, které Vám firma nabízí? *

Ano

Ne

Pokud ano, které preferujete? *

Nápoje na pracovišti

Benefitní kartu lemon pay

Příspěvek na penzijní pojištění

Flexibilní konec/začátek pracovní doby

Home office

Školení a vzdělávání

Jiné: _____

Jakou formu poskytovaných benefitů upřednostňujete? *

peněžní

nepeněžní

Byly pro Vás právě benefity nabízené společností ORKÁN plus rozhodující, při výběru zaměstnání? *

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

Jaký benefit byste navíc ocenili? *

- Zdravotní volno (sick days)
- Dovolenu nad rámec zákona
- Kartu Multisport či ActivePass
- 13. plat
- Příspěvek na životní pojištění
- Jiné: _____