

# Posouzení ekonomické náročnosti zaměstnaneckých benefitů pro vybraného zaměstnavatele

Karolína Růžičková

---

Bakalářská práce  
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

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

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Karolína Růžičková  
Osobní číslo: M21761  
Studijní program: B0411P050002 Účetnictví a daně  
Forma studia: Kombinovaná  
Téma práce: Posouzení ekonomické náročnosti zaměstnaneckých benefitů pro vybraného zaměstnavatele

## Zásady pro vypracování

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky týkající se zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňové uznatelnosti a evidence dle ČÚS a IFRS.

#### II. Praktická část

- Představte vybranou společnost a proveďte analýzu nabízených benefitů.
- Analyzujte zaměstnanecké benefity z hlediska účtování, daňových aspektů a legislativních změn.
- Vyhodnoťte ekonomickou výhodnost vybraných zaměstnaneckých benefitů.

### Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 16. vydání. London: Kogan Page, 2023. ISBN: 9781398606630.
- BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2022. ISBN 978-80-7554-342-4.
- HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady 2023*. Praha: Grada, 2023. ISBN 978-80-908801-0-8.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-193-3.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zuzana Crhová, Ph.D.  
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: 5. února 2024  
Termín odevzdání bakalářské práce: 17. května 2024

L.S.

---

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.  
děkan

---

Ing. Milana Otrusínová, Ph.D.  
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 5. února 2024

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

**Prohlašuji,**

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: .....

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Předmětem bakalářská práce je „Posouzení ekonomické náročnosti zaměstnaneckých benefitů pro vybraného zaměstnavatele“. Práce je dělena do devíti kapitol, které jsou následně děleny na podkapitoly. V prvních dvou kapitolách jsou uvedené teoretické poznatky z oblasti zaměstnaneckých benefitů. První kapitola definuje a popisuje podstatu zaměstnaneckého benefitu a jejich daňový pohled podle výhodnosti z úhlu zaměstnavatele. Druhá kapitola se zabývá konsolidační změnou a novou právní legislativou a řeší její dopad na zaměstnanecké benefity z pohledu daňové uznatelnosti a neuznatelnosti. Třetí a čtvrtá kapitola je převážně věnována mezinárodnímu účetnictví a mezinárodnímu výkaznictví. Od IAS a její historii až po konkrétní analýzu IAS 19, která je zaměřená na zaměstnanecké požitky. Šestá kapitola je věnována vybrané společnosti a její působení v ČR. Sedmá kapitola vychází z praktického hlediska, a to z poskytnutých dat společností, kde dochází k podrobné analýze poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a jejich daňovému a účetnímu řešení. Osmá kapitola je věnována na praktické příklady mezinárodního účetnictví a jejich zaměstnaneckých požitků v komparaci s ČSÚ z pohledu jejich účtování. V poslední kapitoly předmětné práce je vyhodnocení pomocí metody komparace dopad konsolidačního balíčku na zaměstnanecké benefity a zároveň jsou provedeny návrhy k optimalizaci.

Klíčová slova: Zaměstnavatel, zaměstnanecké benefity, IAS19, daňové aspekty, mezinárodní účetnictví, stravenky, daňové zákony, zákoník práce, účetní aspekty, ČÚS.

## **ABSTRACT**

The topic of the bachelor thesis is "Evaluation of the economic intensity of employee benefits at a selected employer". The thesis is divided into nine chapters, which are further divided into subchapters. The first two chapters present the theoretical background of employee benefits. The first chapter defines and describes the nature of employee benefits and their tax aspects according to their benefits from the employer's perspective. The second chapter discusses consolidation changes and new legislation and addresses their impact.

on employee benefits in terms of tax deductibility and non-deductibility. The third and fourth chapters are mainly devoted to international accounting and international reporting.

From IAS and its history to a specific analysis of IAS 19, which focuses on employee benefits. The sixth chapter is devoted to a selected company and its operations in the Czech Republic. The seventh chapter is based on a practical point of view, namely the data provided by the companies, where a detailed analysis of the employee benefits provided and their tax and accounting treatment. The eighth chapter is devoted to practical examples of foreign accounting and their employee benefits in comparison with the CSU in terms of their accounting. In the last chapter of the subject work, the impact of the consolidation package on employee benefits is evaluated using the method of comparison and suggestions for optimization are also given.

Keywords: Employer, employee benefits, IAS19, tax aspects, international accounting, meal vouchers, tax laws, labour code, accounting aspects, Czech accounting standards.

Chtěla bych poděkovat Mgr. Zuzaně Crhové, Ph.D., za vedení bakalářské práce. A dále děkuji vybrané společnosti za poskytnutí veškerých potřebných informací ke zpracování bakalářské práce.

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>12</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>13</b>
<b>1 PŘEHLED ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ</b> .....	<b>14</b>
1.1    CO JE TO ZAMĚSTNANECKÝ BENEFIT .....	14
1.2    DĚLENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	16
1.2.1    Peněžní forma.....	16
1.2.2    Nepeněžní forma .....	17
1.2.3    Dělení zaměstnanecký benefitů dle daňové výhodnosti .....	19
<b>2 VYBARNÉ PENĚŽNÍ BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI DLE NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRO ROK 2024</b> .....	<b>25</b>
2.1    ROZBOR NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRO ROK 2024 .....	25
2.2    DAŇOVĚ UZNATELNÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI DLE NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRO ROK 2024.....	28
2.3    DAŇOVĚ NEUZNATELNÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI DLE NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRO ROK 2024.....	30
<b>3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z POHLEDU ČÚS A MEZINÁRODNÍCH STANDARDŮ V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>32</b>
<b>4 IAS</b> .....	<b>34</b>
4.1    HISTORIE IAS 19.....	36
4.2    ANALÝZA IAS 19 .....	37
<b>5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI</b> .....	<b>41</b>
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>42</b>
<b>6 PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉHO PODNIKU A JEHO POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ</b> .....	<b>43</b>
6.1    PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI A JEJÍ ZAMĚŘENÍ .....	43
6.2    SLEVY SPOLEČNOSTI A S TÍM SPOJENÉ BENEFITY .....	44
<b>7 POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI Z POHLEDU JEJICH ÚČTOVÁNÍ</b> .....	<b>45</b>
7.1    DAŇOVĚ UZNATELNÉ VYBRANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY .....	45
7.2    DAŇOVĚ NEUZNATELNÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY .....	56
<b>8 KOMPRACE VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI DLE ČSÚ A IFRS</b> .....	<b>62</b>
<b>9 VYHODNOCENÍ EKONOMICKÉ VÝHODNOSTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ PO LEGISLATIVNÍCH ÚPRAVÁCH PRO ROK 2024 A JEJICH OPTIMALIZACE</b> .....	<b>65</b>



9.1	VYHODOCENÍ EKONOMICKÉ ZÁTĚŽE ANALYZOVANÝCH BENEFITŮ SPOLEČNOSTI .....	65
9.2	NÁVRHY OPTIMALIZACE .....	69
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>72</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>74</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>77</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>78</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>79</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>81</b>

## ÚVOD

V současné době je často diskutovaným tématem problematika zaměstnaneckých benefitů. Jedná se o aspekt, který může oslovit uchazeče o práci a rozhodnout tak o tom, zda se při nabídce dvou shodných mezd od dvou různých zaměstnavatelů, rozhodne právě pro toho zaměstnavatele, jehož zaměstnanecké benefity uchazeče o danou pracovní pozici osloví více. Nejen z tohoto důvodu je velmi důležité se významem zaměstnaneckých benefitů zabývat a nejlépe se zaměstnanci druhy poskytovaných zaměstnaneckých benefitů konzultovat. Jelikož je forma zaměstnaneckých benefitů velmi široká, může být zaměstnaneckým benefitem poskytování financované stravy, poskytování služebního vozidla (a to i k soukromým účelům), počítač, telefon, výrobky či sleva na výrobky, které společnost zaměstnavatele produkuje či méně časté benefity jako poskytování služebního bytu či finančního balíčku pro uhrazení nájemního bydlení. Jedná se tedy o jakýsi druh motivování uchazeče, aby si za zaměstnavatele zvolil právě toho, který nabídne při stejné konkurenční nabídce zajímavější zaměstnanecké benefity a tím jej motivoval.

Ruku v ruce s tématem zaměstnaneckých benefitů jde i právní úprava, která zaměstnavateli do výběru zaměstnaneckých benefitů přímo či nepřímo zasahuje, a to jak z daňového pohledu a s tím spojené jeho ekonomické náročnosti či přímo se k danému benefitu vyjadřuje. V roce 2024 má dojít u zaměstnaneckých benefitů k velkým změnám, a to v souvislosti s příchodem nové právní úpravy daňového zákona (vládní konsolidační balíček 2024), které se bude bakalářská práce podstatnou částí také věnovat.

Bakalářská práce bude rozdělena na dvě části, teoretickou část a praktickou část. Pro zpracování předmětné bakalářské práce na téma zaměstnaneckých benefitů byla zvolena společnost GrandVision CZ s.r.o., jejíž zaměstnanecké benefity budou pro účely dané bakalářské práce blíže analyzovány. V rámci teoretické části bude uvedena společnost představena, stejně jako její nabízené zaměstnanecké benefity. Dále bude v teoretické části popsán pohled na problematiku zaměstnaneckých benefitů z pohledu účetnictví a daní České republiky a současné právní úpravy.

Stejně bude nahlédnuto na zaměstnanecké benefity z pohledu nové právní úpravy pro rok 2024, rozboru dané právní úpravy a dopadů nové právní úpravy na již zavedené zaměstnanecké benefity. Současně se bude předmětná práce zabývat též daňovou uznatelností zaměstnaneckých benefitů, jelikož toto hledisko může být zaměstnavatelem chápáno jako zásadní pro zavedení daného zaměstnaneckého benefitu. S ohledem na výše

uvedené nelze opomenout ani na mezinárodní účetní standardy International Accounting Standards (IAS), též označováno jako International Financial Reporting Standards (IFRS) a jeho dosah a vliv na vnitrostátní právní úpravu zaměstnaneckých benefitů.

Praktická část předmětné bakalářské práce je zanesena do prostředí vybrané výše uvedené společnosti, a to jak z účetního hlediska analýzy vybraných zaměstnaneckých benefitů, a to včetně jejich rozdělení na daňově uznatelné a neuznatelné, dále na peněžní a nepeněžní, tak i z pohledu metody komparace dle Českých účetních standardů (ČÚS) a z pohledu mezinárodního účetnictví. Hlavním cílem předmětné bakalářské práce je zanalyzovat vybrané zaměstnanecké benefity určené společnosti a vypracovat doporučení, které bude odrážet finanční náročnost, a tedy výhodnost zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnavatele (vybraná společnost GrandVision CZ s.r.o.).

## **CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE**

Cílem této bakalářské práce bude analyzovat dopady vládního konsolidačního balíčku 2024 u vybrané společnosti a zaměřit se na dopady daného balíčku pro jednotlivé benefity vybrané společnosti, tedy zda se jeví jako stále výhodné či nikoliv.

Pro teoretickou část předmětné bakalářské práce jsou pro získávání informací a poznatků využívány internetové zdroje a zejména pak tištěné publikace, včetně platných právních předpisů. Metoda, která bude užitá pro teoretickou část je deskriptivní neboli popisná, současně je využíváno metody literární rešerše, se zaměřením na problematiku zaměstnaneckých benefitů a jejich vykazování dle norem International Accounting Reporting Standards (dále také „IFRS“). Hledaná klíčová témata bakalářské práce budou zaměstnanecké benefity, zákon o daních z příjmů, peněžní benefity, dlouhodobé a krátkodobé požitky, daňová účinnost a neúčinnost zaměstnaneckých benefitů.

Pro praktickou část předmětné bakalářské bude použita metoda komparace na vybrané zaměstnanecké benefity pro srovnání dopadů konsolidačního balíčku. Další metodou, která bude užitá pro praktickou část, je metoda syntéza, pomocí které vyhodnotím případné řešení poskytovaných benefitů. Nutno podotknout, že současně bylo pro obě (jak teoretickou, tak i praktickou) část užitó interních směrnic vybrané společnosti GrandVision CZ s. r. o., které mi byly pro účely bakalářské práce uvedenou společností se souhlasem jejich využití poskytnuty. Firemní benefity vybrané společnosti budou zpracovány i pomocí metody analýzy, díky které vyhodnotím jejich daňový dopad či formu poskytování.

# **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 PŘEHLED ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Pravděpodobně každá společnost, která je současně zaměstnavatelem, téměř jistě nabízí širší či užší spektrum výhod či možností, které jsou označovány jako zaměstnanecké benefity. Zaměstnaneckým benefitem může být v obecnosti plně či částečně hrazené stravování, příspěvek na kulturu, sport a rekreaci, dovolená nad rámec zákona a sick days, občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti a nespočet dalších. Jelikož nelze nějakým způsobem oblast zaměstnaneckých benefitů celou pojmut, a to z důvodu, že zaměstnaneckým benefitem může být prakticky jakákoliv výhoda či benevolence ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci, budu se z tohoto důvodu v rámci předmětné bakalářské práce věnovat zejména konkrétním benefitům, které nabízí můj současný zaměstnavatel GrandVision CZ s. r. o., a ke kterým mám z pozice zaměstnankyně subjektivní vztah a jako takové je mohu z pohledu zaměstnance kriticky ohodnotit. Současně se pokusím i nastínit vhodná východiska, která jsou z mého pohledu udržitelná pro zachování atraktivity i pro dlouhodobé zaměstnance, kterým se mohou postupem času stále se opakující zaměstnanecké benefity poněkud zevšednit. Z pohledu daňového zákona se zaměstnanecké benefity seskupují ve dvou větších skupinách (formách) a to ve formě peněžní a nepeněžní. Dalším dělením, které bude v rámci této bakalářské práce důkladně prozkoumáno je forma daňově uznatelných zaměstnaneckých benefitů a skupina daňově neuznatelných benefitů, a to i z pohledu zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. (Beránek, 2024)

## 1.1 Co je to zaměstnanecký benefit

Institut zaměstnaneckých benefitů existuje ve společnosti již odnepaměti, nicméně se dříve tomuto institutu nepřihlíželo konkrétní označení. Často byla nějaká pracovní činnost ohodnocena podobným plněním, ať už peněžním či nepeněžním, ale u různých zaměstnavatelů docházelo k rozdílným, které danou vykonávanou stejnou činností mohli ztráknout. Například byl k platu umožněno něco využívat či při sklizni mohla být malá část úrody jako „benefit“ dána určitému poddanému (zaměstnanci). V obecnosti lze definovat zaměstnanecký benefit jako jakousi výhodu, kterou poskytne zaměstnavatel zaměstnanci nad rámec sjednané mzdy. Význam zaměstnaneckých benefitů je v současné době zásadní, jelikož je jedním z nejdůležitějších kritérií při posuzování atraktivity dané společnosti (zaměstnavatele) v očích potencionálního zaměstnance. Ve stručnosti lze konstatovat, že při výběru ze tří zaměstnavatelů, u kterých bude za tutéž

pracovní pozici nabízena velmi podobná mzda, rozhodne při výběru ten zaměstnavatel, který bude nabízet nejatraktivnější zaměstnanecké benefity. Jelikož si jsou společnosti této skutečnosti vědomy, snaží se neustále na obměně a úpravě zaměstnaneckých benefitů pracovat. Co totiž kdysi nabízel jen malá část společností, může být v dnešní době naprostým standardem, se kterým spíše uchazeč počítá, než aby jej jako benefit vyhledával. Takovým může být například mobilní telefon, který na přelomu milénia byl nepochybně velkým lákadlem, ale v dnešní době, kdy je osobní vlastnictví mobilního telefonu téměř samozřejmostí, chápáno často jako nepříjemnost, kdy je zaměstnanec nucen nosit služební telefon a současně i soukromý, a to v nejhorším případě jiné značky a s jiným nabíjením. Proto se v poslední době tento benefit transformoval a společnosti například jako benefit nabízejí příspěvek na pořízení služebního telefonu případně měsíční hrazení mobilního tarifu. (Macháček, 2021)

O zjištění, které benefity jsou pro zaměstnance nejzajímavější, se pokusil průzkum americké společnosti Robert Half, který provedl v roce 2018 šetření v rámci, kterého posuzovali na 1 500 zaměstnanců atraktivitu jednotlivých benefitů a na základě odpovědí byl vypracován žebříček nejžádanějších zaměstnaneckých benefitů. V tomto žebříčku se na první pozici umístila flexibilní pracovní doba. Následovala možnost zkrácení pracovního týdne a to na 9 hodin denně na 4 dny v týdnu, dále na třetím místě byla možnost využívání/občasná práce z domova, nadstandardní služby a prostory na pracovišti (možnost užívání posilovny či školky na pracovišti) či placené dobrovolnictví. Další zajímavostí z oblasti nabízených zaměstnaneckých benefitů je skutečnost, že společenské akce pro zaměstnance, které nabízí naprosto drtivá většina zaměstnavatelů, jsou mezi hodnocením zaměstnanců na jednom z posledních míst. Dalším dokladem vývoje zaměstnaneckých benefitů je benefit flexibilní pracovní doba, která se čím dál více stává běžnou praxí. (Pruden, 2020)

V posledních letech je stále náročnější přilákat nové zaměstnance a zejména pak udržet stávající zaměstnance, což v současnosti, kdy je v České republice nezaměstnanost pouhá 4 %, dle statistiky Úřadu práce České republiky (2024), (*Úřad práce České republiky evidoval k 31. 1. 2024 celkem 295 546 uchazečů o zaměstnání (UoZ), o 16 319 více než v prosinci 2023 a o 12 487 více než v lednu 2023. Podíl nezaměstnaných osob meziměsíčně vzrostl o 0,3 p. b a meziročně o 0,1 p. b. Ke konci ledna 2024 činil 4 %.*), je zásadní vybrat ty správné zaměstnanecké benefity, které skutečně zájemce o novou práci (potažmo stávající zaměstnance) skutečně osloví. (Úřad práce ČR, 2024)

Dle průzkumu atraktivitu zaměstnaneckých benefitů na základě průzkumu společnosti Zonky.cz na prvním místě se usadilo finanční ohodnocení, a to ve formě 13. platu, bonusů a prémie. Dále potom flexibilní pracovní doba, delší placená dovolená, vozidlo i pro soukromé účely, stravenky, příležitostná práce z domova či sick days. (Zonky.cz, 2019)

## 1.2 Dělení zaměstnaneckých benefitů

Jak již bylo uvedeno dříve, zaměstnaneckých benefitů je v současné době nepřehledné množství, přesto je možné tyto benefity na základě společných znaků rozdělit a rozřadit do skupin. Jednou z variant členění zaměstnaneckých benefitů je členění dle zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Daňové dopady na straně zaměstnavatele upravuje § 24 a § 25 výše uvedeného zákona o daních z příjmů. Zaměstnanecké benefity jsou určeny pro všechny zaměstnance, a to bez ohledu na skutečnost, na základě, jaké smlouvy jsou u daného zaměstnavatele zaměstnání (například dohoda o provedení práce, dohoda o provedení činnosti či hlavní zaměstnanecký poměr). Mezi nejčastější formy pracovněprávního vztahu jsou: hlavní pracovní poměr; dohody o provedení činnosti; dohoda o provedení práce. Stejně podmínky čerpání benefitů mají i členové družstva; společníci s. r. o.; jednatelé společností s ručením omezeným; členové představenstev či dozorčí rad. V případě, že zaměstnavatelem je stát dochází k odměně za výkon tzv. funkce v orgánech obcí, státních orgánech, spolcích profesních komorách aj. Zaměstnavatel poskytující zaměstnanecké benefity či výhody by měl podmínky jejich čerpání stanovit písemně v kolektivně smlouvě, vydat vnitřní předpis či uvést zaměstnanecké benefity v pracovní smlouvě. Tato vnitřní ustanovení jsou nedílnou součástí k udělení významnosti daného benefitu, který jasně vymezuje daňovou uznatelnost poskytovaných benefitů. (Macháček, 2021)

### 1.2.1 Peněžní forma

Peněžní forma zaměstnaneckých benefitů je spolu s nepeněžní formou zaměstnaneckých benefitů nejrozsáhlejší formou, kterou zaměstnavatelé využívají jako formu odměny za vykonanou práci a současně jako motivaci pro své zaměstnance. Motivováním zaměstnanců se blíže věnuje teorie řízení lidských zdrojů, kde se k motivaci mimo jiné vyjadřuje ekonom Michael Armstrong (2015, str. 49), dle kterého „*Teorie motivace*



*vysvětluje, jaké faktory ovlivňují cílově orientované chování, a proto její uplatnění v řízení lidských zdrojů souvisí se zvyšováním angažovanosti (lidé jsou oddáni své práci a organizaci a jsou motivováni k dosahování vysoké úrovně výkonu).“ Jako příklady zmíněné peněžní formy zaměstnaneckých benefitů lze uvést (Finanční správa ČR, 2014):*

- Platová zvýhodnění, které zahrnuje zvýšení základního platu či přidání jisté formy finančního bonusu k běžnému platu. Platové zvýhodnění jako forma zaměstnaneckého benefitu je často udělováno jako odměna za dlouhodobou loajalitu zaměstnance vůči společnosti (zaměstnavateli), dosažení nějakého vytyčeného cíle ze strany společnosti či za mimořádné pracovní výkony.
- Penzijní a důchodové plány, jsou ze strany zaměstnavatelů využívány jako další forma poskytovaná zaměstnancům, kdy zaměstnavatelé mohou poskytovat svým zaměstnancům různé druhy penzijních plánů, do kterých spolu-přispívají se zaměstnancem i zaměstnavatelé. Takové spojení příspěvků zaměstnance a zaměstnavatele pomáhá budovat finanční polštář pro zaměstnance po odchodu do důchodu.
- Akciové možnosti a podíly, jsou další z forem peněžní formy zaměstnaneckých benefitů, kdy společnost za jistých podmínek nabídne zaměstnanci možnost odkoupit akcie společnosti (či podíl) a účastnit se tak na profitu z růstu dané společnosti, zaměstnanec po nákupu daných akcií má podíl ze zisku společnosti.
- Doplnkové pojištění je posledním z výčtu peněžní formy zaměstnaneckých benefitů, kdy zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům doplnkového pojištění, jakými je například životní pojištění či pojištění invalidity. Tento benefit je často rozšiřován i o možnosti poskytnutí i rodinným příslušníkům zaměstnancům dané společnosti.

### **1.2.2 Nepeněžní forma**

Další formou po peněžní formě je forma nepeněžní. Pro příklad nepeněžní formy lze uvést následující zaměstnanecké benefity (Goláš, 2024):

- Flexibilní začátek a konec pracovní doby, kdy tento benefit je velmi žádaný a v poslední době velmi rozšířený, kdy si daný zaměstnanec s ohledem na svůj osobní harmonogram může rozvrhnout začátek a konec pracovní doby například s ohledem na vyzvednutí dětí ze školy či školky.

- Stravenky či bezplatná strava, je taktéž častým benefitem, kdy zaměstnavatel částečně či úplně dotuje – přispívá zaměstnanci, což zásadním způsobem snižuje náklady zaměstnance na denní stravování.
- Dovolená nad rámec zákonného stanovení, je ustanovením § 212 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dáno, že „*výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce*“, (Česko, 2006, § 212) kdy jsou z uvedeného učiněny v dalších ustanoveních zmíněného zákona výjimky, kdy je dovolená nad tento čtyřtýdenní rozsah tímto zákonem povinně dána. Zaměstnavatel však formou zaměstnaneckého benefitu může zaměstnancům nad rámec zákonného stanovení minimální délky dovolené dovolenou dále navýšit.
- Fitness členství a wellness programy, dalším benefitem může být poskytování zaměstnancům slevy na wellness a fitness centra (či je dokonce plně hradit). Tento benefit může vyvolat u zaměstnanců pozitivní dopad na jejich pracovní výkon, stejně jako na mentální a psychickou pohodu. Dále má nesporně podpora zvýšené fyzické aktivity blahodárný dopad na zdravotní stav zaměstnanců, taktéž je možné tento zaměstnanecký benefit chápat jako prevenci před různými nemocemi.
- Financování vzdělávání a dalšího osobního rozvoje, je benefitem důležitým pro zvyšování jejich erudice, stejně jako možnou příležitost na cestě k jejich profesnímu růstu. Tento benefit je ze strany zaměstnavatele výhodný z personalistického pohledu, kdy si lze zabezpečením specializovaného vzdělávání vytvářet daňově uznatelný náklad.

Při zkoumání podstaty zaměstnaneckého benefitu je zásadní, prozkoumat daňové důsledky daného benefitu, jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Z pohledu poskytování zaměstnaneckého benefitu z pohledu zaměstnance je podstatné rozhodnout, zda příjem benefitu podléhá zdanění či je od daně osvobozen. V rámci zdanění u zaměstnance je součástí daň z příjmů, stejně jako odvod sociálního a zdravotního pojištění a to jak za osobu zaměstnance, tak i za zaměstnavatele. V případě zaměstnavatele, jenž předmětný zaměstnanecký benefit poskytuje, je nutné prověřit, zda budou výdaje související s daným zaměstnaneckým benefitem daňově uznatelné. Nutno říci, že povinnost zdanění zaměstnaneckého benefitu spadá do povinnosti poskytovatele daného benefitu. (Beránek, 2024)

Dle ustanovení § 24 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, „výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy“ (Česko, 1992, § 24). Z uvedeného je tak patrné, že pro zaměstnavatele není v obecnosti poskytování zaměstnaneckých benefitů daňově uznatelným výdajem, jelikož neslouží k dosažení a zajištění příjmů. Ačkoliv se nabízí odůvodnění, že díky poskytnutým zaměstnaneckým benefitům budou zaměstnanci více produktivní, odvádět vyšší výkon a tím zvyšovat zisk zaměstnavateli, není takový výklad soudy uznáván a výdaje na benefity se klasifikují jako výdaje na osobní spotřebu zaměstnanců, jež nejsou daňově uznatelné to až na výjimky. Takovou výjimkou je § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, který poskytuje za obligatorního naplnění určitých podmínek možnost, aby se daňově uznatelným benefitem stala určitá skupina zaměstnaneckých benefitů, tedy dle výše uvedeného ustanovení „výdaji (náklady) podle odstavce 1 jsou také výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak; to platí i pro výdaje vynaložené na sociální podmínky nebo péči o zdraví rodinného příslušníka zaměstnance, jedná-li se o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy“ (Česko, 1992).

### **1.2.3 Dělení zaměstnaneckých benefitů dle daňové výhodnosti**

Jak již bylo v této práci zmíněno dříve, zaměstnanecké benefity lze rozlišně dělit. Jedním z dalších způsobů kategorizace zaměstnaneckých benefitů je dělení dle daňové výhodnosti. Daňovou výhodností je myšleno vyjádření poměru mezi hodnotou příjmů, jenž obdrží daný zaměstnanec a nákladem, který musí na daný benefit vynaložit zaměstnavatel. V případě, kdy po uhrazení či pořízení daného benefitu nemá zaměstnavatel žádné další výdaje ani výhody a zaměstnanec obdrží benefit v plné hodnotě, jedná se o výhodný benefit, vyjádřený jako 100%. V dalším případě zaměstnavatel po pořízení benefitu ještě ušetří na daních a zaměstnanec obdrží ještě větší hodnotu, než zaměstnavatel vydá a jedná se tak o tzv. nejvýhodnější benefit. Při odvodu daně, sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance je v případě takového benefitu do procesu začleněn stát a zaměstnanec. Kdy zaměstnanec obdrží benefit a stát odvede v podobě daní a pojistného plnění. Ta skupina benefitů, u kterých bude poměr výhodnosti 69 % a vyšší, lze označit za skupinu benefitů výhodné,

jelikož při stejných výdajích obdrží zaměstnanec vyšší hodnotu, než když by byl oceněn odměnou v peněžní podobě. Nakonec za nevýhodné benefity lze označit takovou skupinu zaměstnaneckých benefitů, kdy bude poměr nižší, tedy kdy by zaměstnanec místo benefitu dostal odměnu v peněžní podobě, získal by při shodných výdajích zaměstnavatele více. O benefitech v obecnosti lze říci, že se jedná o plnění ze strany zaměstnavatele, které je osvobozeno od daně z přidané hodnoty (životní pojištění, knihy), či zaměstnavatel nemůže uplatnit nárok na odpočet dani z přidané hodnoty jako je rekreace, nápoje na pracovišti (Beránek, 2024). „Může se však stát, a to hlavně u benefitů v širším slova smyslu (tedy u nepeněžních plnění mimo mzdu a plat, které má zaměstnavatel povinnost poskytovat), že nárok na odpočet daně z přidané hodnoty zaměstnavateli vznikne (např. u pitné vody na pracovišti, vzdělání potřebného k výkonu zaměstnání, firemních oděvů). Tato plnění pak mohou být pro zaměstnavatele – plátce daně z přidané hodnoty (oproti situaci, kdy by si zaměstnanec sám vody nakupoval v kantýně, zajistil si potřebný kurz nebo nakoupil pracovní oblečení)“ (Beránek, 2024, str. 35).

- Nejvýhodnější benefity (127 %)

Nejvýhodnějším benefitem je takový benefit, kde náklad zaměstnavatele spočívá pouze v hodnotě benefitu a současně je daný benefit daňově uznatelným výdajem. Pro ilustraci, v případě benefitu v hodnotě 1 000 Kč a celkový náklad na pořízení bude také 1 000 Kč, ušetřená daň z příjmu právnických osob je 21 %, tedy 210 Kč (v tomto případě), bude stačit do takového benefitu zaměstnavateli investovat 790 Kč a hodnota daného benefitu bude 1 000 Kč, dosáhne tak benefitu s výhodností 127 % (skrze výpočet poměrného vyjádření  $1\ 000 : 790$ , tedy hodnota benefitu děleno ekonomická zátěž zaměstnavatele), kdy část vynaložených prostředků na daný benefit se zaměstnavateli vrátí v podobě nižší daňové povinnosti. Mezi nejvýhodnější benefity patří poskytnutí pitné vody na pracovišti (byť je tento benefit povinností zaměstnavatele), stravenkový paušál a stravenky do limitu 116,20 Kč (platné pro rok 2024), závodní stravování (do limitu 116,20 Kč pro rok 2024), přechodné ubytování do hodnoty 3 500 Kč měsíčně, cestovní náhrady, příspěvek na dopravu do zaměstnání, cestovní náhrady při mimořádných směnách, vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání či penzijní a životní pojištění do 50 000 Kč ročně. (Beránek, 2024)

Tabulka č. 1 ilustruje daňové dopady na straně zaměstnavatele dle nové legislativní úpravy.

Tabulka 1 Nejvýhodnější benefity

Výše benefitu	<b>1 000 Kč</b>
Celkové náklady	1 000 Kč
Úspora na dani z příjmů právnických osob (21 %)	210 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	<b>790 Kč</b>
Poměrové vyjádření (1 000 : 790)	<b>127,00 %</b>

Zdroj: (Beránek, 2024), Vlastní zpracování

- Výhodné benefity (100 %)

Výhodné benefity (100 %) lze vyjádřit s ohledem na výše uvedený případ, jakým je příklad nejvýhodnějšího benefitu (127 %). „Zaměstnavatelé, kteří neodvádějí daň nebo hradí benefity z fondu ze zisku, neušetří 210 Kč, přesto se jedná o výhodné benefity jako v kategorii 100 %.“ (Beránek, 2024, strana 36). Jedná se tak o výhodné benefity 100 %, kdy opět toto procento vyjadřuje, že zaměstnanec obdrží hodnotu benefitu rovnou nákladu vynaloženému zaměstnavatelem. Nejčastěji se jedná o náklady, které spadají do § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Je zde tak přímá úměra, kdy například zaměstnavatel uhradí zaměstnanci benefit v hodnotě 1 000 Kč a ekonomická zátěž zaměstnavatele bude opět 1 000 Kč, tedy skrze výpočet poměrného vyjádření 1 000 : 1 000, tedy opět hodnota benefitu dělena ekonomická zátěž zaměstnavatele. Příkladem výhodného benefitu jsou ochucené nebo perlivé nealkoholické nápoje na pracovišti, bezúročné půjčky do výše jistiny 300 000 Kč, a dále pak v souhrnné výši omezené polovinou průměrné mzdy (21 983 Kč) na zaměstnance a kalendářní rok (Průměrná mzda v roce 2024 je 43 967 Kč), zdravotní služby, vzdělání nesouvisející s hlavní činností podnikatele, rekreace, knihy, kulturní a sportovní akce. (Beránek, 2024) Tab.2 ilustruje princip výhodného benefitu

Tabulka 2 Výhodné benefity

Výše benefitu	<b>1 000 Kč</b>
Celkové náklady	1 000 Kč
Úspora na dani z příjmů právnických osob (21 %)	0 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	<b>1 000 Kč</b>
Poměrové vyjádření (734:1 057)	100,00 %

Zdroj: (Beránek, 2024), Vlastní zpracování

- Neutrální benefity (69 %)

Po nejvýhodnějších a následně výhodných benefitech přichází ty benefity, které nejsou pro zaměstnavatele příliš atraktivní. Neutrální benefity jsou benefity poskytnuté zaměstnavatelem, při kterých zaměstnavatel sice poníží o 21 % svůj základ daně, nicméně uhradí v součtu 33,8 % na sociálním a zdravotním pojištění. V rámci neutrálního benefitu trátí zaměstnanec na pojistném plnění i dani, a tím je benefit stejně nevýhodný, jako u mimořádné odměny za práci. V případě hodnoty benefitu 1 000 Kč je dále nutné připočítat k hodnotě sociální a zdravotní pojištění od zaměstnavatele ve výši 24,8 a 9 %, v přepočtu na hodnotové vyjádření 338 Kč, celkové náklady pak dosáhnou 1 338 Kč, ty jsou následně o ušetřenu daň z příjmu právnických osob ve výši 281 Kč, čímž dojde k ustanovení ekonomické zátěže zaměstnavatele na 1 057 Kč, poté je nutné vzít v potaz povinný odvod sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance ve výši 7,1 a 4,5 % (110 Kč) a daň za zaměstnance (15 Kč, resp. 110 a 150 Kč) dávají částku za benefit po povinných odvodech ve výši 734 Kč. Prostřednictvím výpočtu poměrného vyjádření 734 : 1 057, tedy opět hodnota benefitu dělena ekonomická zátěž zaměstnavatele na výsledných 69 %. Příkladem těchto benefitů mimořádné odměny, roční bonusy a mj. mzdy. (Beránek, 2024)

Tabulka 3 Nevýhodné benefity

Výše benefitu	<b>1 000 Kč</b>
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele	338 Kč
Celkové náklady	1 338 Kč
Úspora na dani z příjmů právnických osob (21 %)	281 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	<b>1 057 Kč</b>
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance	110 Kč
Daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
Benefit snížený o povinné odvody	<b>734 Kč</b>
Poměrové vyjádření (734 : 1 057)	69,00%

Zdroj: (Beránek, 2024), Vlastní zpracování

- Nevýhodné benefity

Jako nevýhodný benefit bude označován takový benefit, který není daňově uznatelný pro zaměstnavatele a současně jej musí zaměstnavatel zaměstnanci dodat. Jedná se o nevýhodné benefity, jelikož při poskytnutí zaměstnanci dodatečného finančního plnění, za který by si daný benefit sám pořídil je ekonomičtější. V případě benefitu ve výši 1 000 Kč bude následně z této částky odvedeno za zaměstnavatele sociální a zdravotní pojištění (24,8 a 9 %) ve výši 338 Kč, celkový náklad tak bude 1 338 Kč, ušetřená daň ze sociálního a zdravotního pojištění (z předmětných 338 Kč) bude 71 Kč a tím dojde k ponížení částky z 1 338 Kč na 1 267 Kč. Následně dojde ke snížení hodnoty benefitu odvedením sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance (7,1 a 4,5) % ve výši 110 Kč a daně z fyzických osob za zaměstnance (15 %) o dalších 150 Kč, na výslednou částku 734 Kč, tedy skrze výpočet poměrného vyjádření 734:1 267, tedy opět hodnota benefitu dělena ekonomická zátěž zaměstnavatele na výsledných 58 %, zaměstnanec obdrží benefit v hodnotě 58 %, kdy zbylých 42 % tvoří odvody daní a pojistného plnění. Do skupiny nevýhodných zaměstnaneckých benefitů spadá například odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisejícím s činností zaměstnavatele a nepeněžité příjmy zaměstnanců nad souhrnný limit stanoveným do výše ½ průměrné mzdy či peněžité dary. (Beránek, 2024)

Tabulka 4 Nevýhodné benefity

Výše benefitu	<b>1 000 Kč</b>
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele	338 Kč
Celkové náklady	1 338 Kč
Úspora na dani ze SP a ZP za zaměstnavatele (z 338 Kč)	<b>71 Kč</b>
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	<b>1 267 Kč</b>
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance	110 Kč
Daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
Benefit snížený o povinné odvody	<b>734 Kč</b>
Poměrové vyjádření (734: 1 057)	<b>58,00 %</b>

Zdroj: (Beránek, 2024), Vlastní zpracování

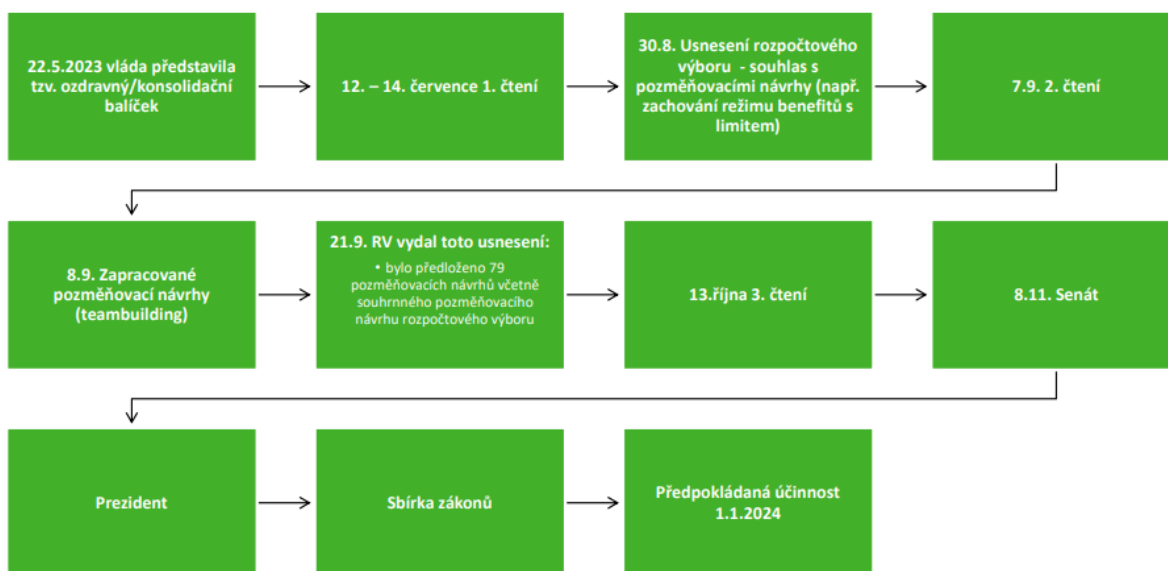


## 2 VYBARNÉ PENĚŽNÍ BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI DLE NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRO ROK 2024

Dne 1. ledna 2024 došlo k legislativní úpravě a změně základní filozofie daňového režimu. Ve své bakalářské práci vyobrazím zásadní změny, které v této oblasti nastaly. Kapitola se bude zabývat oblastí stravování „nejčastějším poskytovaným zaměstnaneckým benefitem“, u kterého došlo k legislativní změně, stejně jako se zaměřím na další změny v rámci poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, kterým je i mimo jiné Fond kulturních a sociálních potřeb. (Bartůšková, 2024)

### 2.1 Rozbor nové právní úpravy pro rok 2024

*Schéma obrázku jasně vyobrazuje legislativní proces nové právní úpravy pro rok 2024*



Obrázek č. 1 Legislativní proces nové právní legislativy

Zdroj: Deloitte, 2024

Nová právní legislativa stanovuje v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů následující změny. U stravování ode dne 1. ledna 2024 již neplatí, že zaměstnavatel, který poskytuje nepeněžní příspěvky na stravování či stravování je poskytované jinými subjekty daňově limitován 55 % z hodnoty jídla či 70 % horní hranice stravného při setrvání na pracovní cestě v časovém horizontu 5 až 12 hodin. Od 1. ledna 2024 je nově uzákoněno, že u zaměstnavatele mohou být daňově uznatelné všechny vynaložené výdaje neboli příspěvky na stravování, byť budou poskytovány jakýmkoliv způsobem, a to ve výši 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnanci za pracovní cestu 5–12 hodin. Horní hranice činí 166 Kč, tzn. limit pro osvobození ve výši 70 % činí u zaměstnance 116,20

Kč (Goláš, 2024). Nutnou podmínkou pro splnění daňové uznatelnosti nákladů je zanesení této podmínky „jako závazek zaměstnavatele“ ve vnitřním předpise společnosti, kolektivní smlouvě případně v pracovní smlouvě či jiné individuální smlouvě a seznámit s ní své zaměstnance. V případě nevyhotovení tohoto vnitřního předpisu ze strany zaměstnavatele, může dojít ze strany správce daně k neakceptování daňově uznatelných nákladů jako neuznatelných. (Hnátek, 2024). V tabulce č. 5 je vyobrazena komparace legislativní změny v rámci stravování zaměstnanců.

Tabulka 5 Komparace nové právní úpravy §24/2/j/4

<b>2023</b>	<b>Daňově účinný</b>	<b>Daňově neúčinný</b>
Stravenka	55 % hodnoty jídla a max. 70 % limitu	vše nad stanovenou hranici
Stravovací paušál	vnitřní směrnice společnosti	-
<b>2024</b>	<b>Daňově účinný</b>	<b>Daňově neúčinný</b>
Stravenka, stravovací paušál	vnitřní směrnice společnosti	-

Zdroj: Doleželová, 2024, Vlastní zpracování

Stravování zaměstnanců se vztahuje k povinnosti zaměstnavatele, která je zaměstnavateli dána zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a to ustanovením § 236. Výše uvedeným ustanovením je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Přispívá-li zaměstnavatel na stravování zaměstnance, jde o fakultativní plnění vyplývající z jeho vlastního rozhodnutí. Forma příspěvku na stravování je v režii zaměstnavatele, který stanovuje, jakou formu či způsob zajištění stravování, tak podmínky poskytování příspěvku na stravování, například v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu či pracovní smlouvě. Dle zákona o daních z příjmů existují tři formy poskytování stravování zaměstnanců, jedná se o (Hnátek, 2024):

- zajištění stravování ve vlastním stravovacím zařízení;

- zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů (elektronických stravenek či elektronických peněženek, či klasických papírových stravenek);
- zajištění peněžitého příspěvku na stravování.

Všechny výše uvedené formy stravování upravuje novela zákona o daních z příjmů s účinností od 1. ledna 2024. Tato zavádí v ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) výše uvedeného zákona jednotný pojem „příspěvek na stravování“. *Touto novelou došlo mimo jiné ke sjednocení daňového režimu plnění poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na stravování (hlavní jídlo, shodně jako pro účely § 163 odst. 2 zákoníku práce) a stanovení jednotné hranice pro osvobození (Česko, 1992)*

### **Ilustrativní příklad – stravenky**

Zaměstnavatel poskytne stravenku ve výši 190 Kč. Daňově uznatelný náklad je pro zaměstnavatele 55 % z hodnoty stravenky na základě svého stanoveného modelu. Zaměstnavatel si tedy může uznat 104,5 Kč jako daňově uznatelný náklad. Zbylá část hodnoty stravenky, tedy 85,5 Kč, je pro zaměstnavatele pohledávka vůči zaměstnanci v našem případě, zároveň je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob a odvodům na soc. a zdrav. pojištění. Rozdíl stravenky je doplacen srážkou ze mzdy zaměstnancem sjednanou na základě podepsané dohody o srážkách ze mzdy. (Hnátek, 2024)

Další legislativní změna nastala u Fondu kulturních a sociálních potřeb neboli FKSP, který je zaměstnaneckým benefitem u státních zaměstnanců, vyjma zdravotních pojišťoven. Od 1. ledna 2024 došlo k nejmarkantnější změně, a to ke zrušení vyhlášky o FKSP. Dalším aspektem dochází ke snížení příspěvků do fondu ze stávajícího limitu 2 % na 1 %. Zaměstnanecký benefit bude nadále sloužit pro kulturní a sociální potřeby a mimo jiné bude sloužit na financování stravování ve vlastním stravovacím zařízení a poskytováním stravenek. (Hnátek, 2024)

## 2.2 Daňově uznatelné zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti dle nové právní úpravy pro rok 2024

Dle nové právní úpravy dochází k jistým změnám v rámci uznatelnosti určitých zaměstnaneckých benefitů, které vybraný zaměstnavatel poskytoval. Náklad, jež je daňově uznatelný, musí splnit dle zákona o daních z příjmů následující aspekty, které jsou dány ustanovením § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů. Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy. Výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů zákon o daních z příjmů nedovoluje uplatnit takové výdaje, které již byly v předchozích zdaňovacích obdobích ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů uplatněny. Pokud poplatník účtuje v souladu se zvláštním právním předpisem některé účetní operace kompenzovaně, posuzují se náklady, jejichž uznatelnost je limitována výší příjmů s nimi souvisejících, obdobně jako by byly účtovány odděleně náklady a výnosy. (Česko, 1992)

Dále pak v ustanovení téhož paragrafu zákona o dani z příjmu, tedy ustanovení odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů, je stanoveno, že „výdaji (náklady) podle odstavce 1 jsou také výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na

1. bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť; výdaje (náklady) na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy,
2. pracovnělékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy,
3. provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele,
4. práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak; to platí i pro výdaje vynaložené na sociální podmínky nebo péči o zdraví rodinného příslušníka

*zaměstnanec, jedná-li se o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (Česko, 1992, § 24)*

V rámci vybrané společnosti (GrandVision CZ s. r. o.) se jedná o tyto následující benefity, které budou následně blíže analyzovány v rámci praktické části této bakalářské práce. Jedná se o balíček vzdělávání (školení, talent program, mentoring program). Dalším benefitem je optická škola, kdy tímto benefitem je zaměstnanci umožněno studium diplomovaného specialisty v oboru oční optik. Následným benefitem jsou zaměstnanecké slevy na produkty společnosti GrandVision CZ s. r. o. jako jsou 50% slevy na dioptrické a sluneční brýle, a to včetně čtyř poukazů na kontaktní čočky. Za zmínku taktéž stojí 5 dnů nad rámec zákoníkem práce stanovené výměry dovolené. Dnes již čím dále častější benefit, kterým je home - office v českém překladu práce z domova, které se svého největšího rozmachu v rámci České republiky dostalo během pandemie Covid-19, a od této doby se na tento systém v celé řadě společností (a to včetně vybrané společnosti GrandVision CZ s. r. o.) do jisté míry přešlo. Předposledním daňově uznatelným benefitem předmětné společnosti jsou elektronické stravenky, ve výši 190 Kč a závěrem firemní oblečení, které slouží výhradně jako pracovní pomůcka. Tento benefit je spojen s firemním oblečením, tedy oblečením s logem společnosti, což je patrné při návštěvě všech poboček GrandOptical. Současně je zaměstnaneckým daňově uznatelným benefitem poskytování firemního automobilu, který chápu nad rámec výše zmíněného, a to s ohledem na skutečnost, že nepřísluší všem zaměstnancům, ale pouze regionálním manažerům a vrcholnému managementu. Součástí benefitů, které je daňově účinný spadají i roční odměny.

## 2.3 Daňově neuznatelné zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti dle nové právní úpravy pro rok 2024

Náklady daňově neúčinné upravuje zákon o daních z příjmů konkrétně § 25, který vyjmenovává nejméně 40 různých skupin nedaňových nákladů. Nejčastěji používané ustanovení v oblasti zaměstnaneckých benefitů je § 25 odst. 1 písm. h) Zákona o daních z příjmů, kde jsou daňově neuznatelná nepeněžní plnění poskytována ze strany zaměstnavatele zaměstnanci. Plnění je ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, součástí jsou i knihy pro děti. Podmínkou k daňové neúčinnosti je, nepřesahující reklama s 50% plochou a vzdělávací zařízení. Definice zákona o daních z příjmů je následující „(1) Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat zejména.

*h) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci, pokud je toto plnění u zaměstnance osvobozeno od daně, a to ve formě*

*1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,*

*2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3,*

*t) výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dar; za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez daně z přidané hodnoty nepřesahuje 500 Kč a který není předmětem spotřební daně.“ (Česko, 1992, § 25)*

Níže uvedené zaměstnanecké benefity, které spadají, jako daňově neúčinné ve vybrané společnosti jsou následující: Konference, firemní snídaně, teambuilding; hmotné dárky a odměny; Multisport karta a v neposlední řadě cafeterie. Z daňově neuznatelných benefitů vybrané společnosti GrandVision CZ s. r. o. je nutné jako zaměstnanecké benefity zmínit v oblasti kultury multisport kartu, se kterou lze snížit či bezúplatně se účastnit rozsáhlých sportovních aktivit, jako jsou sauny, bazény, posilovny či organizovaná pohybová cvičení. Současně je zaměstnaneckým benefitem orientovaným na oblast kultury sleva na vybraná divadelní představení. Motivujícím benefitem cafeterie je umožněno zaměstnanci vyhrát za splnění nějaké zaměstnavatelem vytyčené soutěže body, které následně může

zaměstnanec proměnit za peníze, a ty následně využít pro pořízení zdravotních potřeb, léků či pořízení vstupenek na nejrůznější kulturní události. Tento benefit nelze dost dobře vymezit, jelikož jeho využití je takřka neomezené. Mezi zaměstnanecké benefity GrandVision CZ s. r. o. je nutné též zmínit věcné dary, které společnost předává zaměstnancům k jejich významným životním jubileím. Tyto benefity budou podrobněji analyzovány v praktické části bakalářské práce, stejně jako výše uvedené daňově uznatelné zaměstnanecké benefity.

### 3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z POHLEDU ČÚS A MEZINÁRODNÍCH STANDARDŮ V ČESKÉ REPUBLICE

Tato kapitola se zabývá problematikou účtování zaměstnaneckých benefitů dle Českých účetních standardů a mezinárodních standardů účetního výkaznictví (IFRS).

Dle Chalupa, et. al. (2018) České účetní standardy vydává Ministerstvo financí, a to v souladu s ustanovením § 36 odst. 1 zákona č. 563/1991 Sb. o účetnictví. Toto ustavením platí pro účetní jednotky, jež účtují podle vyhlášky č. 500/2002 Sb. „*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 podvojného účetnictví*“ (Česko, 2002).

Značení českých účetních standardů je ve formátu třímístného čísla např. ČSÚ č.001 – ČSÚ č. 23. České účetní standardy slouží k ujednocení účetních závěrek a zpravují účetní jednotky, jak používat účetní metody a také jaké zvolit případné postupy při účtování. Je možné, se od stanoveného standardu mírně odchýlit, za podmínky věrného a poctivého obrazu předmětného účetnictví. (Česko, 1992)

Pro zaměstnanecké benefity je z velké části používána účtová skupina 52 – Osobní náklady a jejich náležité účty. Náležitými účty se rozumí účet 527 - Zákonné sociální náklady a účet 528 – Ostatní sociální náklady. Nákladový účet 527 – Zákonné sociální náklady je používán účetními jednotkami, pro zachycení nákladů na zlepšení pracovních a sociálních podmínek. Z pohledu daních z příjmů na tento zmíněný účet spadají všechny daňově uznatelné náklady, a to v plné výši nebo v částce, která je upravená společností v kolektivní či vnitřní směrnici společnosti nebo je limitována právními předpisy. Ve výkazu zisku a ztrát je účet 527 – Zákonné sociální náklady v části D. 2. 2. – Ostatní náklady. Mezi účetní operace, které náleží účtu 527, jsou náklady z příspěvků na stravenky, nákup pracovního stejnokroje a zařízení péče o dítě v předškolním věku včetně mateřské školy. (Haas Kubátová, 2019)

Druhým účtem, na který je účtováno a spadá pod účtovou skupinu 52 – Osobní náklady je účet 528 – Ostatní sociální náklady i tento účet je specifikován na náklady, které vyplývají ze zajištění lepších pracovních podmínek a sociálních podmínek na pracovišti pracovníkům společnosti. Na tento účet jsou zachyceny náklady, které nejsou daňově účinné dle zákona o daních z příjmů. Zaúčtované náklady na zmíněném účtu se i v tomto případně promítnou v účetních výkazech zisku a ztrát, a to v části D. 2. 2. – Ostatní náklady. Mezi zachycené



náklad na účtu 528 – je například příspěvek na sportovní rekreace zaměstnanci, půjčky zaměstnancům. (Haas Kubátová, 2019).

IFRS International Financial Reporting Standards v českém překladu Mezinárodní standardy účetního výkaznictví (IFRS) byly vydány v roce 2005 a zavedeny v mnoha zemích světa, včetně zemí spadajících do Evropské unie /EU. Podle instituce IFRS požadují, aby náklady na poskytování zaměstnaneckých požitků byly vykazovány systematicky a racionálně v průběhu období, v němž zaměstnanci poskytují služby. Mezinárodní účetnictví rozlišuje dva penzijní plány, a to plány definovaných příspěvků a plány definovaných požitků. (Dvořáková, 2023)

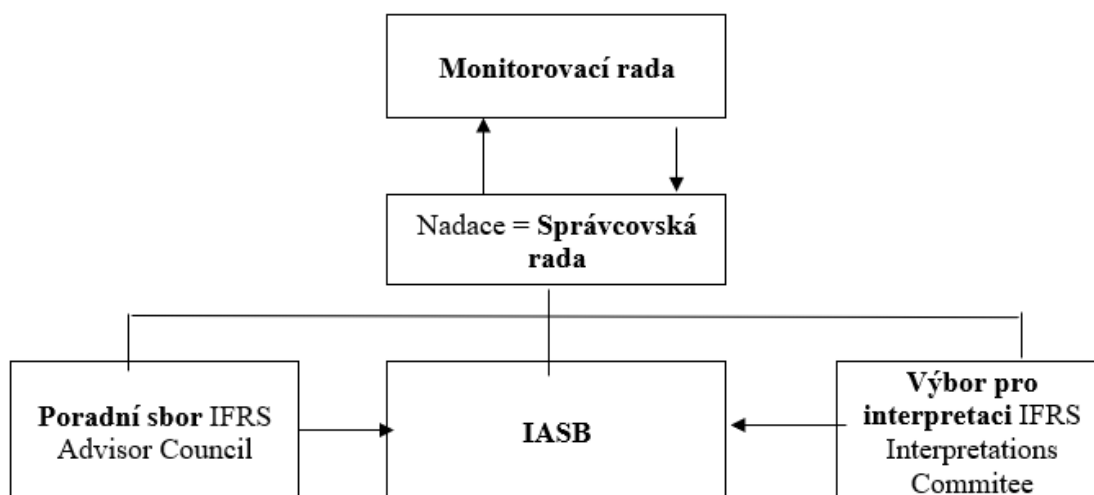
## 4 IAS

V 70. letech minulého století, vznikl soukromý nezávislý subjekt – Výbor pro mezinárodní účetní standardy (International Accounting Standards Committee – IASC) se sídlem v Londýně. Důležitým aspektem této instituce bylo vytvoření/vypracování uceleného souboru účetních standardů pro účetní výkaznictví (International Accounting Standards – IAS), aby byl celosvětově akceptován a mohl být jednoduše aplikován. Vytvořené standardy nesplňují definici právní normy, nicméně se jedná o účetní systém založený na stanovaných principech. IASB – International Accounting Standards Board a IFRIC – International Financial Reporting Interpretations Committee jsou zodpovědní za vydávání nových IFRS – International Financial Reporting Standards standardů a také nových interpretací. Interpretace má za úkol objasnit některá ustanovení konkrétního standardu taktéž řeší problematiku na nově vzniklé skutečnosti, které nejsou ve standardech řešeny (např. SIC 7 – Zavedení Eura). (Česko, 2023) Stávající verze IAS postupně zanikají a nahrazují je nové standardy od roku 2003 pod názvem Mezinárodní standardy účetního výkaznictví (IFRS). V roce 2001 byl IASC nahrazen Radou (IASB), která je složena ze 14 členů z různých 9 států, kterými jsou (Austrálie, Francie, Japonsko, Kanada, Mexiko, Německo, Nizozemí, USA, Velká Británie). Standard či interpretace dříve musela být schválena 8 členy rady IASB tento počet se zvýšil na 9 členů. Ke schválení ostatních dokumentů je nadále potřeba prosté většiny členů přítomných rady IASB, přičemž musí být přítomno nejméně 60 % členů. Do nedávna, rok 2005, byly všechny standardy schváleny se souhlasem 9 a více členy IASB s jednou výjimkou – pouze jeden standard byl přijat 8 členy. Nové standardy jsou již od tohoto momentu vydávány pod názvem IFRS. Celkový počet všech standardů IAS, včetně prvotního znění a názvů je kolem 47. Meritem IASB je formulovat a vydávat účetní standardy, které by měly být dodržovány účetními jednotkami, při zpracování výstupů finančního účetnictví, a agitovat jejich celosvětové aplikování a respektování zároveň vytvářet podněty k pracím na dalších projektech (např. standardy, pro malé a střední entity ve zkratce SME. Informace, které jsou díky mezinárodnímu účetnictví poskytovány a jsou k dispozici jak věřitelům, tak i na burzách řady zemí světa a v neposlední řadě i k auditování. (European Commission, 2020)

Díky mezinárodní integraci nabírá v současné době světová ekonomika a její vývoj až globálních rozměrů. Mezinárodní účetní harmonizace neboli systémy existují v současné době tři, které nesou významnou linii. První z uvedených linií se nazývá IFRS/IAS Mezinárodní standardy účetního výkaznictví, účetní směrnice Evropské unie a národní

účetní standardy USA – US GAAP. Vstupem České republiky do Evropské unie k 1. květen 2004 se naše republika stala součástí nadnárodní harmonizace účetnictví, která je zpravidla povinna aplikovat mezinárodní účetní standardy (IAS, resp. IFRS) sestavovat účetní výkazy, které pak následně slouží pro účely srovnávání na kapitálových trzích. Mezinárodní účetnictví musí vést účetní jednotky, které jsou obchodní společnostmi, jejichž cenné papíry jsou registrovány u Komise pro cenné papíry v USA, a sestavují účetní závěrky v souladu s IAS/IFRS nebo členské státy Evropské unie a jejich cenné papíry jsou emitovány na regulovaném trhu. Regulovaným trhem se v České republice rozumí Burza cenných papírů. Jednotky, které jsou konsolidované a nejsou emitenti cenných papírů na regulovaném trhu, si mohou vybrat, zda chtějí sestavovat konsolidovanou účetní závěrku a výroční zprávu podle IFRS nebo podle českých účetních standardů. (PKF International, 2023)

*„V současné době jsou IAS/IFRS využívány v řadě zemí světa, jedná se o země Evropské unie, Hong Kong, Austrálie, některé země bývalého Sovětského svazu, Jihoafrickou republiku, Turecko a Singapur. Téměř 100 zemí doporučuje nebo povoluje použití IAS/IFRS nebo chce svůj účetní systém přiblížit k IFRS“.* (Jankovič, 2009, str. 17) Obrázek č.2 ilustruje strukturu IFRS.



Obrázek č. 2 Struktura orgánů vydávajících IFRS

Zdroj: Hinke (2013), vlastní zpracování

V rámci nadřazenosti je nejvyšší orgán Monitorovací rada, která má za úkol schvalovat správce IFRS Foundation a regulovat jejich činnost, a to za účelem dosažení vyšší odpovědnosti správců nadace vůči veřejnosti (Jílek, 2018). Monitorovací orgán vznikl kvůli

neúnosnému politickému tlaku Evropské komise v roce 2009. Mezi hlavní členy Monitorovacího orgánu patří zejména zástupci národních vládních institucí, jako jsou (Jílek, 2018):

- Mezinárodní organizace komisí pro cenné papíry – 2 členové;
- Evropská komise – 1 člen;
- Japonská agentura pro finanční služby – 1 člen;
- Americká komise pro cenné papíry a burzy – 1 člen;
- ministerstvo financí Čínské lidové republiky – 1 člen;
- argentinská Komise pro cenné papíry – 1 člen;
- brazilská Komise pro cenné papíry – 1 člen.

Člen Basilejského výboru pro bankovní dohled nazývají pozorovatele.

#### **4.1 Historie IAS 19**

V roce 1985 byl vydán standard s názvem IAS 19 – Účetnictví důchodových požitků ve finančních výkazech zaměstnanců, který vydal Výbor pro mezinárodní účetní standardy. V únoru 1998 s účinností od 1. ledna 2005 byl standard nahrazen novým zněním IAS 19 Zaměstnanecké požitky neboli Employee Benefits. IAS 19 Výkaznictví penzijních požitků v účetní závěrce zaměstnavatelů, který byl vydaný v lednu 1983 byl následně novelizován v roce 1993 a přejmenován na IAS 19 Náklady na důchodové požitky v originální anglické verzi Retirement Benefit Costs. Oproti předešlým verzím se jeho podstata nespécifikuje jen na požitky, ale na další zaměstnanecké požitky. (IFRS Foundation, 2020)

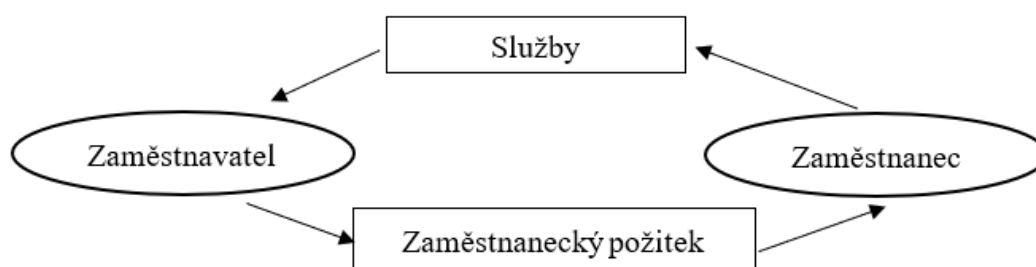
V prosinci 2004 rada upravila účtování pro mnoho zaměstnavatelů a pro skupiny. V červnu 2011 Rada revidovala IAS 19 s platností od 1. ledna 2013. IAS 19 revidovali jako Defined Benefit Plans: Employee Contributions (změny IAS 19), to zahrnovalo odstranění možnosti, která umožňovala účetní jednotce odložit vykazování změn čistého závazku z definovaných požitků, a úpravu některých požadavků na zveřejnění informací o programech definovaných požitků a sdružených plánů zaměstnavatelů v překladu to znamená Zaměstnanecké požitky poskytované zaměstnavateli. (IFRS Foundation, 2020)

Jiné standardy provedly drobné a následné úpravy IAS 19, včetně cyklu Roční vylepšení IFRS 2012. Součástí standardu je také interpretace, která pomáhá objasnit problematiku zaměstnaneckých požitků, jedná se o interpretaci IFRIC 14 – IAS 10 – The Limit on Defined Benefit Asset, Minimum Funding Requirements and their Interaction v českém překladu se jedná o „*Hranice pro vykazování aktiv z programů zaměstnaneckých požitků, minimální*

požadavky na financování programů a jejich interakce“ (The Annotated IFRS® Standards, 2020). Zaměstnaneckými požitky se rozumí všechny formy náhrad nad rámec sjednané mzdy poskytovaných zaměstnavatelem za výměnou za služby zaměstnancům. (IFRS Foundation, 2020)

## 4.2 Analýza IAS 19

Standard IAS 19 stanovuje účtování a zveřejňování zaměstnaneckých požitků neboli v anglickém překladu Employee Benefits, s výjimkou výplat vázaných s akciemi, na které se vztahuje standard IFRS 2. Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnaneckými požitky se rozumí všechny formy náhrad nad rámec sjednané mzdy poskytovaných zaměstnavatelem za výměnou služby zaměstnancům. Součástí tohoto standardu je i to, že požitky nejsou jen pro zaměstnance, ale současně je i pro rozšířen na rodinné příslušníky, nebo jsou poskytovány i po skončení pracovního poměru zaměstnance. (Dvořáková, 2017)



Obrázek č. 3 Pohyb tvorby požitků

Zdroj: Vlastní zpracování

IAS 19 vyžaduje, aby účetní jednotka vykázala (Ficbauer, 2016):

- závazek, pokud zaměstnanec poskytl službu výměnou za zaměstnanecké požitky, které mají být vyplaceny v budoucnosti,
- náklady, které spotřebuje jednotka plynoucí ze služeb poskytnuté zaměstnancem výměnou za zaměstnanecké požitky.

Účetní jednotka je povinna vykázat závazek a náklad na požitky při ukončení pracovního poměru k dřívějšímu z následujících dat (Ficbauer, 2016):

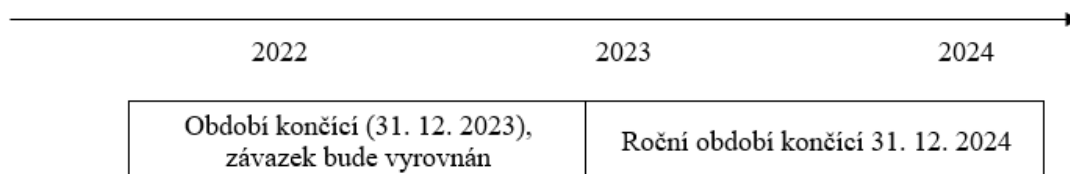
- kdy účetní jednotka již nemůže nabídku těchto požitků odvolat

- když účetní jednotka vykáže náklady na restrukturalizaci, která spadá do působnosti IAS 37 a zahrnuje výplatu požitků při ukončení pracovního poměru

IAS 19 blíže určuje jednotlivé typy požitků a to (Ficbauer, 2016):

- 1) krátkodobé zaměstnanecké požitky, zpravidla musí být vypořádány do 12 kalendářních měsíců daného účetního období. Povinnost účetní jednotky dále také „ÚJ“ nastává, kdy nám daný jedinec poskytl službu a zároveň v daném okamžiku jednotce vznikne výdaj, vyjma požitků při ukončení pracovního poměru. Závazky se oceňují nediskontovanou částkou, čímž se rozumí o tzv. nominální hodnotu, která se očekává výměnou za tuto službu. V účetnictví je zaznamenán jako závazek a následně jako náklad. Takto jsou oceňovány a vykazovány všechny krátkodobé zaměstnanecké příspěvky. Nejčastějším peněžním požitkem jsou mzdy, platy, příspěvky na sociální zabezpečení, krátkodobé kompenzace čemuž se rozumí pracovní neschopnost, příspěvky na bydlení atd. Mezi nepeněžní požitky spadají užívání služebních automobilů, zdarma poskytované výrobky a služby, podíly na zisku a odměny zdravotní péče, ubytování nebo podobné služby a drobné hmotné věci pro zaměstnance.

*Schéma obrázku, vyobrazuje časový horizont pro rozlišení krátkodobých a dlouhodobých požitků.*



Obrázek č. 4 Časová osa požitků

Zdroj: (Otavová, 2009), Vlastní zpracování

- 2) požitky plynoucí po ukončení zaměstnání, což jsou například penzijní dávky, penzijní a paušální platby na odchod do penze a ostatní požitky tohoto typu, např. životní pojištění po odchodu do penze, platby nemocenského pojištění aj. Dále standard definuje dva druhy plánů, které se od sebe liší a těmi jsou:
  - a) plán definovaných příspěvků v původní anglické verzi (Defined Contribution Plans),
  - b) plán definovaných požitků (Defined Benefit Plans).

Nejenom toto rozlišení standard definuje, specifikuje i takto aktiva závazky vztahující se k těmto požitkům. *Požitky plynoucí po ukončení zaměstnání jsou pak klasifikovány v souladu s plánem definovaných příspěvků, resp. definovaných požitků. Standard rovněž řeší plány realizované více zaměstnavateli, včetně identifikace jejich rizik a podílu na nich, ocenění požitků poskytovaných v delší lhůtě, než dvanáct měsíců po skončení účetního období musí být oceněno využitím diskontní sazby reflektující časovou hodnotu peněz. Tato sazba však nesmí být upravena o případná investiční nebo pojistně-matematická rizika ani jejich budoucí očekávání. Její odhad se musí opírat o časový harmonogram realizace požitků* (Ficbauer, 2016, str. 56).

- 3) Ostatní dlouhodobé požitky, tyto požitky představují takové požitky, které nejsou v plné výši splatné do dvanácti měsíců od konce období, ve kterém zaměstnanci poskytli odpovídající službu. Spadají zde dlouhodobá placená volna neboli náhradní volna, výsluhy, vědecká dovolená, jubilejní požitky, invalidní příspěvky a jisté nepeněžní požitky. Oceňování je podobné jak u plánů definovaných požitků. Také podíly na zisku, odměny a odložené odměny, které jsou splatné v době delší než dvanáct kalendářních měsíců po skončení daného období.
- 4) Následné požitky po skončení pracovního poměru (jiné než požitky při ukončení pracovního poměru a krátkodobé zaměstnanecké požitky), tzv. požitky při předčasném ukončení pracovního poměru, které jsou splatné ihned po skončení pracovního závazku).

**Plán definovaných příspěvků** (Defined Contribution Plans) je plán požitků po skončení pracovního závazku, kdy účetní jednotka platí fixní případně proměnlivé příspěvky do pevně stanoveného plánu, lépe řečeno fondu až do doby, kdy daný zaměstnanec odchází do penze. Výše příspěvku se odvíjí od mzdy nebo platu zaměstnance nejčastěji v procentuálním vyjádření. Zaměstnavatel nemá žádnou právní ani mimosmluvní povinnost platit další příspěvky, pokud fond nedisponuje dostatečnými aktivy k úhradě všech zaměstnaneckých požitků souvisejících se službou zaměstnanců v běžném a předchozím období ani se daný standard nevztahuje na vyplácení požitků v době důchodového věku zaměstnance. Podle IAS 19 platí, že pokud zaměstnanec v daném období poskytl účetní jednotce službu, účetní jednotka vykáže příspěvek splatný do plánu definovaných příspěvků výměnou za tuto službu jako závazek (časově rozlišený náklad) a jako náklad, pokud jiný standard nevyžaduje nebo nepovoluje zahrnutí příspěvku do pořizovací ceny aktiva. (Otavová a Gläserová, 2009)

**Plán definovaných požitků** je jakýkoliv plán požitků po skončení pracovního poměru jiný než plán definovaných příspěvků. Podle IAS 19 používá jednotka pojistně – matematickou

techniku (metodu předpokládaných jednotkových kreditů) k odhadu konečných nákladů účetní jednotky na požitky, které si zaměstnanci zasloužili za svou práci v běžném a předchozím období, diskontuje tyto požitky, aby určila současnou hodnotu závazku z definovaných požitků a současnou hodnotu závazku z definovaných požitků a náklady na běžnou službu; odečte reálnou hodnotu všech aktiv plánu od současné hodnoty závazku z definovaných požitků; stanoví výši deficitu nebo přebytku a určí částku, která má být vykázána v zisku a ztrátě a ostatním úplném výsledku běžného. Tato ocenění se každoročně překalkulují. (Otavová a Gläserová, 2009)



## 5 SHRNU TÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Teoretická část předmětné bakalářské práce byla rozpracována do čtyř kapitol, které byly současně rozděleny na další podkapitoly. Teoretická část ve svých jednotlivých kapitolách pojednávala a definovala předmět bakalářské práce, tedy definovala a přiblížila čtenáři pojem zaměstnanecký benefit, a to včetně pozitivně-motivačního účinku zaměstnaneckého benefitu na zaměstnance. Následně došlo v rámci první kapitoly teoretické části k rozdělení zaměstnaneckých benefitů, a to dle rozličných kritérií, jako jsou formy peněžní, nepeněžní, také byly definovány daňově uznatelné a neuznatelné benefity. Dělení bylo završeno rozdělením zaměstnaneckých benefitů podle daňové výhodnosti.

Druhá kapitola se zaměřila na vybrané zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti (GrandVision CZ s. r. o.), a to v souvislosti s novou platnou legislativou s účinností od 1. ledna 2024, která částečně ovlivnila znění daňového zákona. V rámci předmětné kapitoly tak mimo jiné dochází ke komparaci danění benefitů z pohledu starého daňového režimu s jeho novelou od roku 2024, stejně jako byly objasněny daňově uznatelné a neuznatelné zaměstnanecké benefity po právní úpravě pro rok 2024 ve vybrané společnosti.

Ve třetí kapitole byly nastíněny základní rozdíly mezi českým účetnictvím a mezinárodním účetnictvím v souladu s jejich účtováním a vykazováním.

Čtvrtá kapitola se věnovala International Accounting Standards, v překladu mezinárodním účetním standardům (IAS) a historii. Současně byly důkladně rozpracovány a zanalyzovány požitky v rámci IAS 19.

Nyní plynule přejdeme do praktické části, která započne představením vybrané společnosti a následně se bude, mimo jiné, věnovat vybraným zaměstnaneckým benefitům zmíněné společnosti z účetního pohledu, daňového posouzení a závěrem praktické části bude návrh pro optimalizaci doposud poskytovaných benefitů.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## **6 PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉHO PODNIKU A JEHO POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ**

Tato kapitola bude pojednávat o charakteru společnosti, stejně jako o firemních hodnotách společnosti GrandVision CZ s. r.o., které jsou chápány jako pomyslný základní kámen uvedené společnosti. V úvodu dané kapitoly bude zmíněna historie společnosti a následná restrukturalizace společnosti. Následně nastíním poskytované zaměstnanecké benefity vybrané společnosti GrandVision CZ.

### **6.1 Představení společnosti a její zaměření**

Obchodní jméno: GrandVision CZ s. r. o.

Sídlo: Lomnického 1742/2a, Nusle, 140 00 - Praha 4

Identifikační číslo: 251 27 993

Datum založení: 14. května 1997

Právní forma: Společnost s ručením omezeným

Předmět podnikání: oční optika, výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 a 3 ŽZ

Základní kapitál: 200 000 Kč

Společnost GrandVision CZ s.r.o. je částí celosvětové skupiny GrandVision, která je jedním z předních světových maloobchodních řetězců optik a výrobců dioptrických brýlí a kontaktních čoček. Společnost se zaměřuje na poskytování kvalitních produktů a služeb v oblasti oční optiky a zrakové péče. Společnost má tedy velmi bohatou historii na trhu s optikou a souvisejícími produkty v České republice, současně si společnost zakládá na profesionálním přístupu ke klientům a taktéž nabízí doživotní servis a péči o zrak. Od svého založení si firma budovala pověst spolehlivého poskytovatele optických produktů a služeb, stejně jako rozšiřovala své řady spokojených klientů, v současné době patří k největším společnostem daného oboru na českém trhu. Zákazníci mohou vybírat z široké palety produktů od renomovaných výrobců. Kromě toho společnost poskytuje komplexní oční vyšetření, poradenství při výběru brýlí a správu kontaktních čoček. Tým tvoří vysoce kvalifikovaní odborníci v oblasti optiky, včetně optometristů, optiků a dalšího personálu se specializací na zrakovou péči. Profesionální personál je vždy k dispozici, aby poskytl zákazníkům individuální poradenství a péči, která odpovídá jejich potřebám a požadavkům. Jsou aktivní v sledování nových trendů a technologií v oblasti optiky. Společnost investuje

do moderních diagnostických přístrojů a inovativních produktů, aby zajistila, že zákazníci dostávají ty nejlepší služby a nejnovější produkty na trhu. Jsou si vědomi své společenské odpovědnosti a aktivně se zapojuje do různých dobročinných aktivit a programů podpory zrakového zdraví a péče o zrak, a to prostřednictvím darů brýlí a čoček, které jsou následně poskytovány potřebným osobám. Společnost se snaží osvětovou činností a podporou zdravotnických iniciativ přispět k větší informovanosti o důležitosti péče o zrak a zdraví očí.

## **6.2 Slevy společnosti a s tím spojené benefity**

Vybraná společnost díky svému zaměření nabízí širokou škálu zaměstnaneckých benefitů z oblasti optiky. Jedním z vybraných benefitů je zaměstnanecká 50% sleva na dioptrické či sluneční brýle nebo kontaktní čočky od různých dodavatelů, kteří spadají pod největšího světového výrobce brýlí Luxxotica, která vyrábí brýle pod patronací značek jako Burberry, Bvlgari, Chanel, Dolce & Gabbana, Michael Kors, Prada, Ray-ban, Oukly a Versace. Tento benefit zásadním způsobem přispívá zaměstnancům k dostupnosti péče o jejich zrak, stejně jako snižuje riziko zrakového poškození před UV zářením a společnost tímto benefitem pomáhá zlepšit zrakové zdraví a pohodlí zaměstnancům. Na tuto slevu mají všichni zaměstnanci společnosti nárok v počtu čtyř poukazů s 50% slevou na brýle dioptrické či sluneční. Stejně jako v případě zaměstnanecké slevy na brýle, připadá každému zaměstnanci společnosti čtyřikrát zaměstnanecká sleva na kontaktní čočky ve stejné výši. Stejně tak jsou zaměstnancům poskytovány různé doplňkové produkty, jakými jsou například oční roztoky na zvlhčení oční sliznice.

## **7 POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI Z POHLEDU JEJICH ÚČTOVÁNÍ**

Tato kapitola se zabývá poskytovanými benefity společnosti GrandVision CZ, s.r.o. a jejich samotnému zaznamenávání do účetních deníků. Pro účtování zaměstnaneckých benefitů je důležité se řídit převážně níže uvedenými právními předpisy, těmi jsou:

- zákon č. 536/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů;
- vyhláška č. 500/2002 Sb., pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpisů;
- České účetní standardy pro podnikatele;
- zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů.

Způsoby zaznamenávání neboli účtování zaměstnaneckých benefitů úzce závisí na zdroji, ze kterého je benefit poskytován. Zaměstnavatel může využít čtyři formy zdrojů k poskytování zaměstnaneckých benefitů, a to z fondů, ze zisku po zdanění, na vrub nákladů, které nejsou daňovými náklady a na vrub nákladů zahrnovaných do základu daně. Pro rozbor byly vybrány tyto benefity společnosti jako příspěvky na stravování, vzdělávání, kulturní a sportovní využití, služební automobil, cafeterie, firemní produkty. Pro ilustraci praktických příkladů budou použity zkratky MD – má dáti a D – dal.

### **7.1 Daňově uznatelné vybrané zaměstnanecké benefity**

Vybraná společnost nabízí nepřeberné množství benefitů, nicméně ne všechny splňují podmínky pro daňovou účinnost nákladů. Mezi zmíněnou skupinu uznatelnosti spadají náklady z příspěvku na stravování zaměstnanců, vynaložené na studium optiky, rekvalifikační kurzy pro zkvalitnění služeb, workshopy a jazykové kurzy. V oblasti interního vzdělávání, společnost nabízí interní školení tzv. mentoring nebo Talent program externími školiteli. Součástí těchto nákladů je home – office v předkladu práce z domova, firemní oblečení, které je výhradně pro zaměstnance na pobočkách GrandOptical, manažerské vozidlo i pro soukromé účely do limitu a v neposlední řadě slevy na produkty společnosti. Součástí daňově uznatelných nákladů jsou i roční odměny zaměstnanců. Pouze pro doplnění, zaměstnanecký benefit ve formě firemního oděvu je velmi ošemetné označit za benefit,

jelikož je přístup k předepsanému oblečení (či stejno kroji) velmi subjektivní a jistě má tento benefit své příznivce, ale i odpůrce, kteří by si oblečení do práce raději vybrali svévolně. Prvním benefitem daňově uznatelným k rozboru je příspěvek na stravování zaměstnanců v podobě elektronických stravenek.

- **Stravenky**

Zaměstnavatele GrandVision CZ s. r. o. poskytuje svým zaměstnancům prostřednictvím smluvního partnera s názvem Pluxxe elektronické stravenky v nominální hodnotě 190 Kč. Na základě smluvních podmínek s partnerem nakupuje společnost tyto poukazy včetně provize. Model pro výši příspěvku na stravování má daný zaměstnavatel sjednaný ve vnitřní směrnici společnosti a jedná se tak o nepeněžní plnění na straně zaměstnavatele.

Tabulka 6 Účetní zachycení nákladů na stravenky

Doklad	Popis účetní operace	Částka Kč	MD	D
FAP	Nákup stravenek	3 990,00	213	321
VBÚ	Úhrada faktury dodavateli	3 990,00	321	221
VÚD I.	Rozpad dle plátce			
	55 % daňově účinný náklad	2 194,50	527	213
	45 % pohl. za zaměstnance	1 795,50	335	213
VÚD II.	Srážka ze mzdy zaměstnance	1 795,50	331	335

Zdroj: GrandVision CZ, s. r. o., vlastní zpracování

Pro účtování příspěvku na stravování do nákladů je ve společnosti stanovená účtová skupina 52 – Osobní náklady. Analyzovaná společnost má nastavený model 55 % hrazené zaměstnavatelem hodnoty z nominální výše stravenky a 45 % hradí zaměstnanec z nominální hodnoty stravenky ve formě srážek ze mzdy. V příkladu se neúčtuje o zmíněné provizi, která náleží distributorovi stravenek. Provizi je nutné zaúčtovat na nákladový účet 518 – Služby a rozdělit výši na daňově účinnou a neúčinnou část, nicméně v praxi se tomuto konkrétnímu vyčíslení na přijaté faktuře nedostaneme, a tudíž účtujeme částku v plné výši do daňových nákladů. Stravenky, jako takové nepodléhají zákonu o dani z přidané hodnoty, nicméně provize zprostředkovatele již spadá do zákonu o dani z přidané hodnoty, kde

si zaměstnavatel může nárokovat odpočet daně. V návaznosti na výše vyobrazenou ilustraci je náklad na nakoupené stravenky dělen na dva účty:

- 55 % hodnoty stravenek je daňově uznatelný náklad, který se účtuje ve prospěch účtu 527 – Zákonné sociální náklady,
- 45 % hodnoty stravenek je hrazeno samotným zaměstnancem, za kterým vznikne zaměstnavateli pohledávka zachycena na účtu 335 – Pohledávky za zaměstnanci.

45 % z hodnoty stravenky, kterou hradí zaměstnanec je zaznamenána na rozvahovém účtu 331 – zaměstnanci a na straně „dal“ zrušení závazku pod účtem 335 – Pohledávky za zaměstnanci. Tento model byl ve společnosti zachován i po legislativní změně k 1. ledna 2024, změna nastala pouze v hodnotě stravenky, která byla navýšena z předešlých 150 Kč na 190 Kč. Díky legislativní novele není zaměstnavatel v tomto případě limitován poskytovanou výší stravenky a je jeho část plně daňově uznatelná a zároveň splňuje i limit pro osvobození ze strany zaměstnance.

- **Vzdělávání – Talent program / mentoring program / workshopy**

Talent program se zaměřuje na rozvoj klíčových kompetencí zaměstnanců potřebných pro kariérní rozvoj ve společnosti, ti pak přinášející hodnotu a inovaci zpátky do společnosti. Náklady vzniklé po dobu průběhu zmíněného programu jsou náklady na přechodná ubytování, externí školitele, pronájem prostor a v neposlední řadě na mzdové náklady. Zmíněné vynaložené náklady jsou daňově účinné, díky splnění podmínky, která zní následovně: náklady, které splňují podmínky pro uznatelnost upravující zákonem o daních z příjmů, a to § 24 odst. 1, § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 daňová uznatelnost provozu vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) *spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravující zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele* (Česko, 2024). Z hlediska zákona o DPH je možné uplatnit nárok na odpočet z přijatých zdanitelných plnění, která jsou využita pro uskutečnění ekonomické činnosti. Pro lepší porozumění je uveden názorný příklad v tabulce č. 7 účtování přijaté faktury za školení zaměstnanců účastníků Talent programu.

Tabulka 7 Princip účtování vzdělávání – externí školitel

Doklad	Popis účetní operace	Částka Kč	MD	D
FAP	Procesní školení zaměstnanců	27 000	527	321
	DPH 21 %	5 670	343	321
VÚD	Hrubé mzdy zaměstnanců	17 250	521	331

Zdroj: Vlastní zpracování, interní podklady společnosti

Výše uvedené hodnoty byly použity pro demonstrování dat na níže uvedeném příkladu, který mi poskytla vybraná společnost GrandVision CZ s. r. o. Zaměstnavatel zorganizoval školení externím vzdělávacím institutem, který za provedenou službu pro 3 uchazeče školení provedl službu. Toto vyobrazuje první účetní operace, kdy společnosti přišla faktura vystavená od daného poskytovatele služeb. Tato faktura je naúčtována na vrub nákladů v účtové skupině 51 – Služby konkrétně na účtu 518 – Ostatní služby jako náklad a současně na pasivním účtu na straně „dal“ 321 – Dodavatelé. Součástí faktury bylo vyčísleno od plátce výše DPH. Společnost je plátcem dani z přidané hodnoty, proto si vypočtenou daň může uplatit na vstupu. Tato částka je zaúčtována na straně „má dáti“ k účtu 321 – Dodavatelé. Zaměstnanci kvůli účasti na školení nemohou být přítomni na pracovišti, tudíž dle zákoníku práce jim bude poskytnuto placené volno včetně výše náhrady mzdy v částce 1 750 Kč za zaměstnance. U uchazečů tohoto programu dochází ke zvýšení jejich kvalifikace, a proto mají nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za předcházející kvartální období. Výpočet je následující:  $(3 \times 1750 + 1\,500 \times 8 \text{ hodin})$ . Vnitřním dokladem jsou zaúčtovány celkové náklady zaměstnavatele ve výši 17 250 Kč, na vrub účtu 521 – Mzdové náklady a závazek vůči pasivnímu účtu 331 – Zaměstnanci.

Mentoring program je pro interní rozvíjení zaměstnavatelů GrandVision CZ s.r.o., kteří jeví zájem o kariérní postup, případně jsou náborem na vyšší pozice v rámci struktury prodejního týmu. Vybraný zaměstnanec se vzdělává u tzv. mentora, který je na pozici potencionálního mentorujícího zaměstnance. Tento program je pro zaměstnavatele taktéž daňově uznatelným nákladem a nepeněžním plněním pro zaměstnance. Mentorujícímu zaměstnanci náleží malá nepeněžní odměna v podobě bodů na platformu Cafeterie (tento benefit je přiblížen v další části bakalářské práce).



Workshop je součástí poskytovaných benefitů zaměstnavatelem. Všechny tyto zakoupené akce neboli workshopy, které souvisí s hlavní činností zaměstnavatele jsou daňově účinné. Ilustrace účtování je totožná jak viz tabulka 7 Princip účtování vzdělávání – externí školitel.

#### Zvýšení kvalifikace Studium optiky – diplomovaný specialista

Vybraný zaměstnavatel nabízí součástí své ekonomické činnosti i možnost distančního studia na vyšší odborné škole v Pardubicích, a to obor oční optik. V případě zájmu zaměstnance o využití daného benefitu, je tento závazek sjednán mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve smlouvě o zvýšení kvalifikace, ve které se uchazeč o studium zavazuje k závazným podmínkám. Díky těmto podmínkám jsou vynaložené náklady na studium optiky daňově uznatelné. V průběhu studia je zaměstnavatelem hrazeno školené na každé semestrální období, ubytování, školní poplatky a v neposlední řadě jízdné.

Pro výše uvedené členění spojené se vzděláváním zaměstnanců je níže znázorněna ilustrace účtování nákladů za jízdné, ubytování a školné. První účetní operací je zachyceno vyúčtování jízdného z doložených jízdenek. Tento náklad je společností účtován na výsledkový účet s analytickým rozlišení pro „náklady – školné“, konkrétně na předkontaci 512 931 a stranu „dal“ na účet 331 – Zaměstnanci. Účtování ubytování je stejné jako u předchozí účetní operace. Doklad VBÚ – výpis z bankovního účtu vyobrazuje zrušení závazku vůči účtu na straně má dáti 331 – Zaměstnanci a na straně „dal“ je úhrada, tedy ponížení účtu banka 221 – bankovní účet. Další náklad tvoří přijatá faktura od dodavatele, konkrétně školy zabezpečující vzdělávání zaměstnanců. Účetní operace přijaté faktury je zachycena na nákladovém účtu s analytikou \*931v poměrové částce dle doby trvání semestru, a to ve výši 2 800 Kč (14 000/5). Na straně „dal“ vznikne závazek vůči dodavateli – škole. Následně pomocí vnitřních účetních dokladů je rozúčtovaná výše 2 800 Kč do 5 účetních dokladů pomocí časového rozlišení – náklady příštích období – účet 381 109 na straně „má dáti“. V posledním kroku dochází k úhradě závazku na 331 - dodavateli na straně „má dáti“ a ponížení aktivního účtu 221 – bankovní účet „dal“. Tabulka č. 8 byla zpracována na základě interních podkladů společnosti

Tabulka 8 Náklady spojené se studiem

Doklad	Popis účetní operace	Částka Kč	MD	D
VÚD I.	Vyúčtování jízdného	1 500	512 931	331
VÚD II.	Ubytování zaměstnance	2 300	512 931	331
VBÚ	Úhrada zaměstnanci – jízdné	3 800	331	221
FAP	Školné – studium optiky	2 800	518 931	321
VÚD	Náklady příštích období – školné	2 800	381 109	321
VÚD	Náklady příštích období – školné	2 800	381 109	321
VÚD	Náklady příštích období – školné	2 800	381 109	321
VÚD	Náklady příštích období – školné	2 800	381 109	321
VBÚ	Úhrada faktury – školné	14 000	321	221

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

- **Firemní oblečení**

Zaměstnavatel vybrané společnosti stanovuje pomocí vnitřní směrnice podmínky pro nošení firemního šatstva, které slouží však jen pro zaměstnance poboček GrandOptical. Ostatní firemní pomůcky, které zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje splňují pokyny GFŘ č. D.22 (jedná se o legislativní pokyn k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů). Jak jsem již uvedla dříve, tento benefit nelze jednoznačně označit za benefit v pravém slova smyslu pro každého zaměstnance, jelikož je skutečně na subjektivním názoru každého, zda spatřuje povinné nošení pracovního stejno kroje či uniformy za pozitivní či ne. Osobně bych benefit v podobě poskytování firemního oblečení chápala pozitivně, a to proto, že nemusím opotřebovávat svoje oblečení a nemůže dojít k jeho poškození při vykonávání práce na pracovišti, stejně jako bych nemusela přemýšlet, co si na sebe každý den mám obléci. Z daňového pohledu je díky podmínkám upravených ve vnitřní směrnici společnosti č. 2 Zásady používání uniformy, tento náklad na nákup daňově uznatelný. Oděv je upraven o jmenovku zaměstnance a logem společnosti GrandOptical. Uniformy jsou účetní jednotkou inventarizovány fyzicky jednou ročně. Účetní jednotka má stanovenou metodu

B pro účtování zásob. Pro ilustraci dané problematiky jsem vypracovala tabulku č. 9 z poskytnutých interních dat pro účtování o stejnokroji.

Tabulka 9 Náklady na firemní stejnokroj

Doklad	Popis účetní operace	Částka Kč	MD	D
FAP	Nákup uniforem	150 000	501	321
	DPH 21 %	31 500	343	321
VBÚ	Úhrada faktury	181 500	321	221

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

Přijatou faktura od dodavatele za pracovní stejnokroj je do účetnictví zaznamenána následovně: výše hodnoty přijaté faktury očištěna o vyčíslenou daň je zaúčtováno na nákladový účet č. 501 – Spotřeba materiálu dle poměrové výše počtem zaměstnanců na daných středisek/prodejen rovnou do spotřeby. Každá prodejna GrandOptical je vedena v účetnictví pod svým 3místým číslem například pobočka Zlaté jablko ve Zlíně – 634 atd. Doklad pod zkratkou VBÚ znázorňuje úbytek peněžních prostředků z aktivního účtu banka 221 – bankovní účty a snížení závazku vůči dodavateli – 321 – Dodavatelé.

- **Zaměstnanecké slevy na produkty**

Tento zaměstnaneckých benefit spočívá v poskytování čtyř elektronických poukázek v hodnotě 50% slevy na sluneční či dioptrické brýle z pořizovací ceny produktu na prodejně ročně. Další produktová sleva je na kontaktní čočky, která je poskytována zaměstnancům ve stejné výši i počtu jedenkrát za kalendářní rok. Rozdíl částky mezi nákupní a prodejní cenou zboží (čoček, brýlí) je z pohledu § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů je daňově účinný náklad ze strany zaměstnavatele. Výše částky po uplatnění zaměstnanecké slevy je nákupní hodnota od dodavatelů plus malé procento režijních nákladů.

- **Manažerské vozidlo pro služební i soukromé účely**

Z mého pohledu, je nejatraktivnějším benefitem, který může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat je služební automobil. Automobil poskytovaný společností, slouží nejen pro služební cesty, ale i pro soukromé účely. Ve vybrané společnosti je kombinace vlastnictví vozidel, a to jak v dlouhodobém majetku společnosti, tak i společnost má sjednaný pronájem vozů v rámci operativního leasingu. Zaměstnanci vrcholového managementu

mají užívání vozu bez limitu najetých soukromých kilometrů, naopak z nižšího managementu jsou limitováni ujetými kilometry ze soukromých jízd. Společnost pro tento benefit používá metodu gross up, kdy daňové zatížení čemuž se rozumí navýšení základu daně zaměstnance o 1 % z pořizovací ceny vozu i z najatého nebo pořízené na finanční či operativní leasing se vychází ze vstupní ceny u původního vlastníka v našem případě leasingové společnosti. Výsledné hodnoty sociálního a zdravotního pojištění odvede zaměstnavatel navíc. Tyto pravidla pro užívání firemního vozidla jsou opět stanoveny ve vnitřní směrnici společnosti GrandVision CZ s. r. o. Nejen užívání jako takové, je spojeno s daňově účinným nákladem, ale i tzv. výdaje v prokázané výši na provoz vozidla jsou daňově účinné. Mezi související náklady s provozem automobilu patří, přezutí pneumatik, zákonné pojištění v podobě povinného ručení, pojistné, havarijní pojištění, dálniční známka, parkovací poplatky, výdaje na opravy a údržbu včetně technických prohlídek a měření emisí, zimních pneumatik, spotřeba pohonných hmot, oleje a dalších provozních kapalin a v neposlední řadě odpisy. Automobil je evidovaný na straně aktiv v dlouhodobém majetku v rozvaze společnosti. Po dobu vlastnění vozu se majetek odepisuje dle podmínek zákona č. 563/1991 Sb. a zákona č. 586/1992 Sb. zákon o daních z příjmů. Účetní odpisy zachycují skutečnou amortizaci daného majetku oproti daňovým odpisům, ty výhradně slouží ke snížení základu daně právnické osoby. Účetní odpisy se zachycují na nákladovém účtu 551 – Odpisy v účtové skupině 55 – Odpisy, rezervy a opravné položky na stranu „má dáti“ a na stranu „dal“ na rozvahový účet oprávek 082 – Odpis samostatných movitých věcí (automobil). O daňových odpisech se neúčtuje pouze se uplatňují v daňovém přiznání za příslušné zdaňovací období. Pro ilustraci tohoto benefitu jsem vytvořila tabulku č. 10, kde jsou účetní operace spojené s pronájemem vozu a náklady vynaložené s provozem automobilu.

Tabulka 10 Účetní operace spojené s automobilem

Doklad	Popis účetní operace	Částka Kč	MD	D
FAP	Pronájem vozu 1 Q	15 800	518	321
	DPH 21 %	12 600	343	321
VBÚ	Úhrada faktury	60 000	321	221
VÚD I.	ČSR – leasing	15 800	381	321
VÚD II.	ČSR – leasing	15 800	381	321
FAP	Servis vozu	10 000	511	321
	DPH 21 %	2 100	343	321
VÚD III.	Mytí vozu	150	511	331
FAP	PHM – CCS	3 719	501	321
	DPH 21 %	781	343	321

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

- **Práce z domova (Home – office)**

Z důvodu pandemie Covid – 19 byl tento benefit ve společnosti GrandVision zařazen mezi zaměstnanecké benefity, a to s možností čerpat až 10 pracovních dnů v kalendářním měsíci. Tento benefit spočívá v tom, že zaměstnanci nemusí být v době zaměstnání na pracovišti a plní tak stanovené úkoly zaměstnavatelem doma, či na jiném svévolně zvoleném místě výkonu práce. Výhodou tohoto benefitu je variabilita pracovní doby v plné kompetenci zaměstnance, stejně jako volba místa výkonu dané pracovní činnosti zvoleného v dohodě se zaměstnavatelem. Z daňového pohledu se jedná o náklady daňově uznatelné § 24 odst. 2 písm. x) zákona o daních z příjmů v plné výši. Paušální plnění dle výpočtu upraveném v § 190a odst. 4 zákoníku práce se řídí i vybraná společnost, která má i tento benefit sjednaný ve vnitřní směrnici společnosti. Firma se řídí vyhláškou ministerstva práce a sociálních věcí, která stanovuje výši náhrady, a to 4,50 Kč za každou odpracovanou hodinu mimo pracoviště. V analyzované společnosti mají zaměstnanci nárok na 10 pracovních dní, jak již bylo výše zmíněno což čítá 80 hodin. V příkladu, který je účetně šetřen současně i s nárokem na příspěvek na stravování tabulka č. 11– Ilustrace mzdy včetně benefitů. Účetní zachycení

nákladů na stravenky je hodnota 360 vypočtena z (80 hodin x 4,5 Kč). Z pohledu účtování tohoto benefitu je obdobné jako na příspěvku na stravování. Náklad je zaznamenán v účtové skupině 52 – Osobní náklady a zachycen na konkrétní předkontaci na straně „má dáti“ 527 – Zákonné a sociální náklady. Tato složka bude souvztažně zaznamenána na pasivním účtu jako závazek vůči zaměstnanci na straně „dal“ účtu 331 – Zaměstnanci.

- **Dovolená nad rámec zákona**

Firma v současné době poskytuje svým zaměstnancům 25 dnů dovolené, z čehož je 5 pracovních dnů nad rámec stanovené zákonem. Dovolená nad rámec zákonného stanovení, je ustanovením § 212 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dáno, že „*výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce*“ (Česko, 2024). Tento benefit je z pohledu daní nejnáročnější a daňově uznatelný náklad snižující základ daně. Aby byl náklad daňově účinný, je nutné toto rozhodnutí o poskytování benefitu zakotvit do kolektivní smlouvy nebo ve vnitřní směrnici společnosti. Z pohledu účetnictví, tento benefit účtujeme na nákladové účty v účtové skupině 52 – Osobní náklady a na účtovou skupinu 33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi. Účtová skupina 33 je pasivního charakteru a je výhradně určena pro zachycení závazků z pracovněprávních vztahů včetně sociálního zabezpečení k zaměstnancům případně jiným fyzickým osobám. Na účtu 331 – Zaměstnanci dochází k závazku společnosti vůči zaměstnanci a výsledkovém účtu 527 – Sociální a zákonné náklady k zachycení nákladů za daného zaměstnance. tuto účetní operaci znázorňuje doklad VÚD I., VÚD IV. – V.

Tabulka 11 Ilustrace mzdy včetně benefitů

<b>Doklad</b>	<b>Popis účetní operace</b>	<b>Částka Kč</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
VÚD I.	Hrubá mzda	35 000	521	331
VÚD II.	Sociální pojištění – zaměstnavatel	8 680	524	336.1
VÚD III.	Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	3 150	524	336.2
VÚD IV.	Příspěvek za home – office	360	527	331
VÚD V.	Příspěvek – stravenky	2 195	527	331
	<b>Celkové náklady na zaměstnance</b>	<b>49 385</b>	<b>xxx</b>	<b>xxx</b>

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

- **Mzdové roční bonusy**

Dalším atraktivním benefitem analyzované společnosti jsou tzv. roční bonusy. Tyto bonusy jsou závislé na celkovém hospodaření společnosti a skupiny GrandVision. Součástí výpočtu hodnoty tohoto benefitu je i splnění stanovených cílů stanovených zaměstnancem. Tyto cíle si zaměstnanec stanovuje na začátku roku a na konci roku dochází k vyhodnocení vytyčených cílů. Cíle jsou stanoveny jak profesní, tak i dovednostní. Například zaměstnanec se chce zlepšit v komunikaci v cizím jazyce a tento cíl si měřitelně a racionálně stanoví, aby jej splnil. Z pohledu daní je tento benefit daňově uznatelný dle § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů a tzv. generální klauzule. Součástí daňově uznatelných nákladů je i sociální a zdravotní zabezpečení na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance. Tyto podmínky jsou upraveny v ustanovení § 24 odst. 2 písm. f) zákona o daních z příjmů. Vybraná společnost GrandVision CZ, s. r. o. na takové bonusy tvoří dohadné položky, a to z důvodu průběžného sledování své výsledovky. Toto účtování je vyjádřeno Nejvyšším správním soudem v rozhodnutí č. j. 7 Afs 17/2012–40 ze dne 7. června 2012. Na základě tohoto rozhodnutí se jedná o náklady daňově účinné. Z pohledu účetnictví se tyto dohadné položky účtují v okamžiku, kdy zaměstnanci vznikl právní nárok již v období, za které je o tvorbě dohadné položky účtováno. Výše dohadné položky je vypočtena procentuálním vyjádřením ze sjednané hrubé mzdy zaměstnanců. Dokladem VÚD I. je zaúčtována na straně pasivního účtu dohad 389 – na straně „dal“ a na straně „má dáti“ je vypočtená výše mzdového bonusu a zachycena na nákladovém účtu 527 – Zákonné a sociální náklady.

Tabulka 12 Účtování dohadné položky na mzdové bonusy

<b>Doklad</b>	<b>Popis účetní operace</b>	<b>Částka Kč</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
VÚD I.	Dohadná položka % z HM	3 500	527	389
VÚD II.	Hrubá mzda	3 500	389	331
VÚD III.	SP & ZP pojištění – zaměstnavatel	1 096	524	336

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

Mezi výše peněžní benefity, které společnost nabízí se řadí roční bonusy, mimořádné odměny a v neposlední řadě i dovolená nad rámec zákonem stanoveného.

## 7.2 Daňově neuznatelné zaměstnanecké benefity

Z poskytnutých materiálů společností z oblasti nabízených benefitů společnosti GrandVision CZ s. r. o. jsem na základě splnění podmínek daňové neuznatelnosti nákladů, které stanovuje zákon o daních z příjmů § 25 odst. 1 písm. a) a násl., zvolila pro danou analýzu následující zaměstnanecké benefity. Vybranými zaměstnaneckými výhodami spadající do této skupiny a zároveň těmi, které budou následně i rozebrány z pohledu účetního pohledu jsou: Cafeterie – jedná se o benefit, který nabízí společnost pro své zaměstnance, podstatou tohoto benefitu je tzv. „platforma“ ze získaných bodů či z finančních prostředků za výhry v soutěžích; Zvýhodněné vstupné na divadelní představení; Příspěvek v oblasti sportu – multisport karta; Bezúplatné příjmy – věcné dary (kytice, občerstvení na pracovišti, dary v soutěžích a odměny); dalším a z mého pohledu příjemným benefitem je Pořádání firemních snídaní a večírků.

- **Cafeterie**

Tento systém poskytování zaměstnaneckých benefitů je založen na základě motivačního programu. V Cafeterii je sjednán seznam možných oblastí zájmu, ze kterých může zaměstnanec vybírat a využít tak získané body v Cafeterii. Zaměstnanec například může díky nahraným bodům platit medikamenty v lékárnách, kupovat permanentky na volnočasové aktivity, zakoupit dovolené či masáže a wellness pobyty. Ve vybrané společnosti zaměstnanci na prodejnách měli ještě před legislativní změnou systém cafeterie jako variabilní složku k sjednané fixní mzdě, nicméně od vydání novely konsolidačního balíčku účinného od 1. ledna 2024 došlo prostřednictvím vnitřní směrnice k ujasnění převodu bodů do cafeterie a jejich čerpání či získávání bodů do ní, aby splňoval podmínky daňové neuznatelnosti a nepeněžního plnění. Právě z důvodu novely zákona došlo ke zrušení předmětného benefitu pro zaměstnance na jednotlivých firemních prodejnách. Zaměstnanci už nemají možnost si převést variabilní složku mzdy, která se odvíjela z výše stanovených cílů daného měsíce do systému cafeterie. Tento benefit by byl z pohledu zaměstnavatele velmi administrativně náročný i po překročení stanovené výše ½ průměrné měsíční mzdy (21 983 Kč pro rok 2024), po překročení stanoveného limitu byl jak zátěží pro zaměstnance společnosti, tak i pro zaměstnavatele, a to ve smyslu zatížení za odvody na sociálním a zdravotním pojištění. Zaměstnancům pracovních zařazených na centrále společnosti tento benefit zůstal. Z pohledu zachycení těchto případů v účetnictví jsou určeny účtové skupiny



52 – Osobní náklady s předkontací 528 – Ostatní sociální náklady, - tento účet je určen pro náklady, jejichž společným znakem je daňová neúčinnost. Na základě poskytnutých dat společnosti jsem provedla zachycení nákladů na tabulce číslo 8 - Náklady spojené se studiem. Z důvodu vyúčtování nahraných bodů do cafeterie, které je na kvartální bázi společnost tvoří dohad ve výši hodnoty bonusu, jak můžeme vidět v prvním účetním záznamu Tabulka 12. Při obdržení faktury přijaté za body po uplynutí prvního kvartálu dochází k zanesení na kontaci 321 – dodavatelé na stranu „dal“ a vyrušení účtu na straně „má dáti“ 389 - dohadné účty pasivní. Dokladem VBÚ dochází k úhradě faktury přijaté a tím je zrušení závazku vůči dodavateli na straně „má dáti“ a odliv finančních prostředků z bankovního účtu, který má předkontaci 221- bankovní účet.

Tabulka 13 Účtování faktur za nahrané body

Doklad	Popis účetní operace	Částka Kč	MD	D
VÚD	Seniority – program	2 500	527	389
FAP	Faktura za body 1Q	2 500	389	321
VBÚ	Úhrada faktury	2 500	321	221

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

- **Ovoce na pracovišti**

Tento benefit firma zavedla nově v roce 2024 pro zaměstnance pracovně zařazené na centrále společnosti GrandVision CZ s. r. o. Pravidelnost poskytování tohoto nepeněžního benefitu společností je dvakrát měsíčně. Podstatou tohoto benefitu je podpořit imunitní systém zaměstnanců, a předejít tak možnosti onemocnění, a s tím spojené pracovní neschopnosti zaměstnanců. Tento benefit spadá do daňové neuznatelnosti nákladů vynaložených na reprezentaci společnosti.

- **Kultura, sport a rekreace**

Analyzovaná společnost nabízí i takové firemní benefity, které spadají do kapitoly kultury a sportu. Prvním spadajícím příspěvkem do kultury je poskytování zvýhodněného vstupného na divadelní představení. Z daňového hlediska se jedná o nedaňový náklad dle zákona o daních z příjmů § 25 odst. 1. Z pohledu účetnictví je účtování takového benefitu viz tabulka 14. Agentura zprostředkující divadelní představní předem zašle zaměstnavateli

nabídku programu na období s originálním kódem, kterým zaměstnanec prokáže při nákupu poukázek slevu na zvýhodněné vstupné. Při uplatnění tohoto originálního kódu na vstupné, je zaměstnavateli prostřednictvím agentury zasláno vyúčtování o uplatněných zvýhodněných vstupenkách. Tyto náklady spadají na nákladový účet 513 – náklady na reprezentaci ostatní výdaje, v účtové skupině 51 – Služby.

Tabulka 14 Účtování nákladů za kulturní program

<b>Doklad</b>	<b>Popis účetní operace</b>	<b>Částka Kč</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
FAP	Sleva na vstupné	500	513	321
VBÚ	Úhrada faktury	500	321	221

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

Mezi kulturní a sportovní benefity spadají i teambuildingy, konference a vánoční večírek s kulturním programem, kdy všechny zmíněné akce jsou pouze pro zaměstnance společnosti. Náklady vyplývající z těchto výše uvedených akcí jako je například zaopatření občerstvení je daňově neuznatelným nákladem společnosti. Tyto benefity nemají vliv na stanovený limit zaměstnanec, tudíž není nutné tyto benefity evidovat na straně zaměstnanec jako nepeněžní plnění.

- **Multisport karta**

Multisport karta slouží pro motivaci zaměstnanců ke zlepšení kondice, zaměstnanci si mohou díky tomuto benefitu každý den snížit vstup, případně úplně bezplatně získat vstup do sportovních zařízení. Součástí je i možnost využívat wellness centra v partnerské síti relaxačních a pohybových zařízení po celé České republice. Uživatelé multisport karty mohou navíc využít sdílená kola po dobu 60 minut až dvakrát denně. Na tento konkrétní benefit je zaměstnavatelem přispívána částka ve výši 510 Kč z celkové hodnoty 980 Kč v součtu za celý rok hodnota benefitu čítá 6 120 Kč, tudíž u tohoto benefitu nehrozí překročení limitu  $\frac{1}{2}$  průměrné hrubé mzdy. Rozdíl mezi částky hradí zaměstnanec prostřednictvím srážkou ze mzdy. Pro daňovou neúčinnost a splnění nepeněžního příjmu pro zaměstnanec je přijatá faktura vystavována přímo na společnost GrandVision CZ s. r. o. Níže, tedy v tabulce č. 10, je zpracována ilustrace příkladu, která je modulována na základě

poskytnutých dat společností. Kalkulace je počítána dle aktuálních dat společnosti i poskytovaného příspěvku na jednoho zaměstnance dle stanovení vnitřní směrnici o využívání multisport karty a její dohodě o srážce ze mzdy. Doklad VÚD I. zaznamenává do účetnictví daňově neuznatelnou zátěž v procentuálním vyjádření 52 % z hodnoty celkové částky karty. Účetní operace je zanesena na výsledkovém účtu 528 – Ostatní sociální náklady v účtové skupině 52 – Osobní náklady, ve prospěch dohadného účtu pasiv 389. Součástí totožného dokladu VÚD I. vzniká i pohledávka za zaměstnance v procentuální výši 48 % z celkové hodnoty karty. Dle vnitřní směrnice a podepsané dohodě o srážkách mezi společností a zaměstnancem ze mzdy je zakotvená i tato srážka. Dokladem – VÚD II. dochází k proúčtování vytvořené srážky za předchozí období užívání karty prostřednictvím účtů 331- zaměstnanci na straně „dal“ a na straně „má dáti“ zúčtování pohledávky za zaměstnancem. FAP – faktura přijatá se zachytí na účet pasivní 321 – dodavatelé na stranu „dal“ a zrušení dohadné položky pasivní na straně „má dáti“. Po uhrazení faktury přijaté na základě splatnosti dojde ke snížení závazku vůči dodavateli, účet 321 – strana „má dáti“ a odtok finančních prostředků z účtu 221 – bankovní účet.

Tabulka 15 Účtování stravenek a multisport karty

Doklad	Popis účetní operace	Částka Kč	MD	D
VÚD I.	52 % DNN – zaměstnavatel	510	528	389
	48 % pohl. za zaměstnance	470	335	389
VÚD II.	Srážka ze mzdy zaměstnance	470	331	335
FAP	Licence – multisport karet	980	389	321
VBÚ	Úhrada faktury přijaté	980	321	221

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

- **Hmotné dary – jubilejní odměny**

Společnost ráda sdílí se zaměstnanci jejich úspěchy, a to nejen pracovní, ale i ty životní jako je například narození dítěte. Při narození dítěte zaměstnance GrandVision CZ s. r. o., společnost obdaruje menším hmotným darem daného zaměstnance, a to v podobě firemního oblečku opatřeným logem společnosti. Tento hmotný dar je z pohledu zaměstnavatele daňově neuznatelným. Účtování je totožné jako u zvýhodněného vstupného (viz tabulka

č. 14) – jedná se o výdaje na reprezentaci v účtové skupině 51 – Služby a 513 – Náklady na reprezentaci.

Mezi nepeněžní benefity spadají zmíněné poskytované benefity v kapitole č. 7.1 Daňově uznatelné zaměstnanecké benefity a daňově neuznatelné zaměstnanecké benefity v kapitole 7.2. Nepeněžním plnění se rozumí situace, kdy zaměstnanec již dostane benefit formou věcného plnění a zaměstnavatel zabezpečil pomocí finančních prostředků úhradu daného poskytovaného benefitu. Všechny nepeněžní benefity jsou ilustrovány v tabulkovém schématu, kde je i stanoven dopad z daňového hlediska na zaměstnavatele. Zkratka DUN ve zpracované tabulce znamená daňově uznatelný náklad pod zkratkou DNN. Symbol „x“, vyjadřuje daňovou účinnost benefitu.

Tabulka 16 Přehled nepeněžních benefitů společnosti

Poskytovaný benefit	Forma plnění	Zaměstnavatel	
		DUN	DNN
Příspěvek na stravování	nepeněžní	x	
Zaměstnanecká sleva na produkty	nepeněžní	x	
Multisport karta	nepeněžní		x
Vzdělávání zaměstnanců, odborný rozvoj	nepeněžní	x	
Čerstvé ovoce na pracovišti	nepeněžní		x
Cafeterie	nepeněžní		x
Home – office	nepeněžní	x	
Firemní automobil	nepeněžní	x	
Vstupenky do divadla	nepeněžní		x
Firemní akce – teambuilding	nepeněžní	x	
Uniforma	nepeněžní	x	
Hmotné dary – narození dítěte	nepeněžní		x

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

Ve zpracované tabulce č. 16, která je tvořena z poskytnutých dat společnosti a z informací, které mi předali zaměstnanci vybrané společnosti, jsou všechny nepeněžní benefity poskytované společností GrandVision CZ s.r.o. Zpracovaná tabulka v záhlaví vždy rozvede, zda se jedná o daňově uznatelný či neuznatelný náklad a v jaké formě je poskytován. Prvním nepeněžním benefitem je příspěvek na stravování v podobě elektronické stravenky. Tento benefit je pro zaměstnavatele z části i daňově uznatelný náklad, jak lze ověřit ve výše uvedené tabulce. Druhým benefitem je zaměstnanecká sleva na produkty. Tuto slevu

zaměstnanec obdrží v podobě elektrických kupónů, s validací vždy od 1. ledna až do 31. prosince kalendářního roku v době vydání slev, proto tento benefit je ve formě nepeněžního plnění. Daňová uznatelnost tohoto benefitu z pohledu daní nastává v okamžiku spotřeby slevy, tedy v době uplatnění slevy na jakékoliv pobočce z naší sítě prodejen. Daňovým nákladem, je pouze hodnota očištěna o daň z přidané hodnoty daného výrobku. Dalším nepeněžním benefitem je karta pro volnočasové aktivity, tedy Multisport karta. Toto nepeněžní plnění představuje hrazenou část hodnoty multisport karty, kterou zaměstnanec využívá pro zajištění kvality svého fyzického zdraví. Vzdělávání jako takové, je z pohledu formy poskytování nepeněžní plnění, a to z důvodu, že všechny výdaje spojené s uskutečněním daného kurzu (například anglického) je zajištěno zaměstnavatelem a zaměstnanec již v této věci není finančně zainteresován. Dalším nově zavedeným nepeněžním benefitem ve společnosti je zajištění ovoce na pracovišti. Vynaložené výdaje na zajištění tohoto benefitu v podobě nákupu ovoce je daňově neuznatelný náklad. Platforma Cafeterie je již zmíněné „nabídkové menu benefitů“ pro zaměstnance, kteří mají v této platformě stanovený rámec bodů k čerpání na různé věcné produkty a služby, z tohoto důvodu je cafeteria nepeněžního plnění ve smyslu směnění nabytých bodů za hmotnou věc či službu. Dalším benefitem je home – office, díky tomuto benefitu nemusí zaměstnanec jezdit každý den na sjednané pracoviště ve své pracovní smlouvě se zaměstnavatelem a může zůstat doma, a právě v tom je podstata onoho nepeněžního plnění. Vrcholoví manažeři a regionální manažeři mají nepeněžní benefit v podobě firemního automobilu i pro soukromé účely. Ti nemusí vynakládat své prostředky na zajištění dopravy do práce v podobě pořízení vozu případně vynakládat peníze na veřejnou dopravu. Stejně tak vrcholoví manažeři společnosti mohou využít pro tyto účely firemní vůz. V měsíčním intervalu jsou nabídnuty zlevněné vstupenky na divadelní představení společností GrandVision CZ s. r. o. ve vybraných divadlech či kinech, vzhledem k tomu, že vstupenky hradí zaměstnavatel, dává již zakoupené vstupenky přímo zaměstnanci. Firemní akce, případně teambuildingy, jsou pro zaměstnance nepeněžní plnění, současně i všechny akce spojené s firmou, zaměstnanec se nikterak nepodílí na finančním plnění tohoto benefitu, a pouze užívá nepeněžní nehmotnou formu v podobě příjemné atmosféry. V případě firemního stejnokroje se jedná o nepeněžní plnění, jelikož se z daňového pohledu jedná o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele. Hmotným darem ve formě nepeněžního plnění, kterým zaměstnavatel obdarovává své zaměstnance při příležitosti narození miminka je firemní obleček. Tento firemní benefit je z pohledu daní daňově neuznatelným nákladem u zaměstnavatele.

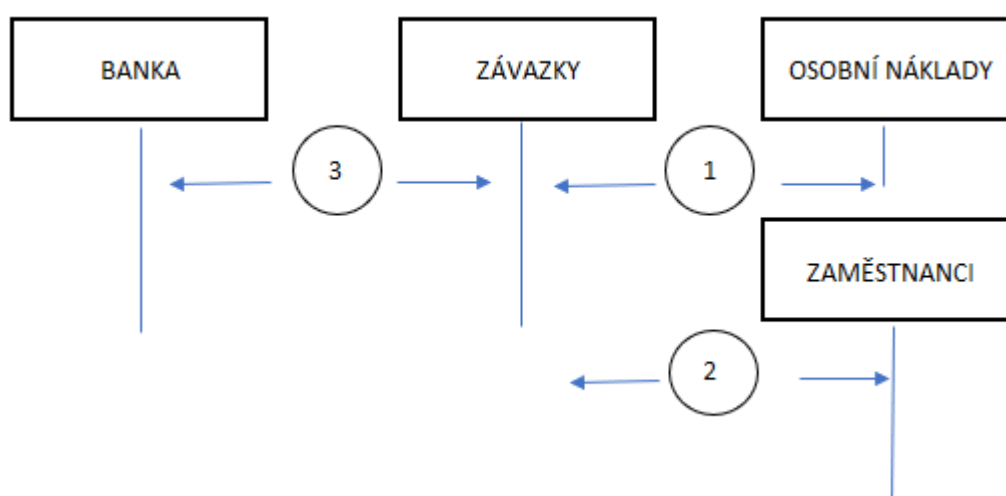
## 8 KOMPRACE VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI DLE ČSÚ A IFRS

Zaměstnanecké požitky dle mezinárodního účetnictví vybraná společnost nevykazuje, a to z důvodu, že v České republice tuto povinnost má v kompetenci sociální správa České republiky. Vybraná společnost GrandVision CZ s. r. o. spadá pod mezinárodní skupinu GrandVision, kterou vlastní Essilor Luxottica. Jedna ze zemí, která spadá do skupiny GrandVision je země Itálie, ve které penzijní dávky neboli důchod zaměstnancům musí vytvářet zaměstnavatel po dobu, kdy je zaměstnanec u zaměstnavatele a provádí mu tzv. službu. V Itálii není sociální správa, která by přebrala povinnost za zaměstnavatele a zajistila tak penzijní dávky občanů v důchodu, jak je tomu v České republice.

V této kapitole budu demonstrovat účtování v rámci IFRS a dle ČÚS na základě vybraných zaměstnaneckých benefitech. V následujícím přehledu budou vybrané benefity společnosti vyobrazeny z praktického hlediska účtování dle IFRS a komparovány proti ČÚS. Tyto příklady byly poskytnuty účetní společností. Pro ilustraci byly vybrány nejčastěji užívané zaměstnanecké benefity vybrané společnosti GrandVision CZ s. r. o., současně jsou tyto zaměstnanecké benefity z účetního hlediska nejvíce obsazované. Jedná se o benefit stravenky a vzdělávání zaměstnanců.

- **Stravenky dle IFRS**

*Postup účtování o příspěvku na stravování prostřednictvím jiným subjektem dle IFRS*



Obrázek č. 5 Schéma účtování dle IFRS - stravenky

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek č. 5 ilustruje pohyby mezi účty, které následně podrobněji rozvedu. Bod 1 znázorňuje nominální hodnotu nakoupené stravenky od distributora včetně provize. Pohyb je zaznamenám mezi závazky a osobními náklady, bodem 2 je znázorněn příspěvek zaměstnavatele na neminimální hodnotu stravenek a provize. Pohyb mezi zaměstnancem a zbylé části nominální hodnoty stravenky je znázorněno bodem 3. Pro lepší představu jsem zvolila i tabulkové schéma pro účtování stravenek dle IFRS.

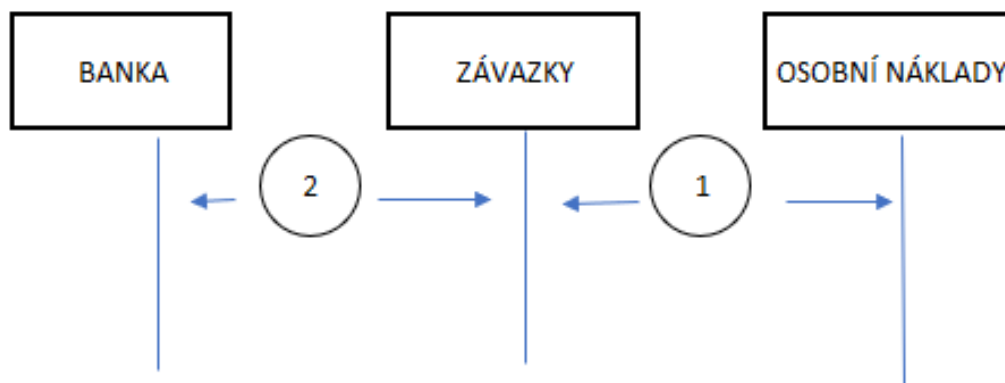
Tabulka 17 Účtování dle IFRS stravenky

<b>Popis účetní operace</b>	<b>Částka Kč</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Závazek k distributorovi	1 290 000	Ceniny	Závazky
Provize distributora	12900	Os. náklad	Závazky
Hodnota stravenky hrazená zaměstnavatelem	709 500	Os. náklad	Ceniny
Hodnota stravenky hrazená zaměstnancem	580 500	Zaměstnanci	Ceniny

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

Výše vypracovaná tabulka č. 17 - Účtování dle IFRS stravenky demonstruje postup při účtování příspěvku na stravenky zajištěným jiným subjektem neboli smluvní společností. Z praktického hlediska je ihned patrné, že dle IFRS je výše provize distributora naúčtována na straně „má dáti“ výsledkového účtu konkrétně na účet – Osobní náklady naopak dle ČÚS je provize distributora stravenek vyselektována a zaúčtována na nákladový účet 518 v účtové skupině 51 – Ostatní služby viz Tabulka 6 – Účetní zachycení nákladů na stravenky. Další operace spojené se stravenkami jsou totožné jako dle ČÚS.

- **Vzdělávání dle IFRS**



Obrázek č. 6 Schéma vzdělávání dle IFRS

Zdroj: Vlastní zpracování

Účtování o poskytnutém vzdělání zaměstnavatelem je v obou účetních systémech velmi podobné, až shodné. Na základě podmínek české legislativy některé společnosti účtují vzdělávání zaměstnanců na nákladový účet 51x – Služby. Tento přístup není zcela správný, protože tyto náklady bezprostředně souvisí se zaměstnanci, je proto vhodné je vykazovat mezi osobními náklady. Náklad vznikající v důsledku nároku na mzdu, respektive na náhradu mzdy, za dobu, po kterou se zaměstnanec vzdělává, je součástí hrubé mzdy, a tak se o něm také účtuje. Náklad, který vzniká v důsledku platby za poskytnutí vzdělání vzdělávacím zařízením (škola, školící centrum) je zahrnováno do osobních nákladů, kde je poté pro účely zveřejnění v příloze k účetní závěrce kumulováno s ostatními osobními náklady. Při každém poskytnutém školení, kurzu, nebo jiném vzdělání je nutné, aby zaměstnavatel posoudil jeho potřebu pro popis pracovní činnosti zaměstnance a tím pádem jeho souvislost s předmětem podnikání společnosti. Tabulka č. 18 je totožná jako pro účtování dle ČÚS.

Tabulka 18 Účtování vzdělávání dle IFRS

Doklad	Popis účetní operace	Částka Kč	MD	D
FAP	Procesní školení zaměstnanců	27 000	527	321
	DPH 21 %	5 670	343	321
VÚD	Hrubé mzdy zaměstnanců	17 250	521	331

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování



## **9 VYHODNOCENÍ EKONOMICKÉ VÝHODNOSTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ PO LEGISLATIVNÍCH ÚPRAVÁCH PRO ROK 2024 A JEJICH OPTIMALIZACE**

Tato kapitola se bude věnovat ekonomickému posouzení vybraných zaměstnaneckých benefitů v závislosti na dopad konsolidačního balíčku s ním spojená omezení, které společnost GrandVision CZ s. r. o. nabízí. Pro vyhodnocení ekonomické zátěže použiji metodu komparace, která bude vycházet za období 1Q 2023 a 1Q 2024 a to z důvodu, časového omezení poskytnutých dat společností. Komparace bude provedena dle druhu poskytovaného benefitu, ve výši celkových nákladů na daný typ nabízeného benefitu společnosti. Pro analýzu jsem vybrala pracovní úsek centrála a tréninkové oddělení. Pod nákladové středisko centrála spadají tato oddělení: logistika, zákaznická linka, IT specialisti, finanční oddělení, tréninkové oddělení, HR, Development, Sales operations director, marketing a v neposlední řadě Europ director s jeho asistentkou. Výstupem této analýzy bude vyhodnocení změn celkových nákladů na zaměstnanecké benefity po nové právní úpravě. Současně v rámci dané kapitoly, tedy v její druhé části dojde k navržení, či doporučení využívání zaměstnaneckých benefitů, a to tak, aby nedošlo k zatížení zaměstnavatele a daný zaměstnanecký benefit se jevil atraktivnějším pro zaměstnance, což ovšem navýší i atraktivitu zaměstnavatele v očích potenciálního žadatele o práci v dané společnosti.

### **9.1 VYHODNOCENÍ EKONOMICKÉ ZÁTĚŽE ANALYZOVANÝCH BENEFITŮ SPOLEČNOSTI**

V roce 2023 za 1Q období společnost zaměstnávala na středisku centrála 30 zaměstnanců, kteří se dále diversifikovali dle svých profesních znalostí. V 1Q2024 již tento počet zaměstnanců byl navýšen o další 4 tedy v součtu 34 zaměstnanců. K navýšení počtu zaměstnanců došlo na oddělení marketingu, developmentu, HR oddělení a finančním oddělení, kdy na každé oddělení byl rekrutován jeden zaměstnanec.

V tabulce č. 20 - Přehled vynaložených nákladů na benefity 1Q2023 a tabulce č. 21 - Přehled vynaložených nákladů na benefity 1Q2024 jsou zpracovány zaměstnanecké benefity, které byly poskytovány v tomto vyobrazeném období pro zaměstnance na centrále a současně na benefity, které spadají pod středisko trénink. Mezi benefity, které spadají pod středisko trénink jsou benefity mentoringu, talent program a náklady na VOŠ oční specialista. Pro

lepší porozumění názvu daného benefitu, jsem vytvořila legendu zmíněných benefitů v tabulce č. 19-20.

*Legenda:*

*AJ – JAZYKOVÝ KURZ: celkové náklady vynaložené na lektora angličtiny*

*CAFETERIE\_BONUSY: roční prémie převedené do platformy cafeterie*

*HMOTNÉ PŘEDMĚTY: náklady za květiny, jubilejní dary*

*KAHOOT!: drobné předměty pro výherce v soutěži, prostřednictvím platformy Kahoot!*

*MULTISPORT: příspěvek na multisport kartu zaměstnavatelem*

*OPTIKA: náklady za školné – očního specialisty*

*OPTIKA – UBYTOVÁNÍ – JÍZDNÉ: náklady vynaložené zaměstnancem na dopravu do školy*

*OVOCE NA PRACOVÍŠTI: náklady na zajištění ovoce*

*PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ: příspěvek na stravování zaměstnavatelem*

*ŠKOLENÍ: náklady na zajištění externích školení, externími lektory*

*TALENT: náklady spojené se zajištěním lektorů/potřeb/tubusů*

*VSTUPENKY: náklady vynaložené na zajištění vstupenek do kina, divadelních představení*

*WORKSHOP: náklady vynaložené na workshopy*

*XMAS BONUS 2024: tvorba dohadné položky na vánoční odměny pro zaměstnance*

*MENTORING: náklady vynaložené na odměny zaměstnancům za mentoring a náklady na externí školitele.*

Tabulka 19 Přehled vynaložených nákladů na benefity 1Q2023

<b>1Q2023</b>	
<b>Firemní benefit</b>	<b>Částka v Kč</b>
AJ – JAZYKOVÝ KURZ	79 250,00
CAFETERIE_BONUSY	315 650,00
HMOTNÉ PŘEDMĚTY	49 528,00
KAHOOT!	2 676,00
MULTISPORT	7 200,00
OPTIKA	142 798,54
OPTIKA – UBYTOVÁNÍ – JÍZDNÉ	27 931,66
OVOCE NA PRACOVÍŠTI	0,00
PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ	141 011,00
ŠKOLENÍ	17 700,00
TALENT	8 944,35
VSTUPENKY	190 960,00
WORKSHOP	16 490,08
XMAS BONUS 2023	45 645,00
MENTORING	31 500,00
<b>Celkový součet</b>	<b>1 077 284,63</b>

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

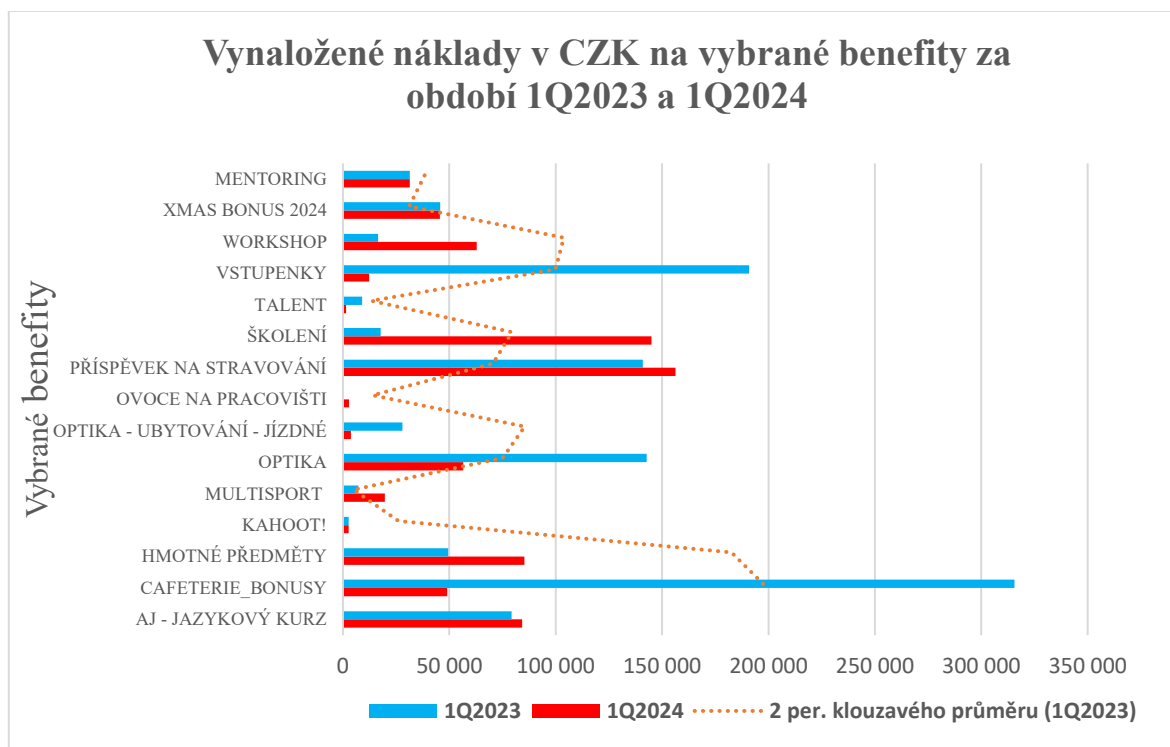
Tabulka 20 Přehled vynaložených nákladů na benefity 1Q2024

<b>1Q2024</b>	
<b>Firemní benefit</b>	<b>Částka v Kč</b>
AJ – JAZYKOVÝ KURZ	84 230,00
CAFETERIE_BONUSY	48 983,00
HMOTNÉ PŘEDMĚTY	85 240,91
KAHOOT!	2 721,90
MULTISPORT	19 740,00
OPTIKA	56 598,54
OPTIKA – UBYTOVÁNÍ – JÍZDNÉ	3 798,54
OVOCE NA PRACOVÍŠTI	2 875,60
PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ	156 314,00
ŠKOLENÍ	145 030,00
TALENT	1 495,45
VSTUPENKY	12 315,00
WORKSHOP	62 940,00
XMAS BONUS 2024	45 555,00
MENTORING	31 500,00
<b>Celkový součet</b>	<b>759 337,94</b>

Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

Z výše přehledných tabulek je vytvořen následný graf, který komparuje šetřená období 1Q 2023 a 1Q 2024 a náklady vynaložené na jednotlivý benefit. Současně bude graf rozebrán a podrobně budou vysvětleny změny, které nastaly v sledovaném období ve společnosti GrandVision CZ s. r. o.

Graf 1 – Celkové náklady na vybrané benefity za období 1Q2023 a 1Q2024



Zdroj: GrandVision CZ s. r. o., vlastní zpracování

Z vytvořeného grafu č.1 je zřejmé, že náklady vynaložené na zaměstnanecké benefity za sledované období byly značně ovlivněny konsolidačním balíčkem. Například benefit „cafeterie bonusy“ – na tomto benefitu je markantní změna, a to z důvodu nové legislativní úpravy. V případě převedení více než ½ průměrné mzdy v ČR (21 983 Kč) z ročních odměn zaměstnanců na platformu Cafeterie, by byly příjmy nad tuto výši podrobeny odvodům na sociální a zdravotní pojištění včetně daně z příjmů fyzických osob ve výši 15 %. Současně i ze strany zaměstnavatele by došlo k tomu zatížení. Je nutné podotknout, že při překročení stanoveného limitu by došlo ke splnění podmínky pro daňově uznatelný nákladem, kterým si společnost může ponížít svůj základ daně. Tento benefit můžeme řadit do skupiny benefitů jako neutrální. Z procentuálního pohledu došlo k 84, 48% snížení nákladů oproti 1Q 2023. Dalším benefitem, kde nastala změna v rámci sledovaného období je vstupné. U tohoto benefitu došlo k 93% snížení nákladů než předešlý kvartál, a to z důvodu efektivnějšího financování tohoto benefitu z pohledu firmy. Dříve byly vstupenky celoplošně nakoupeny bez žádné součinnosti zaměstnanců. Nově je tento benefit postavený na základě návrhu daných představení a až na žádost ze strany zaměstnance jsou vstupenky zakoupeny případně je uhrazeno výhodnější vstupné zaměstnavatelem. Díky tomuto systému společnost byla schopna snížit daňově neuznatelné náklady na tento benefit. Třetím z analyzovaných

benefitů je optika. Náklady, vynaložené na studium optiky, jsou oproti předešlému kvartálu o 60 % sníženy, tento jev nastal z důvodu snížení uchazečů o tento benefit nikoliv ze strany dodavatele (školy), který by snížil náklady za poskytnuté služby. Ze zmíněného důvodu došlo i ke snížení nákladů na jízdné o 86,40 % z celkových nákladů na jízdné, ubytování a poplatky spojené se studiem. V období 1Q 2024 došlo ke zvýšení nákladů na workshopy pro zaměstnance centrály. Workshopy jsou teď žádanějším benefitem ze strany zaměstnanců, a to ze všech výše zmíněných oddělení. V procentuálním vyjádření došlo k navýšení daňově uznatelných nákladů o 281 % než předchozí Q. Jak bylo v kapitole 7.1. uvedeno, společnost zavedla zvýšení příspěvku na stravování i tato změna se projevila v rámci sledovaného období. Celkové náklady na příspěvek na stravování se zvýšily o 10,85 %, nicméně společnost stále splňuje podmínku k daňové uznatelnosti tohoto benefitu a zároveň je toto plnění osvobozeno na straně zaměstnance. Poslední změna, která ovlivnila celkové náklady společnosti za zaměstnanecké benefity je příspěvek na multisport kartu, tento příspěvek zvýšil o 174 % náklady na multisport oproti předchozímu sledovanému období. Navýšení nákladů došlo z důvodu vyššího příspěvku ze strany zaměstnavatele nikoliv ze zvýšeného počtu uživatelů o tento benefit. Výsledek navýšení se projeví v daňově neuznatelných nákladech. Ostatní sledované benefity jsou z analyzovaného období neměnné a společnosti celkové náklady na zaměstnanecké benefity nikterak neovlivnily. Benefit, který z části zvýšil náklady daňově neuznatelné je ovoce na pracovišti. Závěrem tohoto šetření je snížení celkových nákladů na zaměstnanecké benefity společnosti o necelých 30 % (29,51 %) za sledované období. Největší podíl má cafeteria, která kvůli legislativní změně byla značně omezena a náklady se projeví na mzdových účtech.

## **9.2 NÁVRHY OPTIMALIZACE**

V rámci předmětné kapitoly nesmí chybět již v názvu uvedené doporučení, či v tomto případě návrh na optimalizaci či zefektivnění využití zaměstnaneckých benefitů vybrané společnosti. Návrh optimalizace byl na jednotlivých benefitech analyzován tak, aby byl výhodný jak pro stranu zaměstnavatele, tak i zajímavý pro stranu zaměstnance a zvýšil tak atraktivitu předmětného benefitu. Pro tento účel doporučení byly vybrány benefity příspěvek na stravování a zaměstnanecký benefit Cafeteria. V případě prvního zmíněného, tedy zaměstnaneckého benefitu v podobě příspěvku na stravování, bych doporučila navýšit hodnotu příspěvku na stravování až do maximálního možného limitu, který čítá 116,20 Kč hodnoty stravenky, a to z důvodu, že zaměstnavatel má nyní benevolenci do této zmíněné

částky ještě 11,7 Kč. Ilustraci daného návrhu je následující, že v případě navýšení příspěvku o částku 11,7 Kč bude nadále daňově uznatelným, a tím i pro zaměstnance bude daný benefit atraktivnější, jelikož bude daná stravenka navýšena o částku, kterou bude platit zaměstnavatel. Tedy když zaměstnavatel využije maximální hodnoty pro stále ještě daňově uznatelný benefit (116,2 Kč) bude zaměstnanec na stravenku ve stejné nominální hodnotě, tedy 190 Kč, přispívat pouze 73,8 Kč namísto dosavadních 85,5 Kč. Tato částka je v případě jednoho roku skutečně zajímavá. Za předpokladu dvaceti pracovních dní v měsíci náleží zaměstnanci za každý odpracovaný den stravenka, tedy ve výsledku dvacet stravenek, kdy v přepočtu za celý kalendářní rok se jedná o 240 pracovních dnů, které je ale nutné ponížít o dny dovolené, tedy o 25 pracovních dnů dovolené. Výsledkem je tedy 215 pracovních dnů, které se vynásobí rozdílem 11,7 Kč. Při využití tohoto doporučení by výsledkem byla úspora za pracovní kalendářní rok na straně zaměstnance 2 515,5 Kč, a ze strany zaměstnavatele by se jednalo stále o daňově uznatelný náklad, kterým si poníží svůj základ daně jak již bylo výše zmíněno.

Jak bylo uvedeno výše, druhým benefitem navrženým k optimalizaci je benefit Cafeterie. Při sledování fungování, resp. způsobu využívání daného benefitu jsem dospěla ke zjištění, že v 1Q roku 2023 zaměstnanci své roční prémie převáděli na platformu „Cafeterie“ namísto aplikace prémie přímo do mzdy, jelikož v takovém případě by došlo k povinnému odvodu sociálního a zdravotního pojištění, což by hodnotu dané prémie (a tím samozřejmě i její atraktivitu pro zaměstnance) fakticky snížilo. Ve druhém sledovaném období došlo ke změně v chování zaměstnanců v tom smyslu, že většina zaměstnanců si danou hodnotu prémie převedla naopak do mzdy, jelikož vlivem konsolidačního balíčku došlo k tzv. zastropování poskytovaných nepeněžních benefitů, a to do výše ½ průměrné mzdy, takže při překročení této částky by stejně musel zaměstnanec odvádět povinně sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu fyzických osob. Z tohoto důvodu se většina zaměstnanců rozhodla roční prémie promítnout do mzdy, a naopak body z benefitu „Cafeterie“ využít na příspěvek k pořízení multisport karty, příspěvek na stravování a podobně. Tímto svým chováním – z ekonomického hlediska svým způsobem pochopitelným – tak zatížili mzdové náklady svého zaměstnavatele nejméně o 31,8 %, ale současně tito zaměstnanci přišli o plnou výši benefitu, která by jim jinak náležela. Doporučením předmětného benefitu cafeteria je soustředit poskytované nepeněžní prostředky pouze do limitu ½ průměrné mzdy, a to z důvodu, že překročením tohoto stanoveného limitu dochází k odvodům na sociální a zdravotní pojištění a současně i daň jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Nicméně z pohledu zaměstnavatele se díky omezením tohoto nepeněžního plnění splňují vynaložené náklady daňově uznatelnosti, které snižují základ daně.

## ZÁVĚR

Pokládám za svou povinnost v závěru práce mimo jiné i zhodnotit dopady zaměstnaneckých benefitů do sféry zaměstnavatele, stejně jako míru dopadu finančního zatížení zaměstnavatele po přijetí právní úpravy, resp. po nabytí účinnosti konsolidačního balíčku v roce 2024. Byť by se nezasvěcenému čtenáři mohlo zdát, že se jedná o dva rozdílné momenty, je nezbytné provádět hodnocení dopadů zaměstnaneckých benefitů na zaměstnavatele, stejně jako dopady finančního zatížení zaměstnavatele po účinnosti konsolidačního balíčku 2024, ve vzájemných souvislostech a společně.

Analýza byla provedena na vybraných benefitech, a to za různá období, konkrétně v 1Q roku 2023 a v 1Q roku 2024 tak, aby byla sledovaná období časově shodná. Výsledkem takto provedené analýzy bylo (možná poněkud překvapivé) zjištění, že bylo ušetřeno až 30 % celkových nákladů na zaměstnanecké benefity, jelikož došlo ke zpřísnění podmínek pro poskytování vybraných benefitů. Typickým příkladem takového efektu byl benefit „talent program“, u něhož došlo ke zpřísnění podmínek pro zájemce o daný program, a to z důvodu cíleného snížení počtů osob požívajících daný benefit a tím i nákladů na jeho poskytování. Dalším benefitem, který je v souvislosti s provedenou analýzou důležité zmínit, je program „Cafeterie“. V rámci zmíněného programu došlo k výsledkům, že pro zaměstnance není tento benefit v rámci konsolidačního balíčku až tak atraktivní, a to z důvodu, že získané nepeněžní či peněžní benefity již nelze převést na tuto platformu. Současně jsem se během práce v kapitole 9.2 pokusila nastínit možné návrhy či doporučení pro zaměstnavatele, kterými by mohl zásadním způsobem zatraktivnit vybrané zaměstnanecké benefity. Tyto návrhy byly demonstrovány na benefitech Cafeterie, z důvodu účinnosti nové právní legislativy zaměstnavatel zamítl zaměstnancům převod variabilní složky mzdy na body do platformy cafeteria. Ze strany zaměstnance musí být tyto příjmy podrobeny dani z příjmů a odvodům na sociální a zdravotní pojištění, nicméně vynaložené náklady za variabilní mzdu vstupují do daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele a to proto, protože jsou součástí mzdy, která splňuje podmínku na výdaje k „zajištění, udržení a dosažení“ příjmů. Z čehož vyplývá, že zaměstnavatel si o tyto vynaložené výdaje může snížit svůj základ daně, a mít o ně nižší ZD. Dále došlo k návrhu pro optimalizaci zaměstnaneckého benefitu příspěvek na stravování, kdy současný příspěvek na stravování ze strany zaměstnavatele je možné navýšit o 11,7 Kč. Při navýšení příspěvku zaměstnavatelem bude pro něj stále náklad daňově uznatelný a pro stranu zaměstnance bude finanční úspora za kalendářní rok (po odečtu dovolené) 2 515, 5 Kč.



Domnívám se, že výsledky, k nimž jsem v rámci této bakalářské práce dospěla, odpovídají očekáváním a předpokladům, s nimiž jsem ke zvolenému tématu původně přistupovala. Osobně hodnotím stav po datu 1. ledna 2024, tedy po nabytí účinnosti souboru právních předpisů označovaných jako tzv. konsolidační balíček, jako posun k horšímu, a to zejména z toho prostého důvodu, že zaměstnavatel nadále nemůže nabídnout svým zaměstnancům takové zaměstnanecké benefity, jež by nebyly zatíženy zdaněním při překročení určité hodnoty poskytovaného nepeněžního benefitu, tedy do výše  $\frac{1}{2}$  průměrné mzdy. Z pohledu státu je díky konsolidačnímu balíčku a shora popsánému znevýhodnění z výše uvedeného důvodu v rámci benefitu „Cafeterie“ ekonomicky přínosné, že mimořádné a roční odměny vstupují zaměstnanci do vyměřovacího základu, čímž dochází k vyšším odvodům státu v podobě daně z příjmů fyzických osob, zdravotního a sociálního pojištění. Z tohoto pohledu se tedy zákonodárci podařilo dosáhnout kýženého efektu působení konsolidačního balíčku, tzn. zavést fiskální a daňová legislativní opatření, která povedou ke konsolidaci veřejných financí mimo jiné i cestou zvýšení příjmů do státního rozpočtu.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

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

BARTŮŠKOVÁ, Zuzana, 2024. 49. díl: Zaměstnanecké benefity: daňové změny a novinky pro rok 2024. ČSOB. Průvodcem podnikání [online]. [cit. 2024-05-16]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnanecke-benefity-danove-zmeny-2024/>

BERÁNEK, RNDr. Petr, 2024. Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti 2024. 2. aktualizované. Praha: ANAG. ISBN 978-80-7554-402-5.

DVOŘÁKOVÁ, Dana, 2023. Finanční účetnictví a výkaznictví podle mezinárodních standardů IFRS. 6.vydání. Praha: BizBooks. ISBN 978-80-265-1085-7.

FICBAUER, Jiří, 2016. Mezinárodní standardy účetního výkaznictví. I. vydání. Česko: Akademické nakladatelství CERM. ISBN 9788021453906.

FINANČNÍ SPRÁVA ČESKÉ REPUBLIKY, 2024. Metodická informace ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024. Finanční správa České republiky [online]. 2024 [cit. 2024-05-13]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/f-novinky/Methodicka-informace-k-zamestnaneckym-benefitum-od-1-ledna-20.pdf>

GOLÁŇ, Tomáš, 2024. Zaměstnanecké benefity 2024 – daňová (ne)uznatelnost, osvobození a kdy dodanit. TOMÁŠ GOLÁŇ DAŇOVÁ KANCELÁŘ S. R. O. Tomáš Goláň daňová kancelář s. r. o. [online]. 15.01.2024 [cit. 2024-05-13]. Dostupné z: <https://www.golan.cz/zamestnanecke-benefity-2024-%E2%80%93-danova-neuznatelnost-osvobozeni-a-kdy-dodanit>

HAAS KUBÁTOVÁ, Alena, 2019. Účtování na účtech 527 a 528 a rozdíly mezi nimi. Portal.POHODA [online]. [cit. 2024-05-13]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-na-uctech-527-a-nbsp;528-a-nbsp;zakladni/>

HNÁTEK, Miloslav, 2024. Daňové a nedaňové náklady 2024. 7.vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-908801-2-2.

HNÁTEK, Miloslav, 2024. Zcela legální daňové triky 2024. 8.vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-908801-1-5.

IFRS, 2014. IAS 19 Employee Benefits. IFRS [online]. [cit. 2024-05-13]. Dostupné z: <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits/>

JANKOVIČ, PETR, 2009. Aplikace IAS/IFRS v podmínkách českých podniků: Diplomová práce [online]. Brno: Vysoké učení technické v Brně Fakulta podnikatelská. Dostupné také z: [https://www.vut.cz/www\\_base/zav\\_prace\\_soubor\\_verejne.php?file\\_id=14196](https://www.vut.cz/www_base/zav_prace_soubor_verejne.php?file_id=14196)

JÍLEK, Josef, 2018. Hlavní účetní systémy: IFRS a US GAAP. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2774-5.

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

OTAVOVÁ, Milena a Jana GLÁSEROVÁ, 2009. ZAMĚSTNANECKÉ POŽITKY V SOULADU S IAS/IFRS A PODLE ČESKÉ NÁRODNÍ ÚPRAVY VČETNĚ DAŇOVÝCH DOPADŮ. I. vydání. Brno: Ústav účetnictví a daní, Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně. ISBN 10.11118/actaun200957060179.

PKF INTERNATIONAL, 2023. Wiley 2023 Interpretation and Application of IFRS Standards. 2.vydání. United States: John Wiley & Sons. ISBN 978-1-394-18630-3.

PRUDEN, Petra, 2020. Jakých benefitů si zaměstnanci cení nejvíce? CoolClub [online]. [cit. 2024-05-09]. Dostupné z: <https://club.coolpeople.cz/ps-5-the-future-of-gaming-show-hry-ktere-vas-dostanou/1381.html>

THE ANNOTATED IFRS® STANDARDS, 2020. The Annotated IFRS® Standards Required 1 January 2020. Part A-C. United Kingdom: IFRS Foundation, 5504 s. 2059. ISBN 978-1-911629-42-9 (SET)

ZONKY.CZ, 2019. Popularita příspěvku na dovolenou stoupá — letos mohou zaměstnanci využít až dvacet tisíc korun. Zonky.cz [online]. [cit. 2024-05-13]. Dostupné z: <https://www.zonky.cz/novinky/popularita-prispevku-na-dovolenou-stoupa-letos-mohou-zamestnanci-vyuzit-az-dvacet-tisic-korun/>

ČESKO, 2002. Vyhláška č. 500/2002 Sb. [online]. Zákony pro lidi, 1.1.2024 [cit. 2024-05-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-500>

ÚŘAD PRÁCE ČR, 2024. Nezaměstnanost v lednu mírně vzrostla na 4 %. Vyšší je počet uchazečů o zaměstnání a klesá počet volných pracovních míst. Úřad práce ČR [online]. [cit. 2024-05-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/tiskove-zpravy-2024>

ÚZ 1518 Daně z příjmů 2023, 2023. Praha: Sagit. ISBN 978-80-7488-559-4.  
9788074885594.

ČESKO, 1992. Zákon č. 586/1992 Sb. Zákony pro lidi [online]. 1.1.2024 [cit. 2024-05-16].  
Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákony pro lidi [online]. 2024 [cit.  
2024-05-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

## **SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

D – dal

DPH – daň z přidané hodnoty

FAP – faktura přijatá

FAV – faktura vystavená

FKSP – Fond kulturních a sociálních potřeb

IAS – International Accounting Standards

IFRS - International Financial Reporting Standards

MD – má dáti

PHM – pohonné hmoty

Sb. - sbírka zákonů

VBÚ – výpis z bankovního účtu

VPD – výdajový pokladní doklad

VÚD – vnitřní účetní doklad

ZD – základ daně

ZDP – zákon o daních z příjmů

ZP – zákoník práce

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 Legislativní proces nové právní legislativy .....	25
Obrázek č. 2 Struktura orgánů vydávajících IFRS .....	35
Obrázek č. 3 Pohyb tvorby požitků .....	37
Obrázek č. 4 Časová osa požitků .....	38
Obrázek č. 5 Schéma účtování dle IFRS - stravenky .....	62
Obrázek č. 6 Schéma vzdělávání dle IFRS .....	64

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Nejvýhodnější benefity .....	21
Tabulka 2 Výhodné benefity .....	22
Tabulka 3 Nevýhodné benefity .....	23
Tabulka 4 Nevýhodné benefity .....	24
Tabulka 5 Komparace nové právní úpravy §24/2/j/4 .....	26
Tabulka 6 Účetní zachycení nákladů na stravenky .....	46
Tabulka 7 Princip účtování vzdělávání – externí školitel .....	48
Tabulka 8 Náklady spojené se studiem .....	50
Tabulka 9 Náklady na firemní stejnokroj .....	51
Tabulka 10 Účetní operace spojené s automobilem .....	53
Tabulka 11 Ilustrace mzdy včetně benefítů .....	54
Tabulka 12 Účtování dohadné položky na mzdové bonusy .....	55
Tabulka 13 Účtování faktur za nahrané body .....	57
Tabulka 14 Účtování nákladů za kulturní program .....	58
Tabulka 15 Účtování stravenek a multisport karty .....	59
Tabulka 16 Přehled nepeněžních benefítů společnosti .....	60
Tabulka 17 Účtování dle IFRS stravenky .....	63
Tabulka 18 Účtování vzdělávání dle IFRS .....	64
Tabulka 19 Přehled vynaložených nákladů na benefity 1Q2023 .....	66
Tabulka 20 Přehled vynaložených nákladů na benefity 1Q2024 .....	67

## **SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 – Celkové náklady na vybrané benefity za období 1Q2023 a 1Q2024 .....	68
--	----



## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha P I: Zvyšování kvalifikace zaměstnanců

# **PŘÍLOHA P I: ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ**

## **VNITŘNÍ PŘEDPIS** společnosti GrandVision CZ s.r.o.

č. 07/2020

### **Zvyšování kvalifikace zaměstnanců**

Společnost GrandVision CZ s.r.o., se sídlem Lomnického 1742/2a, Nusle, 140 00 Praha 4, identifikační číslo: 25127993, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze pod sp. zn. C 52029, zastoupená panem Pavlem Krejčím, obchodním ředitelem, vydává tento

## VNITŘNÍ PŘEDPIS

### Zvyšování kvalifikace zaměstnanců

#### I. OBECNÁ USTANOVENÍ

- (1) Tento vnitřní předpis stanovuje obecná pravidla pro zvyšování kvalifikace zaměstnanců společnosti GrandVision CZ s.r.o. (dále jen „GrandVision CZ s.r.o.“ nebo „zaměstnavatel“), pro sjednávání kvalifikační dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a pravidla pro úhradu nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace. Není-li dále stanoveno jinak, vztahuje se tento vnitřní předpis na všechny zaměstnance společnosti GrandVision CZ s.r.o. vykonávající pro zaměstnavatele práci v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou (dále jen „zaměstnanec“).
- (2) Tento vnitřní předpis je v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“). Ostatní otázky neupravené tímto vnitřním předpisem se řídí zákoníkem práce, a dále pokyny vedení společnosti GrandVision CZ s.r.o.

#### II. ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ

- (1) Zvyšování kvalifikace je v souladu s ustanovením § 231 ZP změna hodnoty kvalifikace zaměstnance, a dále též její získání nebo rozšíření. Toho lze docílit studiem, školením nebo jinou formou přípravy pro dosažení vyššího stupně vzdělání. Zvyšování kvalifikace se vždy děje v souladu s potřebami zaměstnavatele zajistit kvalifikované odborníky pro výkon činnosti zaměstnavatele v souladu s platnými právními předpisy.
- (2) Zaměstnavatel má zejména zájem na získávání kvalifikovaných zaměstnanců v oblasti oční optika, obor diplomovaný oční optik. Za tímto účelem zaměstnavatel spolupracuje s několika školami, především s Vyšší odbornou školou zdravotnickou, se sídlem Praha 1, Alšovo nábřeží 6, čp 82, PSČ 110 00, IČ: 00638749, a Vyšší odbornou školou – Diplomovaný oční technik, s.r.o., se sídlem Pardubice – Staré Čivice, Přeloučská 59, PSČ 530 06, IČ: 256 23 028, zapsanou v OR u KS v Hradci Králové pod spis. zn. C 28949, kde zaměstnanci zaměstnavatele mohou absolvováním tříletého studia získat kvalifikační diplomovaný oční optik.
- (3) Zaměstnavatel je podle § 233 ZP oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace svého zaměstnance. Zaměstnanec je, mimo jiné, povinen předložit zaměstnavateli rozvrh výuky potvrzený dotčenou školou neprodleně po jeho obdržení, dále i harmonogram zkoušek a dalších studijních povinností, jakmile je mu znám. Zaměstnavatel je rovněž oprávněn od zaměstnance požadovat, aby ho průběžně o svém studiu informoval a předkládal mu své hodnocení.
- (4) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci při zvyšování kvalifikace pracovní volno v rozsahu stanoveném § 232 ZP, tedy v rozsahu:
  - (i) nezbytně nutném k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
  - (ii) 2 pracovních dnů na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
  - (iii) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, absolutoria,
  - (iv) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce,
  - (v) nezbytně nutném k účasti na přijímací zkoušce,

- (vi) nezbytně nutném k vykonání opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu.
- (5) Zasahuje-li zvyšování kvalifikace zaměstnance do jeho pracovní doby, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance podle § 205 ZP, za kterou přísluší zaměstnanci náhrady mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Náhrada mzdy však nepřísluší zaměstnanci za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky a k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu.
- (6) Zaměstnavatel může se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace zaměstnance uzavřít dohodu o zvyšování kvalifikace (dále jen „kvalifikační dohoda“), jejíž součástí je vždy závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let od data zvýšení kvalifikace, nebo uhradit zaměstnavateli veškeré náklady spojené se zvýšením kvalifikace zaměstnance, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.
- (7) Zaměstnanec je povinen po ukončení zvyšování své kvalifikace předložit zaměstnavateli doklad o ukončení zvýšení kvalifikace, a to do 10 dnů po jeho obdržení.
- (8) Pokud zaměstnanec u závěrečné zkoušky neuspěje, je povinen složit opravnou zkoušku, a to nejpozději do 1 roku od data absolvování první (tzn. neúspěšné) zkoušky.

### III. KVALIFIKAČNÍ DOHODA

- (1) Kvalifikační dohoda uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí obsahovat:
- druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení;
  - dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po zvýšení kvalifikace;
  - druhy nákladů a celkovou částku nákladů, které bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní závazek setrvat v zaměstnání.
- (2) Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně.
- (3) Pokud zaměstnanec nesplní svůj závazek setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele po dobu sjednanou v kvalifikační dohodě či pokud zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace, je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli tyto druhy nákladů:
- náhrada mzdy, odvody na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem;
  - školné, příp. jiné poplatky hrazené škole;
  - jízdní výdaje a výdaje za ubytování.

Celková částka nákladů, kterou je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, činí nejvýše částku 100. 000,- Kč (slovy: jednostotistic korun českých).

- (4) Do doby setrvání zaměstnance u zaměstnavatele se nezapočítává nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen.

- (5) Pokud zaměstnanec nesplní svůj závazek z kvalifikační dohody pouze zčásti, povinnost nahradit náklady při zvyšování kvalifikace se poměrně sníží.
- (6) Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, jestliže:
- a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si kvalifikaci zvyšoval,
  - b) pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele, s výjimkou případů, kdy dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu porušení povinností zaměstnance podle § 52 písm. g) ZP nebo, kdy pracovní poměr skončil dohodou z důvodů podle § 52 písm. a) až e) ZP,
  - c) zaměstnanec nemůže vykonávat dle lékařského posudku práci, pro kterou si zvyšoval svou kvalifikaci nebo dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dále svou dosavadní práci, a to z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí.
  - d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu minimálně 6 měsíců kvalifikaci svého zaměstnance, kterou tento zaměstnanec získal na základě kvalifikační dohody.
- (6) Veškerá další práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance ohledně zvyšování kvalifikace se řídí zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy České republiky.

#### IV. ÚHRADA NÁKLADŮ

- (1) Zaměstnavatel hradí při zvyšování kvalifikace zaměstnance tyto náklady:
- školné: 1. 500,- Kč až 20 000 Kč / semestr (v závislosti na výši školného stanoveného konkrétní školou), případně další poplatky hrazené povinně škole,
  - jízdní výdaje zaměstnance: do výše ceny jízdenky II. třídy hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy (např. autobus, vlak) – zaměstnanec je povinen doložit cenu jízdenky za použitý hromadný dopravní prostředek dálkové přepravy. Možná je i soukromá cesta osobním silničním motorovým vozidlem – v případě použití vlastního osobního silničního motorového vozidla je potřeba doložit formulář pro použití soukromého vozidla ke služebním účelům. Jízdní výdaje však zaměstnavatel hradí zaměstnanci pouze do výše odpovídající ceně jízdenky hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy. V takovém případě je potřeba doložit výši běžné jízdenky (výtisk z internetu, doložení minulé jízdenky apod.) Náhrada PHM při použití soukromého motorového vozidla je povolena pouze v případě, že jízda hromadným dopravním prostředkem dálkové přepravy není z nějakého důvodu možná a regionální manažer tuto variantu schválí. Pokud má zaměstnanec bydliště ve stejném městě, jako je umístěna škola pak na jízdní výdaje nemá nárok. Pokud zaměstnanec jezdí do zaměstnání, které je umístěno ve stejném městě jako škola, pak na jízdní výdaje nemá nárok a to z důvodu, že cesta do školy je brána jako cesta do zaměstnání. Zaměstnáním je myšleno