

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve vybraném  
podniku**

**Ludmila Duspivová**

© 2015 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra obchodu a financí  
Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Ludmila Duspivová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku**

Název anglicky

**Optimization of Wage Costs and Benefits of the Selected Company**

---

### Cíle práce

Cílem práce je analyzovat ve vybraném podniku poskytované mzdové náklady a benefity dle současné právní úpravy z pohledu daňového zatížení podniku i zaměstnance. Na základě zjištěných výsledků zhodnotit systém poskytovaných zaměstnaneckých benefitů daného zaměstnavatele a navrhnout doporučení pro optimalizaci tohoto systému za účelem minimalizace daňové povinnosti zaměstnavatele.

### Metodika

V rámci teoretické části práce budou vymezeny základní pojmy z oblasti mzdových nákladů a benefitů na základě literární rešerše dostupných informačních zdrojů, která současně podá komplexní přehled o dané problematice. V praktické části bude provedena analýza současného stavu mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku v České republice. Výsledky analýzy poslouží jako základ pro vytvoření návrhu optimalizace stávajícího systému odměňování a benefitů s přihlédnutím k jejich daňové uznatelnosti a finančním možnostem zmíněného subjektu.

**Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran textu

**Klíčová slova**

Mzdové benefity, daň, mzda, náklady, optimalizace.

---

**Doporučené zdroje informací**

- ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy. Praha, Grada Publishing, a.s., 2007, 769 s., ISBN 978-80-247-1407-3.
- BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha, Oeconomica, 2012, ISBN 978-80-245-1880-0.
- KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. Praha, Management Press, 2001, ISBN 80-7261-033-3.
- KRBEČKOVÁ, Marie, Ing., PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. Praha, Anag, 2012, 192 s., ISBN 978-80-7263-722-5.
- MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. Praha, Aspi, 2010, ISBN 80-7357-275-3.
- PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha, Leges, 2011, ISBN 978-80-87212-66-0.
- SIROVÁTKA, Tomáš et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2006, ISBN 80-7326-104-9.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2015/06 (červen)

**Vedoucí práce**

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 29. 9. 2014

**Ing. Helena Čermáková, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 25. 03. 2015

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 03. 2015

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D., vedoucí diplomové práce, za její cenné rady a doporučení.

# Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku

---

## Optimization of Wage Costs and Benefits of the Selected Company

### Souhrn

Diplomová práce se zaměřuje na vyhodnocení účetních a daňových dopadů poskytovaných mzdových nákladů a benefitů podle platné legislativy. Shrnuje současný stav poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybraném podnikatelském subjektu, popisuje používaný systém poskytování benefitů a dává si za cíl navrhnout konkrétní změny na základě zjištěných skutečností. Doporučené úpravy používaného systému benefitů současně reflektují nové trendy v dané oblasti, které jsou již dostupné a zaváděné v České republice. Výsledkem by měla být optimalizace benefitů, které jsou pro zaměstnance a zaměstnavatele atraktivnější, přičemž bude maximálně využita jejich daňová výhodnost. Zároveň by mělo být dosaženo snížení administrativní náročnosti spojené s poskytováním zaměstnaneckých výhod a umožněno flexibilní využívání daného rozsahu benefitů.

### Summary

The thesis is focused on evaluation accounting and tax impacts of provided labour costs and benefits according to the valid legislation. It summarizes real state of provided employment benefits in selected entrepreneurial subject. It describes using system of provided benefits and makes its goal to suggest the concrete changes on the basis of established facts. The recommended adjustments of using system of benefits brings back the new trends in this area in the same time. These trends are accessible and introducing in the Czech Republic yet. The reason should have been the optimalization of benefits which are at the first more interesting for both employees and employers. At the second there is maximal tax advantageousness. At the same time it should have been achieve the reduction of administrative intensity which is related with providing of employment benefits and gives the chance for flexible using of this benefit's range.

**Klíčová slova:** benefit, daň, fond, motivace, mzda, náklady, optimalizace, pojistné, zaměstnavatel, zaměstnanec

**Keywords:** benefit, tax, fond, motivation, wage, costs, optimalization, premium, employer, employee

## Obsah:

1	Úvod.....	3
2	Cíl práce a metodika .....	4
3	Teoretická východiska .....	6
3.1	Systém odměňování .....	6
3.2	Mzdové náklady.....	6
3.3	Zaměstnanecké benefity .....	7
3.4	Možnosti financování benefitů .....	7
3.5	Role odborové organizace a kolektivní smlouva.....	8
3.6	Rozlišení benefitů podle daňového zatížení .....	9
3.7	Formy poskytování benefitů .....	10
3.8	Trendy v poskytování benefitů .....	11
3.9	Vybraná plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům jako benefity nebo mzdové náklady z daňového pohledu platného pro rok 2014. <sup>1)</sup> .....	11
3.9.1	Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	11
3.9.2	Vzdělávání .....	15
3.9.3	Stravování zaměstnanců a bývalých zaměstnanců .....	17
3.9.4	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání.....	17
3.9.5	Kultura, rekreace, tělovýchova a zájmy.....	18
3.9.6	Opatření ke sladování profesního a rodinného života a zlepšování podmínek pro zaměstnance s povinnostmi k rodině.....	19
3.9.7	Dary (nepeněžní bezúplatné plnění), sociální výpomoci a zápůjčky (půjčky) .....	23
3.9.8	Péče o zdraví.....	29
3.9.9	Ostatní plnění.....	30
4	Praktická část .....	33
4.1	Analýza vybraných benefitů z pohledu daňové optimalizace .....	33
4.1.1	Vybrané benefity a jejich daňové hledisko.....	35
4.2	Popis současné situace systému zaměstnaneckých benefitů společnosti Plzeňské městské dopravní podniky, a.s. (PMDP, a.s.) .....	47
4.2.1	Stávající systém zaměstnaneckých benefit .....	49
4.3	Analýza benefitů poskytovaných ze sociálního fondu .....	52
4.3.1	Příspěvek na stravování .....	53
4.3.2	Příspěvek na lázně a rehabilitace .....	54
4.3.3	Příspěvek na sport, kulturu a jiné aktivity .....	55
5	Zhodnocení výsledků analýzy a diskuze .....	56
6	Závěr .....	62
7	Seznam použitých zdrojů.....	63
8	Přílohy.....	65

# 1 Úvod

Lidé uvádějí do pohybu ostatní zdroje a determinují jejich využívání a zároveň představují pro organizaci ten nejcennější a v rozvinutých tržních podmínkách zpravidla i nejdražší zdroj, který rozhoduje o prosperitě a konkurenceschopnosti organizace. Do popředí se dostává vše, co slouží pružnosti a efektivnosti organizace. Mimořádný důraz se klade na zdravé vztahy v organizaci a péči o pracovníky.<sup>1)</sup>

První podmínkou úspěšnosti organizace je tedy uvědomění si hodnoty a významu lidí, lidských zdrojů, uvědomění si, že lidé představují největší bohatství organizace a že jejich řízení rozhoduje o tom, zda organizace uspěje či nikoliv.<sup>2)</sup>

Jednou z akceptovaných rolí sociálního státu v současné Evropě je mimo jiné také dosažení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem, tak aby ani jedna ze zmíněných domén netrpěla. K balancování rodinného a profesního života přispívá rodinná politika realizovaná intervencemi státu, které se přímo či nepřímo týkají rodinného a pracovního života jedinců.<sup>3)</sup>

Kvalitní systém odměňování je možným doplněním role státu v jeho rodinné politice a politice zaměstnanosti. Dobře zvolený a nastavený systém slouží jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Provázanost účetního a daňového pohledu na odměňování zaměstnanců je dána legislativní úpravou a tím jsou pevně stanoveny mantinely, které musí zaměstnavatel respektovat, pokud usiluje o efektivní vynakládání svých finančních prostředků.

Prioritní je daňové hledisko, protože určuje výši daňového zatížení, jak na straně zaměstnavatele tak i zaměstnance. Podle toho se odvíjí daňová výhodnost či nevýhodnost poskytované odměny.

---

<sup>1)</sup> KOUBEK Josef. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha, Management Press, 2001, ISBN 80-7261-033-3.

<sup>2)</sup> Citace: KOUBEK Josef. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha, Management Press, 2001, ISBN 80-7261-033-3.

<sup>3)</sup> SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2006, ISBN 80-7326-104-9.



Lze samozřejmě poskytovat odměnu, přestože je daňově neuznatelným nákladem, který se projeví v účetnictví jako položka snižující účetní výsledek hospodaření a do daně z příjmu právnických osob vstupuje jako připočitatelná položka, čímž zvyšuje základ daně z příjmů. Cílem každé účetní jednotky je však minimalizování daňového základu a tím co nejnižšího odvodu daně. Snahou zaměstnavatele proto je mít v účetních nákladech převážně takové položky, které jsou zároveň daňově uznatelným nákladem.

Z pohledu zaměstnance je daňové hledisko neméně podstatné, protože odměna, která je přislíbena zaměstnavatelem, nemusí být v konečné podobě motivující, pokud jí zatíží povinné odvody a je tak ve výsledku nižší, než se zpočátku prezentovalo.

## **2 Cíl práce a metodika**

Cílem diplomové práce je zhodnocení poskytovaných mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku. Za výchozí znaky pro zhodnocení byly vybrány dva ukazatele, a to daňová uznatelnost či neuznatelnost nákladů a výše finančních výdajů na poskytované benefity.

Získání a následná analýza těchto ukazatelů umožňují zhodnotit a porovnat vývoj ukazatelů ve vybraném podniku. Sledovaným obdobím pro zhodnocení poskytovaných mzdových nákladů a benefitů a jejich vývoje jsou roky 2009 - 2013.

Na základě splnění výše uvedených cílů budou poté navrženy změny v systému poskytovaných benefitů za účelem optimalizace nákladů vynakládaných na tyto položky.

Při zpracování diplomové práce na téma optimalizace mzdových nákladů a benefitů bylo použito několik metod, jedná se především o metodu indukce, dále metodu deskripce, analýzy, syntézy, dedukce a dotazníkového průzkumu.

Metoda indukce je použita v úvodní části práce, konkrétně při uvedení do problému.

Dále je práce rozdělena na dvě části, a to část teoretickou - literární rešerši a část praktickou.

V teoretické části jsou definovány základní pojmy. Jedná se o pojmy mzdové náklady, benefity a motivace, dále je vysvětlen vliv odborové organizace na strukturu a výši poskytovaných plnění zaměstnavatele zaměstnancům z titulu uzavřené kolektivní smlouvy. Součástí teoretické části je také charakteristika benefitů z pohledu účetního a daňového

hlediska. Současně je také popisován trend v poskytování benefitů ve světě a v ČR. Ke zpracování teoretické části je využita metoda deskripce.

V praktické části jsou poté aplikovány teoretické poznatky do praxe. Konkrétně je v praktické části provedeno zhodnocení poskytovaných mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku, přičemž benefity jsou posuzovány na základě dvou ukazatelů, kterými jsou daňové náklady a účetní náklady. Sledovaným obdobím byly zvoleny roky 2009 až 2013.

Při hodnocení benefitů na základě vybraných ukazatelů jsou nejprve získána data, především z povinně zveřejňovaných údajů a také z interních materiálů společnosti. Následně jsou tato data analyzována a vyhodnocena. Vyhodnocení probíhá porovnáváním získaných dat o vybraném benefitu v delším časovém období a zároveň je interpretován vývoj těchto hodnot v čase. Analýza těchto dat umožňuje získat informace o tom, jak se vyvíjí poskytování benefitů v čase, zda dochází ke zvyšování, snižování či stagnaci těchto ukazatelů. Důležitou metodou použitou k získání názoru zaměstnanců na systém benefitů je dotazníkový průzkum.

Pro zpracování praktické části jsou tedy využity především metody analýzy (rozbor získaných interních dat), syntézy (získávání dat, spojení, shrnutí), dedukce (vyvození závěrů na základě získaných informací) a dotazníkového průzkumu.

Po praktické části diplomové práce následuje závěr, přičemž pro vyvození závěrů je použita metoda dedukce a výsledky dotazníkového průzkumu. Součástí závěrečné části je také návrh optimalizace poskytovaných mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku.

Součástí diplomové práce jsou také přílohy (rozvaha a výsledovka podniku).

Práce obsahuje především data sekundární, která byla získána na základě studia relevantních zdrojů (odborné literatury, elektronických zdrojů, apod.). Data získaná z interních materiálů vybraného podniku jsou z důvodu utajení konkrétních finančních údajů upravena náhodně zvoleným koeficientem.

## **3 Teoretická východiska**

### **3.1 Systém odměňování**

Systém odměňování má podporovat prosazení strategie organizace a rozvoj organizační struktury, má působit na získávání, stabilizaci a motivaci zaměstnanců k osobnímu rozvoji a zvyšování kvalifikace a v neposlední řadě musí stimulovat k pracovnímu výkonu.

Hodnocení práce je převážně prováděnou mzdou nebo platem, ale také zaměstnaneckými výhodami a požitky. Moderní odměňování dává větší důraz na nepeněžní formy plnění, jako např. pochvalu, povýšení, možnost účastnit se určitých aktivit či úkolů a také poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Práce je účelově vynakládané úsilí a aplikace znalostí spolu s dovednostmi. Většinu lidí motivuje k práci snaha získat peníze a tak si zajistit základní životní potřeby. Někteří lidé ale pracují s motivací nemateriální, kterou je například potřeba prestiže, uznání, úspěchu, moci a zařazení do společnosti.<sup>4)</sup>

Hodnocení by mělo poskytovat základnu pro měření individuálního výkonu a motivovat lidi k vyššímu pracovnímu úsilí. V neposlední řadě slouží hodnocení práce k shromáždění informací o požadavcích na vzdělání, praxi a jiných potřebných znalostech a dovednostech na danou pozici a pomáhá tak při výběru a rozmisťování pracovníků.

### **3.2 Mzdové náklady**

V Česku, stejně jako ve většině zemí světa, jsou celkové mzdové náklady zaměstnavatele vyšší, než činí hrubá mzda zaměstnance. Důvodem je sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem.

Značnou část vynaložených prostředků přitom mnohdy zaměstnanec na své výplatní pásce ani neuvidí. Vysoké sociální pojištění tak zvyšuje cenu práce. Pro mezinárodní firmy je to podstatná informace, protože žijeme v globálním světě a není problém změnit sídlo společnosti. Mzdové náklady jsou totiž v mnoha firmách nejvyšší nákladovou položkou a rozdílná sazba sociálního pojištění v jednotlivých zemích je následně ve výsledcích firmy zřetelná.

---

<sup>4)</sup> ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. Praha, Grada Publishing, a.s., 2007, 769 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

Mzdové náklady jsou tedy položkou, kterou se zaměstnavatel snaží udržovat v přijatelných mezích v návaznosti na své finanční možnosti a nemá zájem ji nadále zvyšovat, protože mu to nepřináší odpovídající efektivní přínos.

Zaměstnanec naopak neustále preferuje především hotové peníze před nepeněžním plněním a jeho cílem je přimět zaměstnavatele ke zvyšování mzdy nebo platu. V opačném případě se snaží najít jiného zaměstnavatele, který mu nabídne výhodnější mzdové ohodnocení.

### **3.3 Zaměstnanecké benefity**

Zaměstnanecké výhody jsou takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. Na rozdíl od mezd a platů nebývají obvykle vázány na pracovní výkon. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci, k postavení pracovníka v organizaci, k době zaměstnání v organizaci a zásluhám<sup>5)</sup>.

Celosvětová krize nutí firmy snižovat náklady a rušit zaměstnanecké benefity. Zaměstnavatel, který se snaží udržet si kvalitní zaměstnance a chce si zajistit pozici pro budoucí růst firmy, se bude v této oblasti chovat prozíravě. Druhy poskytovaných benefitů jsou často jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří mají k dispozici více obdobných pracovních nabídek. Správně zvolený systém benefitů spolu s optimálně nastaveným systémem odměňování zajišťuje zvýšení konkurenceschopnosti firmy na trhu práce<sup>6)</sup>.

### **3.4 Možnosti financování benefitů**

Jedním ze základních nástrojů při poskytování benefitů je tvorba a používání fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP), popřípadě sociálního fondu v organizacích, na které se nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb.

---

<sup>5)</sup> KOUBEK Josef. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha, Management Press, 2001, ISBN 80-7261-033-3.

<sup>6)</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha, Aspi, 2010, ISBN 80-7357-275-3.

Fond se používá výhradně na činnosti, které organizace zajišťuje sama nebo spoluorganizuje ve spolupráci s odborovou organizací či jinou osobou<sup>7)</sup>.

Další z možností, jak financovat benefity v případě, že organizace nevytváří zisk, z kterého by mohla přidělovat prostředky do sociálního fondu, případně jiného fondu, jsou nedaňové náklady. Touto variantou však dojde k ovlivnění účetního výsledku hospodaření daného období a zároveň zatížení daňového základu, protože vynaložený náklad je připočitatelnou položkou k výsledku hospodaření před zdaněním. Z uvedeného vyplývá, že tento zdroj financování benefitů je organizací minimalizován a omezuje a determinuje spektrum i výši poskytovaných výhod zaměstnancům.

### **3.5 Role odborové organizace a kolektivní smlouva**

Odbory zpravidla vytvářejí při kolektivním vyjednávání tlak na poskytování zaměstnaneckých výhod a ty jsou často předmětem kolektivních smluv<sup>8)</sup>.

Zatímco firma se snaží maximalizovat zisk a stlačovat cenu práce dolů a rušit a omezovat zaměstnanecké požitky, odbory naopak chtějí dojednat mzdy co nejvyšší a zachovat, případně i rozšířit výhody, které již zaměstnanci dostávají. Konečný výsledek vyjednávání určí vyjednávací síla obou subjektů<sup>9)</sup>.

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání upravuje jednotlivé fáze kolektivního vyjednávání, jakož i proces tvorby a vzniku kolektivních smluv mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, event. příslušnými odborovými orgány, a postup při jejich uzavírání v kolektivním vyjednávání.

Odbory však nepůsobí jenom v jednotlivých firmách, nýbrž sdružují pracovníky podle jednotlivých profesí. V odvětvích vznikají odborové svazy, které tak monopolizují nabídku práce v odvětví. Z tohoto výsadního postavení plyne jejich tržní moc a ony jsou schopné

---

<sup>7)</sup> KRBEČKOVÁ, Marie, Ing. PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Praha, Anag, 2012, 192 s., ISBN 978-80-7263-722-5.

<sup>8)</sup> KOUBEK Josef. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha, Management Press, 2001, ISBN 80-7261-033-3.

<sup>9)</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha, Oeconomica, 2012, ISBN 978-80-245-1880-0.

ovlivňovat výši tržních mezd v odvětví. V odvětvích, kde jsou silné a aktivní odbory, bývají mzdy vyšší než v odvětvích, kde odbory nepůsobí<sup>10</sup>.

V zájmu každé organizace, kde působí zároveň odbory, je tedy dohoda a kompromis při kolektivním vyjednávání o výši mzdových nákladů a poskytovaných benefitů.

### 3.6 Rozlišení benefitů podle daňového zatížení

U jednotlivých benefitů, které společnost svým zaměstnancům poskytuje, můžeme portfolio zaměstnaneckých výhod rozdělit do tří skupin:

- **daňově optimální benefity** (osvobozený příjem zaměstnance, bez nutnosti odvádět pojistné a daňově uznatelný náklad zaměstnavatele);
- **daňově přijatelné benefity** (alespoň jedno z výše uvedených kritérií); a
- **daňově nevýhodné zaměstnanecké výhody** (nutnost zdanění na straně zaměstnance, povinnost odvodů pojistného, daňová neuznatelnost nákladů na straně zaměstnavatele).

První skupinu, tedy daňově optimální benefity, se stát z pochopitelných ekonomických důvodů (vliv na složenou daňovou kvótu) snažil a snaží minimalizovat. V tuto chvíli lze do této skupiny při splnění všech legislativních podmínek zařadit stravenky/příspěvky na stravování (o této zaměstnanecké výhodě a zachování její výhodnosti se přitom vede dlouhodobá diskuse), jazykové kurzy nebo další vzdělávání zaměstnanců.

Za daňově přijatelné benefity můžeme - opět při splnění všech zákonných omezení - považovat například dovolenou nad základní výměru čtyř týdnů, možnost používat služební automobil pro soukromé účely, příspěvky na dovolenou, zajištění dopravy do zaměstnání nebo poskytování půjček zaměstnancům.

Konečně třetí skupinu, tedy daňově nevýhodné benefity, jejichž poskytování by měl zaměstnavatel z pohledu daňové optimalizace důkladně zvážit, tvoří třeba úhrada soukromých telefonních hovorů anebo pohonných hmot na soukromé jízdy nebo poskytování vánočních darů zaměstnancům.

---

<sup>10</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha, Oeconomica, 2012, ISBN 978-80-245-1880-0.

Zaměstnanecké benefity je třeba vždy zkoumat ze všech hledisek, jen tak je možné posoudit, zda je benefit v daném případě výhodný, či nikoliv. Pravidla pro posuzování daňových dopadů jsou komplikovaná. Je třeba se vyvarovat zjednodušení typu „když se nejedná o daňově účinný náklad, zdaňuje se benefit u zaměstnance“. Výsledky daňového posouzení z jednoho úhlu pohledu zpravidla není možné aplikovat v jiném případě. Speciální pozornost je třeba věnovat benefitům, které vstupují do vyměřovacího základu pro povinné pojištění. Tato skutečnost benefit prodražuje u zaměstnavatele i u zaměstnance. Výjimkou jsou situace, kdy zaměstnanec překročil strop vyměřovacího základu - tam k prodražení nedochází.

### 3.7 Formy poskytování benefitů

- **Fixní způsob**

Jde o systém pevně stanovených benefitů zaměstnavatelem ve vnitřním předpise nebo v kolektivní smlouvě s určením pro všechny zaměstnance a je na zaměstnanci, zda tyto benefity využije nebo ne.

- **Flexibilní způsob (cafeteria system)**

Systém cafeteria je postaven na ročním limitu bodů pro každého zaměstnance a na stanoveném balíčku zaměstnaneckých benefitů, který určí zaměstnavatel. Každý zaměstnanec si může podle svých preferencí zvolit takové benefity obsažené v balíčku, které mu nejvíce vyhovují a na něž dosáhne výší přidělených bodů.

V dnešní době by měl poskytovaný benefit nabízet nejen atraktivní výběr služeb a volnočasových aktivit, ale mohl by být rovněž moderním produktem, který umožňuje zaměstnancům svobodnou volbu výběru benefitu<sup>11)</sup>.

---

<sup>11)</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha, Aspi, 2010, ISBN 80-7357-275-3.

### **3.8 Trendy v poskytování benefitů**

V současnosti je Česká republika orientována krátkodobě, na okamžitý efekt a převažují krátkodobé benefity hmotného charakteru. Příkladem je příspěvek na stravování, delší dovolená, zdravotní dny volna, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely. Trendem v ČR je možnost více volitelných benefitů. Poptávka zaměstnanců po benefitech bude stále rozličnější, bude vyjadřovat jejich profesní a mimoprofesní orientaci. Ostatní Evropa na rozdíl od nás volí spíše dlouhodobé benefity zaměřené na budoucnost – zdravotní péči, pojištění pro případ smrti, obecně nejrůznější druhy pojištění<sup>12)</sup>.

### **3.9 Vybraná plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům jako benefity nebo mzdové náklady z daňového pohledu platného pro rok 2014.** <sup>13)</sup>

#### **3.9.1 Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

##### **3.9.1.1 Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky**

Rozsah a bližší podmínky poskytování těchto ochranných prostředků upravuje např.: nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

##### **3.9.1.2 Ochranné nápoje**

Rozsah a podmínky poskytování ochranných nápojů upravuje např. nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>12)</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha, Leges, 2011, ISBN 978-80-87212-66-0.

<sup>13)</sup> ČMKOS. *Zaměstnanecké výhody a jejich daňový režim v roce 2014*.



### 3.9.1.3 Poskytování pitné vody

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, v ustanovení § 53 odst. 1) stanoví podmínky pro zásobování pitnou vodou a vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců, že - *prostor určený pro práci musí být zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance. Při práci s biologickými činiteli a s látkami, působícími dráždění pokožky nebo senzibilizaci, s toxickými a vysoce toxickými chemickými látkami, s karcinogeny kategorie 1 a mutageny kategorie 1, látkami žíravými, při práci ve výrobě kosmetických prostředků, v úpravách vod a vodovodů, holičství, kadeřnictví, pedikúře, manikúře, kosmetických, masérských, regeneračních a rekondičních službách, v provozovnách živností, při nichž je porušována integrita kůže nebo ve kterých se používají k péči o tělo speciální přístroje, například solária nebo myostimulátory (dále jen "činnost epidemiologicky závažná"), musí být zajištěna tekoucí pitná voda přímo na pracovišti. Pokud to povaha práce na těchto pracovištích vyžaduje, mimo pracovišť určených pro výkon činnosti epidemiologicky závažné, zřizují se ruční sprchy. Na pracovištích s žíravinami musí být zajištěna i možnost vyplachování oka pitnou vodou.*

Podle § 3 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, *se za pitnou vodou považuje veškerá voda v původním stavu nebo po úpravě, která je určena k pití, vaření, přípravě jídel a nápojů... Za pitnou vodu se nepovažuje přírodní léčivý zdroj a přírodní minerální voda, o níž bylo vydáno osvědčení podle zvláštního právního předpisu.*

### 3.9.1.4 Nealkoholické nápoje (kromě ochranných nápojů a pitné vody)

#### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

*Hodnotu nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti **nelze zahrnout do daňových výdajů**<sup>14)</sup>. Tzn., **zaměstnavatel nemůže náklady** vynaložené na nákup nealkoholických nápojů zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že právo zaměstnance na plnění*

---

<sup>14)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. zm).

vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní nebo jiné smlouvy.

#### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

*U zaměstnance je od daně osvobozena hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.<sup>15)</sup>*

Nealkoholické nápoje, určené pro zaměstnance ke spotřebě na pracovišti, **může zaměstnavatel** hradit pouze ze sociálního fondu, zisku po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů, **hodnota takto pořízených nealkoholických nápojů je u zaměstnance v plném rozsahu osvobozena od daně z příjmů.**

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Částky osvobozené od daně z příjmů fyzických osob se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné.

#### **3.9.1.5 Závodní preventivní péče - pracovnělékařské služby**

Definice preventivní péče je obsažena v zákoně č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zdravotních službách). **Preventivní péče** viz ustanovení § 5 odst. 2 písm. a) tohoto zákona je zařazena mezi druhy zdravotní péče a jejichž účelem je „včasné vyhledávání faktorů, které jsou v příčinné souvislosti se vznikem nemoci nebo zhoršením zdravotního stavu, a provádění opatření směřujících k odstraňování nebo minimalizaci vlivu těchto faktorů a předcházení jejich vzniku.“ Dále podle **odst. 3** cit. zákona „prováděcí právní předpis stanoví druhy, obsah a časové rozmezí preventivních prohlídek, okruhy osob, kterým jsou jednotlivé druhy preventivních prohlídek poskytovány, a okruhy poskytovatelů, kteří preventivní prohlídky provádějí.

#### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

**Daňovým výdajem jsou náklady na - pracovnělékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními**

---

<sup>15)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. c).

*předpisy<sup>16)</sup>. Tzn. daňovými výdaji na pracovnělékařské služby jsou (stejně jako doposud) výdaje na zajištění preventivních vstupních, periodických, mimořádných, řadových a výstupních prohlídek zaměstnanců v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a poskytována poskytovateli těchto služeb. (Pokyn GFŘ č. D - 6 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.*

**Jiné nebo vyšší výdaje**, a to ani v případě, že právo na jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy **nelze zahrnout do daňových výdajů.**<sup>17)</sup>

#### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

*Náklady preventivní péče hrazené zaměstnavatelem podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 2 ZDP nejsou u zaměstnance předmětem daně. Předmětem daně u zaměstnance nejsou také částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje za odborná vyšetření řidičů podle § 87a zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění zákona pozdějších předpisů, protože tato vyšetření jsou součástí pravidelných lékařských prohlídek.*<sup>18)</sup>

*Dále na straně zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozena - nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat zdravotnická zařízení. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.*<sup>19)</sup>

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Příjmy, které nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a příjmy osvobozené od daně z příjmů se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné.

---

<sup>16)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 2).

<sup>17)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. j).

<sup>18)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 7 písm. c).

<sup>19)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. d).

## 3.9.2 Vzdělávání

### 3.9.2.1 Odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele

#### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

*Daňovými výdaji u zaměstnavatele jsou náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu (např. § 230 zákoníku práce) a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.<sup>20)</sup> Tzn., daňově uznatelnými výdaji jsou jak výdaje vynaložené na prohlubování kvalifikace, výdaje vynaložené na zvyšování kvalifikace i výdaje na rekvalifikace (podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti), **pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.***

#### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

*U zaměstnance je od daně osvobozena - nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti); toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům.<sup>21)</sup>*

Tzn., na straně zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozena veškerá nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na jejich odborný rozvoj. Tzn., jak **nepeněžní plnění** poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnancům na vzdělávání, které má charakter prohlubování kvalifikace, tak i **nepeněžní plnění** na zvyšování kvalifikace, které nebude zaměstnavatelem považováno za výkon práce, ale za překážku v práci resp. které zaměstnanec absolvuje ve svém volném čase, a to za podmínky, že takové vzdělávání bude souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele.

---

<sup>20)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 3.

<sup>21)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. a).

Toto osvobození se **nevztahuje na peněžní plnění** poskytnutá zaměstnancům v souvislosti s odborným rozvojem, tzn., **nevztahuje** se na příjmy poskytnuté formou mzdy, platu, odměny nebo formou náhrady za ušlý příjem. **Rovněž se** toto osvobození **nevztahuje na peněžní plnění** poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům, např. formou peněžního příspěvku na dopravu do vzdělávacího zařízení (nebude-li se jednat o pracovní cestu) apod.<sup>22)</sup>

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení:**

Částky, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z těchto příjmů neodvádí. Částky vynaložené na vzdělávání, které jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem, se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

#### **3.9.2.2 Vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele**

##### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Výdaje na vzdělávání zaměstnanců (jejich rodinných příslušníků), které nesouvisí s předmětem činnosti (podnikáním) zaměstnavatele **nemůže zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj**, a to ani v případě, že právo na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.<sup>23)</sup>

**Náklady na vzdělávání zaměstnanců (jejich rodinných příslušníků), které nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.**

##### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

**Od daně je osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.**<sup>24)</sup>

<sup>22)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. a).

<sup>23)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. j).

<sup>24)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. d).

Tzn. **nepeněžní příspěvky** na různé formy vzdělání zaměstnanců (jejich rodinných příslušníků), které přímo nesouvisí s jeho podnikáním zaměstnavatele, pokud jsou hrazené ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů, **jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Peněžní příspěvky (plnění) jsou zdanitelným příjmem.**

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

*Nepeněžní příspěvky na vzdělávání osvobozené od daně z příjmů fyzických osob se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. Peněžní příspěvky jsou zdanitelným příjmem, a proto se zahrnují do vyměřovacího základu a odvádí se z nich pojistné.*

### **3.9.3 Stravování zaměstnanců a bývalých zaměstnanců**

Zaměstnavatel může zabezpečovat stravování svých zaměstnanců ve vlastním zařízení nebo zajišťovat prostřednictvím jiných subjektů. Příspěvek na stravování lze poskytovat v nepeněžní nebo i peněžní formě. Výše nákladů, které může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, se liší, podle toho jakým způsobem je stravování zabezpečováno. Daňový režim na straně zaměstnance pak závisí od formy příspěvku na zvýhodněné stravování.

### **3.9.4 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání**

#### **3.9.4.1 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem**

##### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

**Daňovým výdajem jsou výdaje** na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem, a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.<sup>25)</sup>

##### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Plnění zaměstnavatele formou zajištění dopravy (svozu) zaměstnanců do a ze zaměstnání je na straně zaměstnance zdanitelný příjem. Při zabezpečování dopravy

---

<sup>25)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

vlastním dopravním prostředkem nebo smluvně zabezpečeným, ve výši ceny obvyklého jízdného (např. autobus).

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

**Plnění formou zajištění dopravy zaměstnanců do zaměstnání** je pro účely pojistného považováno za zúčtovaný příjem, který u zaměstnance není osvobozen od daně z příjmů. **Plnění se proto zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.**

### **3.9.4.2 Peněžní příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání**

#### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Při poskytování peněžního příspěvku zaměstnancům na dopravu do a ze zaměstnání jsou náklady vynaložené zaměstnavatelem na tyto příspěvky daňovým výdajem, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.<sup>26)</sup>

#### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Hodnota peněžního příspěvku na dopravu zaměstnance do a ze zaměstnání je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Peněžní příspěvek na dopravu je zdanitelným příjmem, a proto se v plném rozsahu zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.

### **3.9.5 Kultura, rekreace, tělovýchova a zájmy**

#### **3.9.5.1 Uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků**

Uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců (jejich rodinných příslušníků) může zaměstnavatel realizovat nepeněžní formou, tj.:

- pořádáním kulturních a sportovních akcí,
- poskytováním příspěvků na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení,

---

<sup>26)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

- provozování vlastních nebo pronajatých zařízení,
- poskytnutím rekreačních poukazů, včetně zájezdů a nebo
- formou peněžních příspěvků.

### **3.9.6 Opatření ke sladování profesního a rodinného života a zlepšování podmínek pro zaměstnance s povinnostmi k rodině**

#### **3.9.6.1 Provoz vlastní mateřské školy**

Vzdělávacími zařízeními podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3. zákona se rozumějí pouze zařízení sloužící ke vzdělávání vlastních pracovníků. **Za vzdělávací zařízení se považuje i mateřská škola zapsaná do školského rejstříku** podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Mateřská škola nezapsaná do školského rejstříku podle školského zákona je pro účely zákona posuzována jako předškolní zařízení. Daňovými výdaji jsou výdaje (náklady) související s provozem těchto vzdělávacích zařízení, pokud tato zařízení slouží pouze ke vzdělávání vlastních pracovníků. Jsou-li tato zařízení využívána také ke vzdělávání jiných osob nebo k jiným účelům, lze do daňových výdajů zahrnout pouze část provozních výdajů (nákladů) souvisejících se vzděláváním vlastních pracovníků, stanovenou podle vhodného kritéria (např. lůžkodny, doba trvání jednotlivých činností). Pro část výdajů (nákladů) vynaložených na vzdělávání jiných osob nebo na jiné účely platí ustanovení 25 odst. 1 písm. k) zákona a daňové výdaje se uznávají pouze do výše dosažených příjmů - **Pokyn GFŘ D-6 k § 24 odst. 2 bod 15.**

Za zařízení k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob podle § 25 odst. 1 písm. k) zákona se považují např. rekreační zařízení, předškolní zařízení (**včetně mateřských škol nezapsaných do školského rejstříku podle školského zákona**), kulturní zařízení, podniková bytová hospodářství, ubytovny a další zařízení, ve kterých jsou zaměstnavatelem poskytovány zaměstnancům služby v rozsahu převyšujícím povinnou péči. Toto ustanovení se nevztahuje na zařízení využívaná v rámci předmětu činnosti poplatníka ke komerčním účelům, tzn. v případech, kdy poplatník provozuje uvedená zařízení v rámci své podnikatelské činnosti (v této souvislosti má pak např. příslušná živnostenská oprávnění) - **Pokyn GFŘ D-6 k § 25, bod 5.**



#### **a) Vlastní mateřské škola zapsané do školského rejstříku**

V souladu se sdělením MF zveřejněným ve Finančním zpravodaji 9-10/2008, č.j. 151/101 107/2008 ze dne 1.12.2008 a zahrnutým do Pokynu GFŘ D-6 za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely **lze uznat plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě možnosti používat vlastní mateřskou školu zapsanou do školského rejstříku** podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

##### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

**Nepeněžní příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci formou používání vlastní mateřské školy zapsané do školského rejstříku** (tj. mateřské školy, která má statut vzdělávacího zařízení) **není u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu**. – nejedná se o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů, ve formě možnosti používat předškolní zařízení, dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

#### **b) Mateřské školky nezapsané do školského rejstříku**

Naproti tomu mateřská škola (zařízení pro děti), která není zapsána do školského rejstříku podle školského zákona, **je pro daňové účely posuzována jako předškolní zařízení a dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP náklady spojené s provozem takového zařízení nelze zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele. Náklady na pořízení, vybavení a provoz takového zařízení může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.**

##### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Jedná se o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů, ve formě možnosti používat předškolní zařízení, které je dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozeno od daně z příjmu.

### 3.9.6.2 Nepeněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních jiných subjektů

#### Daňový režim na straně zaměstnavatele:

*Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě možnosti používat předškolní zařízení.<sup>27)</sup>*

Tzn. příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních (vlastních nebo cizích), **nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů**, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, z pracovní nebo jiné smlouvy nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele. **Náklady na nepeněžní plnění ve formě možnosti využívat předškolní zařízení jiných subjektů, může zaměstnavatel, hradit pouze z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.**

#### Daňový režim na straně zaměstnance:

**U zaměstnance je od daně z příjmů osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce; Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.<sup>28)</sup>**

Tzn., nepeněžní příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů je osvobozen od daně z příjmů.

#### **Odvody na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Plnění osvobozená od daně se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z nich neodvádí.

<sup>27)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. h) bod 2.

<sup>28)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. d).

### 3.9.6.3 Peněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních

#### Daňový režim na straně zaměstnavatele:

Peněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních (vlastních nebo cizích) **může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů**, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní nebo jiné smlouvy.<sup>29)</sup>

#### Daňový režim na straně zaměstnance:

**Peněžní plnění (příspěvky) na pobyt dětí v předškolních zařízeních jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.**

#### *Odvody na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:*

Peněžní příspěvek není osvobozen od daně z příjmů, proto se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z něho odvádí.

### 3.9.6.4 Příspěvek na hlídání dětí nebo na péči o jiné osoby, jimž je zaměstnanec povinován svojí péčí formou služby

#### Daňový režim na straně zaměstnavatele:

Náklady zaměstnavatele vynaložené na příspěvky v peněžní i nepeněžní formě, na služby poskytované fyzickými osobami, které mají oprávnění na služby hlídání dětí, popř. jiných osob, jimž je zaměstnanec povinován svojí péčí, **může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů**, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na takové příspěvky vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní či jiné smlouvy.<sup>30)</sup>

#### Daňový režim na straně zaměstnance:

**Peněžní i nepeněžní příspěvky na úhradu nákladu za služby fyzickým osobám, které mají oprávnění poskytovat služby spojené s hlídáním dětí, popř. dalších osob, jimž je zaměstnanec povinován svojí péčí, jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.**

<sup>29)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

<sup>30)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

### ***Odvody na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:***

Hodnota příspěvku na hlídání není u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů, a proto se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.

### **3.9.7 Dary (nepeněžní bezúplatné plnění), sociální výpomoci a zápůjčky (půjčky)**

#### **3.9.7.1 Dary zaměstnancům**

*Zde dochází k terminologické změně - od 1. 1. 2014, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zahrnuje dary (věcné i peněžní) do jednoho širšího pojmu „nepeněžní bezúplatné plnění“ - viz zákonné opatření Senátu o změně daňových zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a o změně některých zákonů, č. 334/2013 Sb.*

#### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

**Daňovými výdaji nejsou výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary. Za bezúplatná plnění se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen obchodní firmou 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 s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně<sup>31)</sup> Tzn. náklady na peněžní i nepeněžní **bezúplatná plnění** (doposud dary), bez ohledu na příležitost, za kterých byla zaměstnanci poskytnuta, **nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů.****

**Dary (bezúplatná plnění)** může zaměstnancům zaměstnavatel poskytovat pouze z FKSP a u zaměstnavatelů, na které se předpisy o FKSP nevztahují ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.

#### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

**Od daně z příjmů je u zaměstnance osvobozena - hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu (vyhlášky č. 310/1995 Sb. a č. 114/2002 Sb., o FKSP) a**

---

<sup>31)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. t).

u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálního fondu nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance.<sup>32)</sup>

Tzn., od daně z příjmů jsou osvobozeny pouze nepeněžní bezúplatná plnění (dary) poskytnuté z FKSP, ze sociálního fondu, zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových výdajů, a to v úhrnu až do výše 2000 Kč ročně u zaměstnance poskytnutých: za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, za sociální, humanitární pomoc, při životním jubileu 50 a každých dalších 5 let, při pracovním jubileu 20 a každých dalších 5 let a při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

**Nepeněžní dary** (uvedené v § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP) **převyšující u zaměstnance roční celkový limit 2 000 Kč, nepeněžní dary poskytnuté nad rámec cit. vyhlášky** (tj. při jiných příležitostech) **a veškeré peněžní dary**, a to bez ohledu na účel, za jakým byly poskytnuty, **jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.**

***Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:***

Bezúplatné nepeněžní plnění - dary osvobozené od daně z příjmů se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. Bezúplatné nepeněžní i peněžní plnění (dary), které nejsou osvobozeny od daně z příjmů, se v plném rozsahu zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

### **3.9.7.2 Sociální výpomoci na překlenutí mimořádně tíživé situace poskytnuté zaměstnancům na území, na kterém byl vyhlášen nouzový stav**

**Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Náklady na sociální výpomoc, pokud právo zaměstnanců na její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele, **může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů.**<sup>33)</sup>

<sup>32)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, §6 odst. 9 písm. g).

<sup>33)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

**U zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny - příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, za předpokladu, že tyto příjmy jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu za obdobných podmínek u zaměstnavatelů, na které se předpis o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.<sup>34)</sup>**

**Tzn., od daně z příjmů jsou osvobozeny pouze sociální výpomoci** poskytnuté zaměstnancům na překlenutí mimořádně tíživé situace na území, na kterém byl vyhlášen nouzový stav, **hrazené:** z FKSP nebo u zaměstnavatelů, na které se předpis o FKSP nevztahuje, za obdobných podmínek ze sociálního fondu, nebo ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů, a to v rozsahu stanoveném v § 6 odst. 9 písm. o) ZDP). Nouzový stav vyhláší vláda ČR na základě čl. 5 ústavního zákona č. 110/1998 Sb.).

**Sociální výpomoc** určená na překlenutí mimořádně tíživé situace zaměstnance na území, na kterém byl vyhlášen nouzový stav, **hrazená na vrub daňových výdajů a sociální výpomoc přesahující zákonem stanovený limit, je u zaměstnance zdanitelným příjmem.**

### **Odvod na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Částky vyplacené zaměstnavatelem formou jednorázové sociální výpomoci v mimořádně závažných případech k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelných pohrom a jiných mimořádně závažných událostí se nezahrnují do základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení (589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti § 5 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na sociální zabezpečení,

---

<sup>34)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, §6 odst. 9 písm. o).

*zákon 592/1992 Sb., § 3 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění).*

### **3.9.7.3 Sociální výpomoc poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům jako pomoc při řešení mimořádně finančně tíživých situací**

#### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Náklady na jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, pokud právo zaměstnanců na její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, **může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů.**<sup>35)</sup>

Zaměstnavatel může sociální výpomoc zaměstnancům poskytnout také z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.

#### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

**Hodnota jednorázové sociální výpomoci** poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnancům v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací, a to bez ohledu zda byla poskytnuta z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění, na vrub nedaňových anebo daňových výdajů, **je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.**

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Částky poskytnuté zaměstnancům **při mimořádně závažných** událostech formou **jednorázových** sociálních výpomocí se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné (*589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti § 5 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na sociální zabezpečení, zákon 592/1992 Sb., § 3 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění).*

### **3.9.7.4 Sociální výpomoc poskytovaná nejbližším pozůstalým zaměstnancem**

#### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

---

<sup>35)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

Náklady na sociální výpomoc **nejbližším pozůstalým zaměstnanci nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů**, a to ani v případě, že právo na její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým zaměstnanci může zaměstnavatel poskytnout pouze z FKSP, ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění.

#### **Daňový režim na straně příjemce:**

Od daně z příjmů jsou osvobozeny příjem v podobě nepeněžního plnění nebo sociální výpomoci poskytované zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb nejbližším pozůstalým nebo sociální výpomoci nejbližším pozůstalým za obdobných podmínek u zaměstnavatele, u kterého se tento fond nezřizuje.<sup>36)</sup>

**Tzn. sociální výpomoc poskytnutá nejbližším pozůstalým zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu, resp. zisku po zdanění, a to až do výše 15 000 Kč, je osvobozena od daně z příjmů.** Sociální výpomoc přesahující od daně osvobozenou částku je zdanitelným příjmem u příjemce (§ 10 ZDP ostatní příjmy – je nutné podat daňové přiznání).

#### ***Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:***

Částky poskytnuté nejbližším pozůstalým zaměstnanci formou jednorázových sociálních výpomocí se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné.

#### **3.9.7.5 Zápůjčky (půjčky) zaměstnancům**

Do 31. 12. 2013 se smlouvy o půjčce řídily ustanoveními § 657 - § 658 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. **Od 1. 1. 2014 nabývá účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který (viz oddíl 6 § 2390 až § 2394) pro půjčování (peněz i věci) užívá zcela nové pojmy, a to:**

- půjčka se nově nazývá **zápůjčka**
- osoba, která si (věc nebo peníze) půjčuje, není dlužník ale **vydlužitel**
- pro věřitele (poskytovatele půjčky) se nově zavádí pojem **zapůjčitel**.

---

<sup>36)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 4 odst. 1 písm. k) bod 4.



**Podstatné náležitosti smlouvy o bezúročné zápůjčce zůstávají v podstatě stejné, tj. smlouva o zápůjčce by měla obsahovat:**

- účel zápůjčky,
- výše zápůjčky,
- výše splátek,
- případně ručitele,
- způsob placení zápůjčky při skončení pracovního poměru,
- dobu splatnosti.

**Pozor - pokud jde o dobu splatnosti zápůjčky** – tak na rozdíl od dosavadní úpravy nový občanský zákoník v § 2393 stanoví, že **neurčí-li smlouva, kdy má být zápůjčka vrácena, je splatnost závislá na vypovězení smlouvy**. Není-li ujednáno nic jiného, je výpovědní doba šest týdnů.

**Pokud je ale ve smlouvě o zápůjčce ujednáno vrácení zápůjčky ve splátkách, může zaměstnavatel (tj. zapůjčitel) od smlouvy odstoupit** a požadovat splnění dluhu i s úroky **pouze při prodlení vydlužitele** (tedy zaměstnance) s vrácením více než dvou splátek nebo jedné splátky po dobu delší než tři měsíce - § 2394 občanského zákoníku (toto ustanovení není třeba vkládat do smluv, protože platí ze zákona).

**Název bezúročná půjčka na bytové účely, sociální půjčka a podmínky pro jejich poskytování** stanovené v § 6 a § 11 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP, (vztahuje se na organizační složky státu a příspěvkové organizace) a v § 5 a § 9 vyhlášky č. 310/1995 Sb. o FKSP, která upravuje poskytování bezúročných půjček na bytové účely a sociální půjčky u státních podniků, **se od 1. 1. 2014 nemění**.

Ostatní zaměstnavatelé mohou poskytovat zápůjčky ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění za podmínek stanovených v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo pracovní smlouvě.

**Daňový režim na straně zaměstnance:**

**Nově předmětem daně z příjmů fyzických osob není majetkový prospěch vydlužitele při bezúročné zápůjčce, a proto není ani u zaměstnanců předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, a to bez ohledu na výši částky bezúročné zápůjčky - viz.**

doplnění § 3 ZDP zákonným opatřením Senátu č. 334/2013 Sb., o změně daňových zákonů v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva a o změně některých zákonů.

**Pokud ale dojde k prominutí splacení zápůjčky (půjčky z FKSP) nebo její části, jde o peněžitý příjem, který podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti. U pozůstalých se stává součástí dědického vypořádání.**

**Do konce roku 2013** předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti bylo peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnanci v souvislosti s poskytnutím bezúročné půjčky nebo půjčky s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku, které ale zároveň bylo za zákonem daných podmínek osvobozeno od daně z příjmů.

**Od 1. 1. 2014 není majetkový prospěch plynoucí zaměstnanci v souvislosti s poskytnutím bezúročné zápůjčky (půjčky z FKSP) předmětem daně z příjmu.**

***Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:***

Zápůjčky ani peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnanci v souvislosti s poskytnutím bezúročné zápůjčky (půjčky z FKSP) nejsou předmětem daně z příjmu a neodvádí se z nich pojistné.

### **3.9.8 Péče o zdraví**

#### **3.9.8.1 Poskytnutí vitamínů a očkování**

**Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely **nelze uznat nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě možnosti používat zdravotnická zařízení.**<sup>37)</sup> Tzn. náklady na pořízení vitamínových prostředků a náklady na očkování **nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů,** a to ani v případě, že právo na takové nepeněžní plnění vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele.

**Zaměstnavatel může náklady na pořízení vitaminových prostředků a náklady na pořízení očkování pro zaměstnance (proti chřipce, klíšťové encefalitidě, hepatitidě**

---

<sup>37)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. h) bod 2.

a dalším onemocněním, pokud nejsou hrazené zdravotní pojišťovnou), **hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.**

**Daňový režim na straně zaměstnance:**

**Nepeněžní příspěvky** na očkování a nákup vitamínů, jako nepeněžní plnění formou využívání zdravotnických zařízení, poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů **jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů.** Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.<sup>38)</sup> **Peněžní příspěvky na vitamíny a očkování jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.**

***Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:***

Nepeněžní plnění osvobozené od daně z příjmů se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z něho pojistné. Peněžní příspěvky nejsou osvobozeny od daně z příjmů, a proto se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

### **3.9.9 Ostatní plnění**

#### **3.9.9.1 Bezplatné využívání motorového vozidla poskytovaného zaměstnavatelem svým zaměstnancům pro služební i soukromé účely**

**Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

**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. Ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů nelze uplatnit 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<sup>39)</sup>. Tzn., náklady související s provozem motorového vozidla jsou daňovým výdajem.**

<sup>38)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. d).

<sup>39)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 1.

### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla.<sup>40)</sup>

### ***Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:***

Jedná se o příjem, který se zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.

### **3.9.9.2 Úhrada nákladů spojených s čerpáním pohonných hmot na účet zaměstnavatele u vozidel používaných zaměstnancem ke služebním i soukromým účelům**

### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Náklady na čerpání pohonných hmot spotřebovaných pro soukromé účely zaměstnanců **za předpokladu**, že jsou využívány v rámci opatření zaměřených na zlepšení pracovních a sociálních podmínek (např. cesta z bydliště do a ze zaměstnání a zpět, doprava na rekreační pobyt apod.) **a pokud právo na jejich poskytnutí** vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní nebo jiné smlouvy, **může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů.**<sup>41)</sup>

### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Náklady na čerpání pohonných hmot na účet zaměstnavatele použité při soukromých cestách nebo hodnota tohoto nepeněžního plnění je u zaměstnance zdanitelným příjmem.

Náklady, které zaměstnanec uhradí zaměstnavateli běžným postupem (např. počet ujetých kilometrů x průměrná spotřeba x průměrná cena pohonných hmot), nejsou příjmem zaměstnance. O příjem zaměstnance se jedná v případě, že zaměstnanec pohonné hmoty v obvyklé ceně spotřebované při soukromých cestách zaměstnavateli neuhradí.

---

<sup>40)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 6.

<sup>41)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

### ***Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:***

Jedná se o zdanitelný příjem, proto se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvede se z něho pojistné.

#### **3.9.9.3 Prodej výrobků a služeb zaměstnancům za nižší než obvyklé ceny nebo bezplatné poskytování výrobků a služeb zaměstnancům**

##### **Daňové výdaje na straně zaměstnavatele:**

Náklady na výrobky a služby v rámci běžné činnosti zaměstnavatele jsou daňovými výdaji.

##### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Při prodeji výrobků a služeb zaměstnancům je **zdanitelným nepeněžním příjmem** u zaměstnance rozdíl mezi cenou, kterou zaměstnavatel účtuje jiným osobám a nižší prodejní cenou uplatněnou zaměstnavatelem při prodeji výrobku (služby) svým zaměstnancům<sup>42)</sup>. Při bezplatném poskytnutí služeb (výrobků) je zdanitelným příjmem zaměstnance obvyklá cenou těchto výrobků (služeb). **Nepeněžní příjem se pro účely daně z příjmů fyzických osob oceňuje podle právního předpisu upravujícího oceňování majetku.**<sup>43)</sup>

### ***Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:***

Rozdíl mezi cenou obvyklou popřípadě cenou, kterou zaměstnavatel účtuje jiným osobám, a nižší cenou prodejní pro účely pojistného u zaměstnance zúčtovaný příjem, který se zahrnuje se do vyměřovacího základu a odvádí se z něho pojistné.

Nadále platí, že do vyměřovacího základu se pro odvod pojistného nezapočítávají plnění poskytnutá poživatelům starobního nebo plného invalidního důchodu, jestliže byla poskytnuta po uplynutí jednoho roku po skončení zaměstnání. Jde zejména o plnění poskytovaná ve formě služeb nebo výrobků za zvýhodněnou cenu nebo zdarma, poskytování deputátů, peněžního nebo nepeněžního plnění k vánocům.

---

<sup>42)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 3.

<sup>43)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 3 odst. 3.

## 4 Praktická část

### 4.1 Analýza vybraných benefitů z pohledu daňové optimalizace

Výhodnost a oblíbenost jednotlivých benefitů je v mnoha zemích pravidelně sledována a je sestavován žebříček jejich popularity. Z jednoho takového průzkumu provedeného v prosinci 2014 společností Kununu ve třech evropských státech - SRN, Rakousku a Švýcarsku – bylo stanoveno TOP 10 benefitů a výsledky byly porovnávány s obdobným průzkumem v roce 2011. Rozdílně oproti roku 2011 se na třetím místě umístil benefit stravného a naopak do top 10 se nevešel firemní telefon. Pokles oblíbenosti zaznamenalo překvapivě také firemní připojení k internetu, které se ze sedmé příčky v roce 2011 posunulo na desátou pozici v roce 2014. Na prvních třech místech jsou tedy zaměstnanecké výhody pružné pracovní doby, práce z domova a stravné. Ihned po těchto benefitech následuje výhoda „tolerance psů na pracovišti“. V TOP 10 se ještě umístily výhody příspěvku na péči ve stáří, možnost využití firemního auta, firemní parkoviště, dobrá dopravní dostupnost zaměstnání, možnost výběru jídel a výhoda použití internetu na pracovišti.

Podrobnosti jsou uvedeny v tabulce na následující straně.<sup>44)</sup>

Poskytování zaměstnaneckých výhod nemusí vždy znamenat zvýšení platu a přesto je výhodné pro obě strany, protože zaměstnavatel ušetří na daních a zaměstnanec je více spokojený. Novými trendy jsou benefity ve formě členství ve sportovních klubech, firemní školky nebo hardware k osobnímu užívání. Cílem je harmonizovat život v práci a mimo ni. Například společnost Microsoft podporuje sportovní aktivity, Siemens se zase soustřeďuje na podporu osob, které se stanou invalidními a nebo zvýhodňuje pozůstalé osoby.<sup>45)</sup>

---

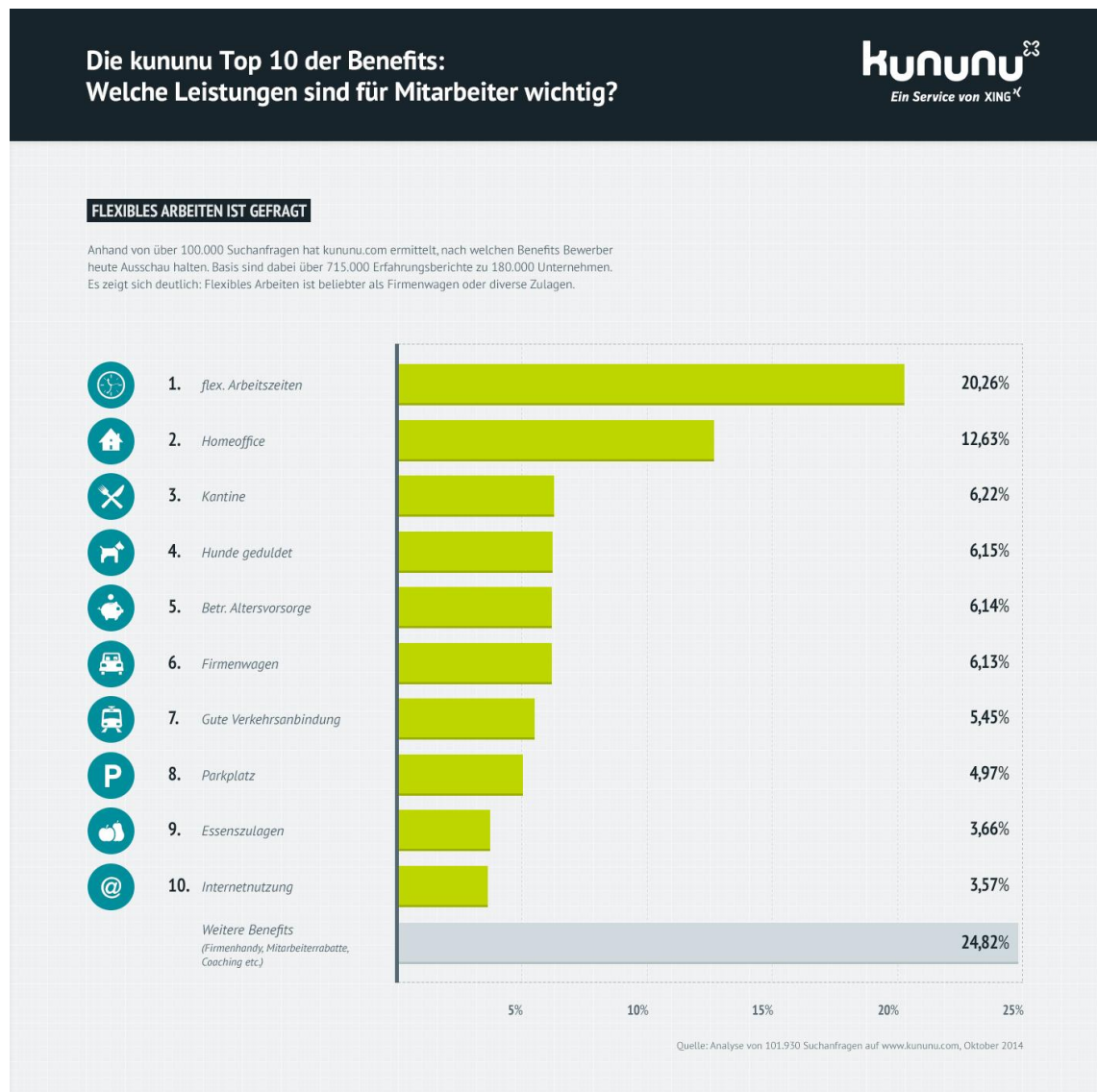
<sup>44)</sup> TAMARA KATJA FRAST. *Flexibles Arbeiten beliebter als Firmenhandy: Die wichtigsten Benefits für Mitarbeiter*. Dostupné z [www](http://www.kununu.com/presse/flexibles-arbeiten-beliebter-als-firmenhandy-die-wichtigsten-benefits-fuer-mitarbeiter1):

<http://www.kununu.com/presse/flexibles-arbeiten-beliebter-als-firmenhandy-die-wichtigsten-benefits-fuer-mitarbeiter1>

<sup>45)</sup> LEA WEITEKAMP. *Zufriedene Mitarbeiter sind keine Selbstverständlichkeit: Diese Firmen zeigen, mit welchen Benefits es klappt*. Dostupné z [www](http://t3n.de/news/mitarbeiter-benefits-facebook-google-551515/):

<http://t3n.de/news/mitarbeiter-benefits-facebook-google-551515/>

## Obrázek č. 1 Top 10 der Benefits



Zdroj: TAMARA KATJA FRAST. *Flexibles Arbeiten beliebter als Firmenhandy: Die wichtigsten Benefits für Mitarbeiter* (2014).

## 4.1.1 Vybrané benefity a jejich daňové hledisko

### 4.1.1.1 Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky

#### Daňový režim na straně zaměstnavatele:

**Daňovým výdajem** jsou *náklady vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť*<sup>46)</sup>. V případě výdaje (nákladů) na pořízení ochranných nápojů jako daňový výdaj může zaměstnavatel uplatnit pouze náklady hrazené v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy (§ 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.). Výdaje nad stanovený rozsah ochranných nápojů a nákup jiných ochranných prostředků než uvedených ve zvláštním právním předpisu, a to i v případě, že právo zaměstnanců na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy **nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů**.<sup>47)</sup>

#### Daňový režim na straně zaměstnance:

U zaměstnance **předmětem daně není** hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, včetně nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, jakož i hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvků na jejich udržování, dále hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování<sup>48)</sup>.

*Náklady vynaložené zaměstnavatelem na pořízení a údržbu výše uvedených prostředků v rozsahu stanoveném ve zvláštních předpisech se u zaměstnance nepovažují za příjem ze závislé činnosti a nejsou předmětem daně. Hodnota plnění poskytnutých zaměstnanci nad rozsah stanovený ve zvláštních předpisech je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.*

#### Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:

*Částky na ochranné prostředky, které nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné.*

<sup>46)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 1.

<sup>47)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. j).

<sup>48)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 7 písm. b).



*Plnění poskytnuté zaměstnavatelem (nad rozsah stanovený ve zvláštních přípisech) jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem, a proto se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.*

#### **4.1.1.2 Ochranné nápoje**

##### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

*Do daňových výdajů lze uplatnit výdaje (náklady) vynaložené na pořízení ochranných nápojů, a to v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy.<sup>49)</sup>*

*Pořízení ochranných nápojů nad rámec stanovený zvláštními právními předpisy **nelze zahrnout do daňových výdajů**, a to ani v případě, že právo na jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy<sup>50)</sup>.*

##### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

*Hodnota ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem **není předmětem daně**<sup>51)</sup>.*

##### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

*Částky, které nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné.*

#### **4.1.1.3 Poskytování pitné vody**

##### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

*Výdaje (náklady) vynaložené na zajištění pitné vody jsou u zaměstnavatele daňovým výdajem<sup>52)</sup>.*

##### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

*Hodnota pitné vody **není předmětem daně** z příjmů fyzických osob. **(Do zákona bylo pro posílení právní jistoty doplněno, že předmětem, daně z příjmů nejsou povinná***

---

<sup>49)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 1.

<sup>50)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. j).

<sup>51)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 7 písm. b).

<sup>52)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. p).

*plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce stanovená právním předpisem.*<sup>53)</sup>

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

*Částky, které nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné.*

#### **4.1.1.4 Stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení nebo zajišťované zaměstnavatelem prostřednictvím jiných subjektů**

##### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

**Daňovými výdaji jsou** náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, **nebo** příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 9 písm. b) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

*Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny **trvá aspoň 3 hodiny**. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. **Příspěvek nelze uplatnit** na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu.*

*Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů<sup>54)</sup>.*

**Při zabezpečování stravování ve vlastním zařízení daňovými výdaji jsou** náklady na provoz tohoto stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin. **Při zabezpečování stravování prostřednictvím jiných subjektů jsou daňovými výdaji**

<sup>53)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 7 písm. e).

<sup>54)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 4.

příspěvky na stravování, a to až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % horního limitu stravného vymezeného pro zaměstnance v tzv. „nepodnikatelské sféře“<sup>55)</sup> při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

Příspěvek na stravování může zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během jeho stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Při směně delší než 11 hod. (včetně povinných přestávek v práci) lze do daňových výdajů zahrnout i další příspěvek. **Jiné nebo vyšší výdaje na stravování nemůže zaměstnavatel do daňových výdajů zahrnout**, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na ně vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy.<sup>56)</sup>

#### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

*Od daně (jako příjem zaměstnance) je osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.<sup>57)</sup>*

Nepeněžní plnění poskytovaná formou stravování zaměstnanců na pracovišti a nepeněžní příspěvky na závodní stravování zabezpečené zaměstnavatelem prostřednictvím jiných subjektů jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů.

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Nepeněžní příspěvky na stravování jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z těchto příspěvků neodvádí.

##### **4.1.1.5 Peněžní příspěvek na stravování**

#### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Hodnotu peněžních příspěvků na stravování **nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů**, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na takové plnění vyplývá

---

<sup>55)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. b).

<sup>56)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. j)

<sup>57)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. b).

z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvy. **To znamená, zaměstnavatel je může hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, anebo na vrub nedaňových výdajů.**<sup>58)</sup>

#### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Peněžní příspěvky na stravování jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

*Peněžní příspěvky na stravování nejsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, a proto se v plném rozsahu zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.*

#### **4.1.1.6 Stravování zaměstnanců v době čerpání dovolené a po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti (§ 236 ZP)**

#### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Při poskytování zvýhodněného stravování zaměstnancům v době čerpání dovolené a v době jejich dočasné pracovní neschopnosti ve vlastním zařízení zaměstnavatele **žádné další náklady (výdaje) na provoz těchto zařízení nevznikají.**

Při zabezpečování stravování prostřednictvím jiných subjektů výdaje na zvýhodněné stravování zaměstnanců v době čerpání dovolené a v době, kdy jsou zaměstnanci v dočasné pracovní neschopnosti, **nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů,** a to ani v případě, že právo zaměstnanců na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy. S výjimkou, že přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny, kdy zaměstnanec čerpal dovolenou, která trvala aspoň 3 hodiny (např. při čerpání půl dne dovolené).

**Výdaje na zvýhodněné stravování v době dovolené a v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců, může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, anebo na vrub nedaňových výdajů.**<sup>59)</sup>

---

<sup>58)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. j).

<sup>59)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 4.

### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Nepeněžní příspěvky na stravování poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům v době čerpání dovolené a době jejich dočasné pracovní neschopnosti jsou osvobozeny od daně za předpokladu, **že jsou poskytovány zaměstnavatelem v rámci zavedeného systému závodního stravování.**

### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

*Nepeněžní příspěvky na zvýhodněné stravování v době dovolené a dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců jsou osvobozeny od daně, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné.*

#### **4.1.1.7 Stravování bývalých zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně (§ 236 ZP)**

### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Při poskytování zvýhodněného stravování bývalým zaměstnancům daňový režim závisí od formy zabezpečování stravování, a to:

- **ve vlastním zařízení** zaměstnavatele žádné další náklady (výdaje) na stravování nevznikají,
- při stravování **prostřednictvím jiných subjektů** - příspěvky na zvýhodněné stravování bývalých zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele pracovali do odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu, **nelze zahrnout do daňových výdajů**, a to ani v případě, že právo bývalých zaměstnanců na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele.

### **Daňový režim na straně bývalých zaměstnanců:**

Nepeněžní příspěvky na závodní stravování poskytované bývalým zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně, jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

*Nepeněžní příspěvky jsou osvobozeny od daně, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.*

#### **4.1.1.8 Poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu**

##### **Daňové výdaje na straně zaměstnavatele:**

Jde o využití volných míst v dopravních prostředcích. Zaměstnavatelům žádné další náklady při poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek svým zaměstnancům (jejich rodinným příslušníkům) nevznikají, a proto nelze dotčené náklady z pohledu zákona o dani z příjmů regulovat.

##### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

*Zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek jsou osvobozena od daně z příjmů.<sup>60)</sup> U zaměstnavatelů provozujících veřejnou dopravu osob jsou nepeněžní výhody ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob.*

### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Jde o příjem, který je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, nezahrnuje se proto do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z něho pojistné.

#### **4.1.1.9 Penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění**

##### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel může náklady vynaložené na příspěvky zaměstnanců na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní

---

<sup>60)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. e).

pojištění zahrnout do daňových výdajů, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na výše uvedené příspěvky vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy.<sup>61)</sup>

#### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

**U zaměstnance je od daně z příjmů osvobozena – platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně jako**

*1. příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti,*

*2. příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění v EU, na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění, nebo*

*3. příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen "soukromé životní pojištění"), na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má*

---

<sup>61)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

*pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné, tzn., u zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny příspěvky v maximální výši 30 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele (tj., částka 30 000 Kč ročně se vztahuje na všechny tři příspěvky). U příspěvku na penzijní připojištění musí jít o smlouvu podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů, u příspěvku na doplňkové spoření o smlouvu podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů, a u příspěvku na soukromé životní pojištění (i na zvláštní penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění v EU) musí být ve smlouvě uvedeno, že nárok na výplatu pojistného plnění je až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let zaměstnance. **Příspěvky převyšující v úhrnu částku 30 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele a příspěvky poskytnuté za jiných podmínek, než stanoví zákon, jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.***

**1. Pro daňové účely a odvod pojistného je potřebné sledovat u každého zaměstnance, a to kumulativně od počátku roku,** celkovou sumu zaměstnavatelem poskytnutých příspěvků na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění. V měsíci, kdy celková výše poskytnutých příspěvků u zaměstnance převyšuje sumu 30 000 Kč, se částka převyšující tuto hodnotu připočte k daňovému základu zaměstnance a odvede se z ní záloha na daň z příjmu a současně se zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvede se z ní pojistné.

**2. Dále ustanovení § 6 odst. 17 zákona o dani z příjmů definuje** instituci penzijního pojištění, kterou se pro účely tohoto zákona rozumí poskytovatel finančních služeb oprávněný k provozování penzijního pojištění bez ohledu na jeho právní formu, který je

- a) provozován na principu fondového hospodaření,
- b) zřízen pro účely poskytování důchodových dávek mimo povinný důchodový systém na základě smlouvy nebo na základě jinak sjednané účasti na penzijním pojištění a vykonává činnost z toho vyplývající a
- c) povolen a provozuje penzijní pojištění v členském státě Evropské unie, Norsku nebo Islandu a podléhá dohledu příslušných orgánů v tomto státě. *(Tato definice navazuje na bod 2. shora, tj. pro případ smlouvy o penzijním pojištění (připojištění) provozovaném*



*v souladu s předpisy EU zpravidla v jiných státech EU. V bodě 1. uvedené penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření je upraveno podrobně přímo právními předpisy ČR.)*

#### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvky na životní pojištění, které jsou osvobozené od daně z příjmů, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z nich neodvádí. Částky, které nejsou u zaměstnance osvobozené od daně z příjmů, se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

#### **4.1.1.10 Jiné formy soukromého komerčního pojištění (připojištění)**

##### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Částky poskytnuté zaměstnavatelem svým zaměstnancům formou příspěvků (peněžních i nepeněžních) na různé druhy komerčního pojištění (připojištění) **může zaměstnavatel s výjimkou pojistného ve výši určené ke krytí budoucích závazků pojišťovny vyplývajících z pojistné smlouvy uzavřené zaměstnavatelem pro případ dožití se stanoveného věku jeho zaměstnancem nebo dožití se jeho zaměstnancem dohodnuté doby nebo setrvání tohoto zaměstnance v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli po dohodnutou dobu - § 25 odst. 1 písm. zn) ZDP, zahrnout do daňových výdajů**, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na poskytnutí takového příspěvku vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní nebo jiné smlouvy.<sup>62)</sup>

##### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Peněžní i nepeněžní příspěvky poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci na různé formy komerčního pojištění (připojištění) jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem (kromě příspěvku na soukromé životní pojištění viz bod 6.1.).

---

<sup>62)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

### **Odvody pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Peněžní i nepeněžní příspěvky na různé formy komerčního pojištění jsou zdanitelným příjmem a zahrnují se tedy do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

#### **4.1.1.11 Kultura, rekreace, sport**

##### **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

**Dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) body 1 až 2 - za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě:**

- 1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce,*
- 2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3.*

Tzn. výdaje na nepeněžní plnění zaměstnancům (jejich rodinným příslušníkům) formou pořádání kulturních a sportovních akcí, zájezdy a náklady na provoz vlastního (pronajatého) rekreačního zařízení, závodní knihovny, tělovýchovného a sportovního zařízení **nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů**, a to ani v případě, že právo zaměstnanců (jejich rodinných příslušníků) na tato plnění vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele. **Pokud jde o poskytnutí rekreace, včetně zájezdů** do daňových výdajů, nemůže zaměstnavatel zahrnout náklady nejen do 20 000 Kč ročně na zaměstnance, ale i náklady, které v úhrnu u zaměstnance převyšují částku 20 000 Kč za kalendářní rok. Tzn., že náklady na výše uvedená nepeněžní plnění může zaměstnavatel hradit pouze z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.<sup>63)</sup>

---

<sup>63)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 25 odst. 1 písm. h) body 1 a 2.

### **Daňový režim na straně zaměstnance:**

**Od daně jsou osvobozena nepeněžní plnění** poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce; jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.<sup>64)</sup>

Pro správné určení daňového režimu u zaměstnance je rozhodující zejména forma plnění, tj. zda se jedná o peněžní příspěvek nebo nepeněžní plnění. **Od daně z příjmů fyzických osob je osvobozeno pouze nepeněžní plnění poskytované ve formě** využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce. Při poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok.

**Veškeré peněžní příspěvky a u nepeněžních plnění příspěvky** poskytnuté nad zákonem stanovený limit, jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté rodinným příslušníkům zaměstnance.

### **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

*Nepeněžní plnění osvobozená od daně z příjmů se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. Peněžní příspěvky a nepeněžní příspěvky, které nejsou osvobozené od daně z příjmů, jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem a odvádí se z nich pojistné.*

---

<sup>64)</sup> ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. d).

## **4.2 Popis současné situace systému zaměstnaneckých benefitů společnosti Plzeňské městské dopravní podniky, a.s. (PMDP, a.s.)**

Společnost **Plzeňské městské dopravní podniky, a.s.** vznikla dnem zápisu do obchodního rejstříku vedeného Krajským soudem v Plzni, oddíl B, vložka 710 dne 1. května 1998. Sídlo společnosti je na Denisově nábřeží 920/12 v Plzni. Identifikační číslo společnosti je 25220683 a právní forma je akciová společnost.

Základní kapitál k 31. 12. 2013 je ve výši 1 015 014 tis. Kč a je splacen v celé své výši. Jediným akcionářem je město Plzeň, které vlastní 100% akcií a je zakladatelem společnosti.

Statutárním orgánem společnosti je jediný akcionář Rada města Plzně v působnosti valné hromady, představenstvo, dozorčí rada a generální ředitel společnosti

Hlavním předmětem podnikání je provozování veřejné dopravy na území města Plzně.

Zajišťování hromadné dopravy osob na území města Plzně má dlouholetou tradici a je spojeno s nejslavnějším českým elektrotechnikem, inženýrem Františkem Křižíkem, který na léta prožitá v Plzni vzpomínal jako na nejkrásnější období svého života. Již v roce 1892 se městská rada usnesla na zřízení elektrické městské dráhy a požádala Ing. Křižíka o zpracování projektu. První tramvajový vůz vyjel na trať 29. června 1899.<sup>65)</sup>

Provoz plzeňské elektrické dráhy zajišťovalo dvacet vozů, vyrobených plzeňskou továrnou Václava Brožíka, provoz na linkách 1 (Bory - Náměstí - Lochotín), 2 (Skvrňany - Náměstí - Nepomucká třída) a 3 (Náměstí - Plynárna).

První autobusové linky byly v Plzni zaváděny nejprve poštovní správou a soukromými dopravci (od roku 1922), město je začalo provozovat o sedm let později. Po druhé světové válce byla hlavní pozornost věnována rozvoji autobusové a zejména trolejbusové dopravy.<sup>66)</sup>

---

<sup>65)</sup> LOSOS, Ludvík. *Městská doprava v Plzni*. Praha, Nadatur, 2004, ISBN 80-7270-021-9.

<sup>66)</sup> DOPRAVA.CX. *Plzeň. Stručné dějiny*. Dostupné z [www: http://www.doprava.cx/plzen.php](http://www.doprava.cx/plzen.php)

Současnost PMDP, a.s. dokládá neustálý rozvoj, nejen co se týká vozového parku, ale zejména technického zázemí. V roce 2014 nahradila starou budovu vozovny a dílen pro údržbu nová moderní technická základna. V nové dopravní základně jsou umístěny zejména haly pro provádění servisu vozidel, strojní myčky, lakovací boxy, skladovací prostory a čerpací stanice. Dále jsou součástí zastřešená stání pro trolejbusy a parkoviště pro autobusy včetně zařízení pro přehřevy motorů. Zajímavou součástí stavby je více než 250 metrů dlouhá zastřešená zkušební trať pro trolejbusy, jediná krytá zkušební trolej v Evropě.<sup>67)</sup>

Od roku 2012 byl zpracováván projekt PPP, tedy spolupráce veřejného a soukromého sektoru, který vzhledem ke svému rozsahu nemá v ČR dosud obdoby. Zastupitelé v Plzni schválili v roce 2012 zakázku století za 12 miliard Kč. Veřejnou zakázku "Vybudování nové dopravní základny pro PMDP, zajištění oprav, údržby a odstavu vozidel MHD" vyhrála Škoda City Service, seskupení čtyř firem kolem Škody Transportation. Sdružení kolem Škody Transportation převezme na 29 let údržbu a opravy vozů MHD včetně čtvrtiny zaměstnanců Plzeňského městského dopravního podniku a postaví depo za 1,6 miliardy Kč.<sup>68)</sup>

Následující přehled vybraných ukazatelů dokládá fakt, že společnost je dlouhodobě stabilní a prosperující. Výsledky hospodaření se pohybují v kladných hodnotách. Příděly do sociálního fondu z dosažených zisků jsou poskytovány sice nepravidelně a v závislosti na rozhodnutí statutárního orgánu, ale prostředky fondu jsou vždy dostačující na požadavky vyplývající z uzavřené kolektivní smlouvy.

---

<sup>67)</sup> PLZEŇ.EU. *Aktuality z města. Nejmodernější depo pro městskou hromadnou dopravu bylo dnes otevřeno v Plzni na Karlově.* Dostupné z [www: http://www.plzen.eu/obcan/aktuality/z-mesta/nejmodernejsi-depo-pro-mestskou-hromadnou-dopravu-bylo-dnes-otevreno-v-plzni-na-karlove.aspx](http://www.plzen.eu/obcan/aktuality/z-mesta/nejmodernejsi-depo-pro-mestskou-hromadnou-dopravu-bylo-dnes-otevreno-v-plzni-na-karlove.aspx)

<sup>68)</sup> HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Plzeň přiklepla zakázku století. O vozy MHD se bude 30 let starat Škoda Transportation.* Dostupné z [www: http://byznys.ihned.cz/c1-55619780-plzen-priklepla-zakazku-stoleti-o-vozy-mhd-se-bude-30-let-starat-skoda-transportation](http://byznys.ihned.cz/c1-55619780-plzen-priklepla-zakazku-stoleti-o-vozy-mhd-se-bude-30-let-starat-skoda-transportation)

**Tabulka č. 1 Vybrané ukazatele hospodaření za období 2009-2013 (v tis. Kč)**

<b>UKAZATEL</b>	<b>ROK 2009</b>	<b>ROK 2010</b>	<b>ROK 2011</b>	<b>ROK 2012</b>	<b>ROK 2013</b>
Výsledek hospodaření	23 897	34 796	17 916	26 881	26 778
Statutární a ostatní fondy	36 088	56 346	87 285	85 091	83 154
Mzdové náklady	123 468	123 440	128 976	135 329	115 866
Sociální a zdravotní pojištění	41 715	42 105	44 649	46 538	40 183
Sociální náklady	5 807	5 969	6 020	6 072	5 118
Příspěvek na stravování	2 647	2 675	2 692	2 716	2 333
Příspěvek na penzijní připojištění	2 603	2 913	2 987	2 985	2 481
Průměrný počet zaměstnanců	1 014	1 022	1 031	1 029	826

Zdroj: vlastní zpracování

Výše uvedené údaje dokladují změnu počtu zaměstnanců v roce 2013 v souvislosti se zmiňovaným projektem PPP, kdy ubylo 240 zaměstnanců kvůli vyčlenění opraven a údržby trolejbusů, autobusů a tramvají.

#### **4.2.1 Stávající systém zaměstnaneckých benefitů**

PMDP, a.s. má v současnosti fixní systém poskytování benefitů, který je zakotven v kolektivní smlouvě, takže je zajištěna určitá stabilita a jistota v těchto zaměstnaneckých výhodách. Další benefity upravují také příslušné vnitřní směrnice, např. Mzdový řád, Směrnice č. 9/2004 pro Bezplatné poskytnutí služebního silničního motorového vozidla, Směrnice č. 8/2005 Zásady pro aktivaci Plzeňských karet “zaměstnaneckým tarifem”.

### **Benefity poskytované z nákladů společnosti jsou:**

- zlevněné jízdné pro zaměstnance, rodinné příslušníky, důchodce – bývalé zaměstnance po 10 letech trvání pracovního poměru
- týden dovolené navíc
- odměny za jízdu bez nehod
- odměny za úsporu elektrické energie a PHM
- odměny k pracovním a životním jubileím
- příspěvky a příplatky navíc nad rámec Zákoníku práce související s pozicí řidiče MHD
- stabilizační příspěvek na pozici řidiče MHD
- příspěvek k penzijnímu připojištění po 2 letech trvání pracovního poměru
- příspěvek na životní pojištění TOP manažerům
- poskytnutí služebního auta vybraným zaměstnancům i k soukromým účelům
- poskytnutí služebního mobilního telefonu vybraným zaměstnancům i k soukromým účelům
- stejnokrojové vybavení
- ochranné nápoje – tablety
- příspěvek na stravování z nákladů

### **Benefity poskytované ze sociálního fondu jsou:**

- příspěvek na stravování z fondu
- příspěvek na léčebné pobyty v lázních (po 15 letech prac. poměru)
- příspěvek na ozdravný program (masáže, plavání, sauna apod.)
- příspěvek na letní dětské tábory
- příspěvek na akce pro děti a důchodce
- příspěvek na kulturní akce a zájezdy
- příspěvek na sportovní akce

- finanční odměny dárcům krve
- nenávratné sociální výpomoci poskytované při živelních, ekologických a průmyslových haváriích
- návratné bezúročné půjčky v hotovosti poskytované při živelních, ekologických a průmyslových haváriích
- návratné bezúročné půjčky bezhotovostní na úpravu bytu a bytové zařízení (pouze při uvedených pohromách)

Následující tabulka uvádí přehled o čerpání jednotlivých položek sociálního fondu v období let 2009 – 2013.

**Tabulka č. 2 Využití sociálního fondu v letech 2009-2013 (v tis. Kč)**

POLOŽKA	ČERPÁNÍ SOCIÁLNÍHO FONDU				
	ROK 2009	ROK 2010	ROK 2011	ROK 2012	ROK 2013
Stravování	1 838	1 853	1 841	1 855	1 555
Lázně a rehabilitace	85	99	124	102	115
Zájezdy	23	36	39	42	15
Sport	26	30	22	27	34
Letní dětské tábory	11	7	8	10	8
Akce pro děti a důchodce	32	35	30	34	23
Odměny dárcům krve	0	5	2	4	2

Zdroj: vlastní zpracování

Hospodaření s prostředky sociálního fondu v letech 2009 – 2013 rekapituluje následující tabulka, kde je vidět výše schváleného rozpočtu fondu, vložené přídělky do fondu z dosaženého zisku a také konečný stav finančních prostředků na konci příslušného roku.



**Tabulka č. 3 Sociální fond v letech 2009-2013 (v tis. Kč)**

<b>UKAZATEL</b>	<b>ROK 2009</b>	<b>ROK 2010</b>	<b>ROK 2011</b>	<b>ROK 2012</b>	<b>ROK 2013</b>
Rozpočet sociálního fondu	2 257	2 257	2 257	2 257	2 257
Čerpání sociálního fondu	2 056	2 112	2 117	2 112	1 785
Příděl ze zisku do sociálního fondu	2 257	0	3 898	0	0
Zůstatek sociálního fondu	7 417	5 305	7 086	4 975	3 190

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného přehledu sociálního fondu je zřejmé, že konečný zůstatek sociálního fondu je vždy v dostatečné výši vzhledem k potřebám čerpání a předem dohodnutému rozpočtu stanovenému kolektivní smlouvou na příslušné období.

V letech 2009 – 2013 byly v platnosti dvě kolektivní smlouvy, jedna smlouva platná v období 2007 - 2010 a další kolektivní smlouva uzavřená na roky 2011 - 2014. Nové období bude zajišťovat kolektivní smlouva vztahující se na roky 2015 - 2018.

Sociální fond tvořený ve společnosti PMDP, a.s. je možné považovat za dlouhodobý zdroj financování zaměstnaneckých benefitů.

### **4.3 Analýza benefitů poskytovaných ze sociálního fondu**

Hledisko výhodnosti či nevýhodnosti poskytování benefitů je třeba posuzovat jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance.

Posouzení daňové výhodnosti poskytování benefitů, na rozdíl od navýšení mzdy, je zpracováno na následující zaměstnanecké výhody, které byly zaměstnancům hrazeny ze sociálního fondu v roce 2013.

### 4.3.1 Příspěvek na stravování

Tabulka č. 4 Porovnání daňové výhodnosti příspěvku na stravování (v Kč)

PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ (hodnota poukázky 100,- Kč)		MZDA	BENEFIT	ROZDÍL
<b>zaměstnavatel</b>	hrubá mzda	100	100	
	sociální pojištění	25%	25	0
	zdravotní pojištění	9%	9	0
	mzdové náklady celkem		134	
	dan z příjmu práv. osob	19%	0	19
	celkem reálně zaplatí		134	119
<b>zaměstnanec</b>	hrubá mzda	100	100	
	sociální pojištění	6,5%	6,5	
	zdravotní pojištění	4,5%	4,5	
	základ daně z příjmu (superhrubá mzda)	34%	134	
	zaokrouhlený základ daně z příjmu		200	
	daň z příjmu ze superhrubé mzdy	15%	30	
	celkem reálně dostane		59	100

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud vyjádříme daňovou výhodnost na celkový počet zaměstnanců v roce 2013, kdy bylo evidováno 826 osob, došlo by při poskytnutí stravenky v hodnotě 100 Kč oproti zvýšení mzdy o stejnou hodnotu k úspoře nákladů zaměstnavatele v částce 12.390 Kč a zaměstnanci by získali reálně o 33.866 Kč více, než při navýšení mzdy.

### 4.3.2 Příspěvek na lázně a rehabilitace

Tabulka č. 5 Porovnání daňové výhodnosti příspěvku na lázně a rehabilitace (v Kč)

PŘÍSPĚVEK NA LÁZNĚ A REHABILITACE			MZDA	BENEFIT	ROZDÍL
<b>zaměstnavatel</b>	hrubá mzda		139	139	
	sociální pojištění	25%	35	0	
	zdravotní pojištění	9%	13	0	
	mzdové náklady celkem		187		
	dan z příjmu práv. osob	19%	0	26	
	celkem reálně zaplatí		187	165	<b>22</b>
<b>zaměstnanec</b>	hrubá mzda		139	139	
	sociální pojištění	6,5%	9		
	zdravotní pojištění	4,5%	6		
	základ daně z příjmu (superhrubá mzda)	34%	186		
	zaokrouhlený základ daně z příjmu		200		
	daň z příjmu ze superhrubé mzdy	15%	30		
	celkem reálně dostane		94	139	<b>45</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Daňová výhodnost na celkový počet zaměstnanců v roce 2013, kdy bylo evidováno 826 osob, činila při poskytnutí příspěvku na lázeňskou péči a doplňkovou rehabilitaci v hodnotě 139 Kč na osobu oproti zvýšení mzdy o stejnou hodnotu na straně zaměstnavatele nižší náklady ve výši 18.172 Kč a zaměstnanci dostali reálně o 37.170 Kč více, než v případě navýšení mzdy.

### 4.3.3 Příspěvek na sport, kulturu a jiné aktivity

Tabulka č. 6 Porovnání daňové výhodnosti příspěvku na sport, kulturu a jiné aktivity (v Kč)

PŘÍSPĚVEK NA SPORT, KULTURU A JINÉ AKTIVITY			MZDA	BENEFIT	ROZDÍL
zaměstnavatel	hrubá mzda		56	56	
	sociální pojištění	25%	14	0	
	zdravotní pojištění	9%	5	0	
	mzdové náklady celkem		75		
	dan z příjmu práv. osob	19%	0	11	
	celkem reálně zaplatí		75	67	<b>8</b>
zaměstnanec	hrubá mzda		56	56	
	sociální pojištění	6,5%	4		
	zdravotní pojištění	4,5%	3		
	základ daně z příjmu (superhrubá mzda)	34%	75		
	zaokrouhlený základ daně z příjmu		100		
	daň z příjmu ze superhrubé mzdy	15%	26		
	celkem reálně dostane		23	56	<b>33</b>

Zdroj: vlastní zpracování

V roce 2013 byla na každého zaměstnance průměrně poskytnuta částka 56 Kč jako příspěvek na sportovní akce, zájezdy, akce pro děti a jiné aktivity. Z pohledu zaměstnavatele došlo k úspoře nákladů ve výši 6.608 Kč a ze strany zaměstnanců bylo dosaženo zvýhodnění v hodnotě 27.258 Kč.

## 5 Zhodnocení výsledků analýzy a diskuze

Významným faktorem při posuzování poskytování zaměstnaneckých výhod je to, že přestože je společnost obchodní korporací, je svým charakterem blíže subjektům veřejné správy, protože získává největší část svých výnosů z dotací z veřejného rozpočtu a jejím jediným vlastníkem je město Plzeň. Vynakládané finanční prostředky na benefity jsou tedy vymezené také tímto hlediskem.

Výsledky provedených analýz ukazují, že zavedené zaměstnanecké benefity jsou neefektivnějším prostředkem k přispění ke spokojenosti zaměstnanců a vytvoření oboustranné výhodnosti z daňového pohledu.

Přesto jsou doporučovány následující úpravy, které povedou k optimalizaci nákladů:

### Návrh optimalizace příspěvku na stravování

Provedenou analýzou bylo konstatováno, že je prostor k úpravě hodnoty poukázek a také je možnost zvýšit podíl nákladů na stravování z pohledu daňového limitu.

Změnou by bylo dosaženo maximálního využití zákonných podmínek. Je zde velký prostor pro úpravu jak samotné výše hodnoty poskytované ceniny, tak pro změnu v podílu nákladů účtovaných na stravování. Návrh se zakládá na zjištění uvedeném v následující tabulce:

**Tabulka č. 7 Poskytovaná hodnota stravného oproti daňové výhodné hodnotě**

	<b>stravné poskytované v letech 2009-2013</b>	<b>stravné maximálně daňově výhodné</b>
<b>hodnota stravenky</b>	70 Kč	100 Kč
<b>podíl příspěvku z nákladů</b>	47%	55%
<b>Příspěvek z nákladů na zaměstnance</b>	33 Kč	55 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Posílení benefitu v podobě příspěvku na stravování je odůvodněno také tím, že jej využívá celé spektrum zaměstnanců a jedná se o jeden z nejoblíbenějších titulů v oblasti zaměstnaneckých výhod.

Udržení a podpora tohoto hojně využívaného benefitu je potvrzeno také daňovou legislativou, která dosud zachovává uvedenou položku jako daňově výhodnou, přestože již několikrát v minulosti byly snahy ji zrušit.

**Tabulka č. 8 Rekapitulace příspěvku na stravování v letech 2009-2013**

UKAZATEL	ROK 2009	ROK 2010	ROK 2011	ROK 2012	ROK 2013
Příspěvek na stravování z nákladů (v tis. Kč)	2 647	2 675	2 692	2 716	2 333
Příspěvek na stravování ze sociálního fondu (v tis. Kč)	1 838	1 853	1 841	1 856	1 552
Počet obědů, stravenek (v tis. ks)	83	84	84	84	71

Zdroj: vlastní zpracování

Rekapitulace stravného za období 2009 – 2013 jednoznačně dokladuje oblíbenost benefitu ze strany zaměstnanců a podporu tohoto druhu zaměstnanecké výhody od zaměstnavatele dvojitým zdrojem financování, tj. z nákladů a současně také ze sociálního fondu.

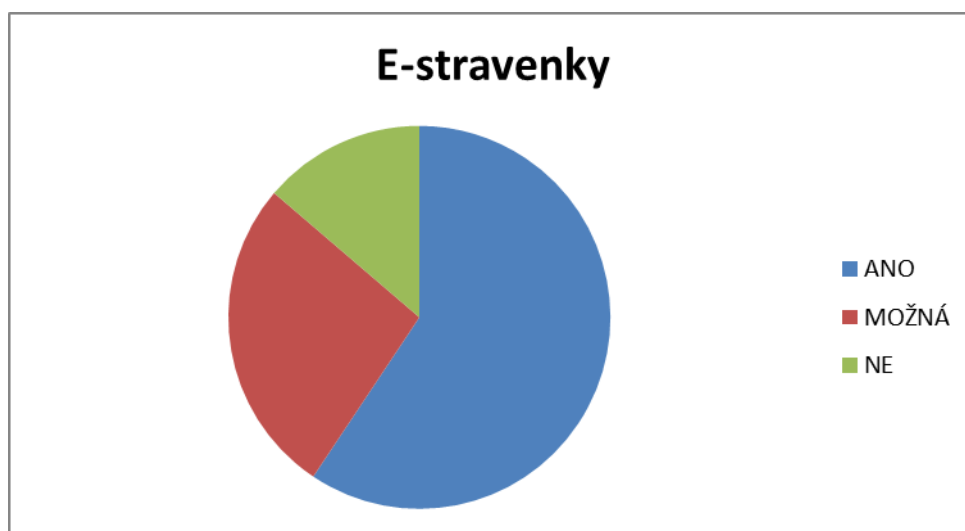
Významným počinem se díky pokroku v oblasti informačních technologií stal systém elektronické poukázky na stravování, který počátkem roku 2014 spustila jako první v ČR společnost Benefit Management s.r.o. Tím se značně zjednodušuje celá administrativa

spojená s tímto benefitem a současně dochází ke snížení nákladů na distribuci poukázek. V Evropě jsou e-stravenky běžnou záležitostí, u nás by podle průzkumu o jejich zavedení uvažovalo 45% zaměstnavatelů, kteří poskytují stravenky. Očekává se, že do čtyř let se v ČR bude polovina všech stravenek vydávat elektronicky.<sup>69)</sup>

V souladu s tímto novým trendem byl proveden v roce 2014 předběžný průzkum zájmu zaměstnanců o elektronickou podobu stravenek. Dotazováno bylo celkem 160 zaměstnanců rovnoměrně zastoupených ze všech pracovních kategorií. Na otázku, zda by, v případě, že by byla zavedena e-stravenka, dali přednost elektronické stravnice před současnou papírovou podobou stravenky, měli možnost odpovědět ANO, MOŽNÁ, NE. Výsledky jsou zaznamenány v následující tabulce.

**Tabulka č. 9 Předběžný průzkum k zavedení e-stravenek**

odpověď	počet odpovědí	% podílu
ANO	95	59
MOŽNÁ	43	27
NE	22	14



Zdroj: vlastní zpracování

<sup>69)</sup> BENEFIT-PLUS.EU. Tisková zpráva. *Benefit Management – e-stravenky Benefit Plus – první elektronické stravenky v ČR*. Dostupné z [www: http://www.benefit-plus.eu/tiskova-zprava-benefit-management-e-stravenky-benefit-plus-prvni-elektronicke-stravenky-v-cr/](http://www.benefit-plus.eu/tiskova-zprava-benefit-management-e-stravenky-benefit-plus-prvni-elektronicke-stravenky-v-cr/)

Na základě výsledků tohoto předběžného průzkumu je navrženo opatření, směřující k optimalizaci nákladů v oblasti poskytování příspěvku na stravování, zavedením elektronických stravenek, které by plně nahradily dosud užívané papírové kupony. Zároveň je navrhováno upravit výši příspěvku z nákladů a celkovou hodnotu stravenky tak, aby bylo maximálně využito daňové zvýhodnění v daném období.

### **Návrh změny fixního způsobu poskytování benefitů na flexibilní způsob**

Návrh změny, vedoucí k optimalizaci finančních prostředků vynakládaných na benefity, spočívá v neposlední řadě také ve způsobu čerpání zaměstnaneckých výhod, kde je v souladu s celosvětovým trendem doporučováno změnit fixní způsob poskytování benefitů na flexibilní způsob.

Doporučení vyplývá ze zjištěné skutečnosti, že některé kategorie poskytovaných výhod, na něž již vznikl nárok, nejsou jednotlivým zaměstnancem z různých důvodů využity a není zároveň umožněno, na místo jich, zvolit jiný benefit v odpovídající hodnotě.

Například poskytování příspěvku na lázně využívá minimální počet těch, kdo na něj mají nárok. Výrazně více zaměstnanců využívá možnost doplňkové rehabilitace zajišťované smluvně s poskytovateli relaxačních služeb, např. bazénu, sauny, masáže, solné jeskyně.

Dlouhodobě je položka rozpočtu sociálního fondu „rehabilitace“ ve skutečnosti čerpána v nižší výši než je schválený rozpočet v kolektivní smlouvě.

Procento využití v čerpání těchto dvou kategorií dokládá následující přehled.



**Tabulka č. 10 Přehled čerpání lázeňské péče a doplňkové rehabilitace (v tis. Kč)**

<b>POLOŽKA</b>	<b>ROK 2009</b>	<b>ROK 2010</b>	<b>ROK 2011</b>	<b>ROK 2012</b>	<b>ROK 2013</b>
Lázně	39	42	60	42	42
Doplňková rehabilitace	46	57	64	60	73
<b>Celkem</b>	<b>85</b>	<b>99</b>	<b>124</b>	<b>102</b>	<b>115</b>
Rozpočet	230	230	210	210	210
<b>Využití v %</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>59</b>	<b>49</b>	<b>55</b>

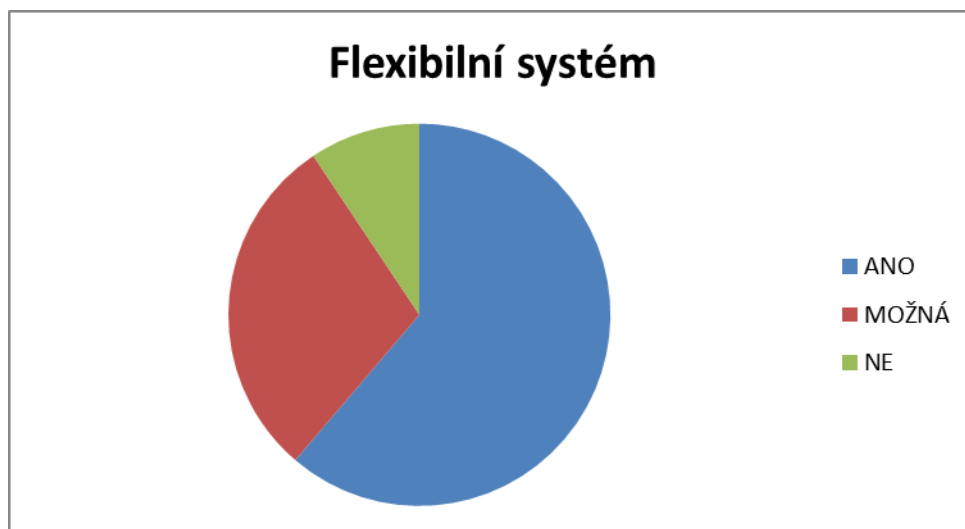
Zdroj: vlastní zpracování

Z uvedeného přehledu je zřejmý posun zájmu zaměstnanců od lázeňské péče k doplňkové rehabilitaci. Důvodem může být i fakt, že pro využití příspěvku na lázeňskou péči je zapotřebí čerpat dovolenou, kdežto doplňkovou rehabilitaci může absolvovat zaměstnanec ve svém volnu po práci.

V návaznosti na uskutečněné dotazníkové šetření v roce 2014 k e-stravenkám byl zároveň proveden předběžný průzkum zájmu zaměstnanců o flexibilní způsob poskytování benefitů. Dotazováno bylo celkem 160 zaměstnanců rovnoměrně zastoupených ze všech pracovních kategorií. Na otázku, zda mají zájem o zavedení flexibilního výběru z nabízených benefitů, měli možnost odpovědět ANO, MOŽNÁ, NE. Výsledky jsou uvedeny v následujícím přehledu:

**Tabulka č. 11** Předběžný průzkum k zavedení flexibilního systému benefitů

odpověď	počet odpovědí	% podílu
ANO	98	61
MOŽNÁ	47	30
NE	15	9



Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výsledků tohoto předběžného průzkumu je doporučeno změnit fixní poskytování zaměstnaneckých výhod na flexibilní způsob.

Návrh optimalizace proto směřuje k zavedení možnosti výběru benefitu s předem stanoveným limitem na zaměstnance a pevně daným okruhem poskytovaných výhod v rámci limitu. Zaměstnanec by si každoročně zvolil z nabízených možností podle své aktuální preference benefit o nějž má zájem, případně by se mu v této hodnotě poskytly poukázky Relax Pass, Flexi Pass, Vital Pass, či jiné obdobné poukázky. Tímto opatřením by se fixní systém poskytování zaměstnaneckých výhod přiblížil flexibilnímu systému cafeteria.

Limitování poskytovaných benefitů zaručí čerpání předem stanoveného objemu finančních prostředků a flexibilní výběr zajistí využití výhody v souladu s požadavkem zaměstnance. Rozsah příspěvků poskytovaných na benefity ze sociálního fondu by se zúžil na okruh těch, které by byly v seznamu limitovaného objemu finančních prostředků. Tím by mohlo zároveň dojít k optimalizaci a ke snížení, případně zrušení souvisejících výdajů spojených s organizováním a zajišťováním akcí, jež by nebyly využívány. Výše uvedené návrhy a doporučení předpokládají úpravu vnitřních směrnic týkajících se zmíněných oblastí a doplnění kolektivní smlouvy. Nezbytná je shoda vedení společnosti s oběma odborovými organizacemi na změně formy poskytování zaměstnaneckých výhod.

## 6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo popsat dlouhodobě zavedenou strukturu poskytovaných zaměstnaneckých výhod ve vybraném podniku a navrhnout úpravy a zlepšení pevně zavedeného systému vedoucí k optimalizaci nákladů.

Provedená analýza struktury poskytovaných benefitů ve vybraném podniku prokázala, že je možné a žádoucí zavést úpravy, které odpovídají požadavkům optimalizace jak z hlediska struktury benefitů, tak z pohledu vynakládaných finančních prostředků.

Návrhy na změnu struktury a systému poskytování benefitů v analyzovaném podniku jsou následující:

- změna systému poskytování příspěvku na stravování na elektronickou formu
- zvýšení podílu nákladů na stravování z pohledu daňového limitu
- změna fixního způsobu poskytování benefitů na flexibilní způsob se současným zavedením limitů na osobu

Tato diplomová práce přispívá ke komplexnímu náhledu na problematiku odměňování zaměstnanců jako položky ovlivňující účetní a daňový výsledek hospodaření a k pochopení důležitosti účetních a daňových souvislostí při rozhodování, jaký zvolit druh motivace zaměstnanců. Zvláště se soustřeďuje na vyhledání druhů poskytovaných benefitů, které lze optimalizovat tak, aby bylo dosaženo úspory finančních výdajů a zároveň maximálně využito daňové zvýhodnění.

Uvedené závěry analýzy struktury poskytovaných benefitů a návrh na optimalizaci nákladů byly předloženy podniku k realizaci a využití.

## 7 Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. Praha, Grada Publishing, a.s., 2007, 769 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha, Oeconomica, 2012, ISBN 978-80-245-1880-0.

KOUBEK Josef. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha, Management Press, 2001, ISBN 80-7261-033-3.

KRBEČKOVÁ, Marie, Ing. PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Praha, Anag, 2012, 192 s., ISBN 978-80-7263-722-5.

LOSOS, Ludvík. *Městská doprava v Plzni*. Praha, Nadatur, 2004, ISBN 80-7270-021-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha, Aspi, 2010, ISBN 80-7357-275-3.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha, Leges, 2011, ISBN 978-80-87212-66-0.

SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2006, ISBN 80-7326-104-9.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

### ***Internetové zdroje***

BENEFIT-PLUS.EU. *Tisková zpráva. Benefit Management – e-stravenky Benefit Plus – první elektronické stravenky v ČR.* Dostupné z www: <http://www.benefit-plus.eu/tiskova-zprava-benefit-management-e-stravenky-benefit-plus-prvni-elektronicke-stravenky-v-cr/>

ČMKOS. *Zaměstnanecké výhody a jejich daňový režim v roce 2014.*

Dostupné z www: [vos.cmkos.cz/.../Zaměstnanecké+výhody+a+jejich+daňový+režim+2014](http://vos.cmkos.cz/.../Zaměstnanecké+výhody+a+jejich+daňový+režim+2014)

DOPRAVA.CX. *Plzeň. Stručné dějiny.* Dostupné z www:

<http://www.doprava.cx/plzen.php>

FRAST TAMARA KATJA. *Flexibles Arbeiten beliebter als Firmenhandy: Die wichtigsten Benefits für Mitarbeiter.* Dostupné z www:

<http://www.kununu.com/presse/flexibles-arbeiten-beliebter-als-firmenhandy-die-wichtigsten-benefits-fuer-mitarbeiter1>

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Plzeň přiklepla zakázku století. O vozy MHD se bude 30 let starat Škoda Transportation.* Dostupné z www: <http://byznys.ihned.cz/c1-55619780-plzen-priklepla-zakazku-stoleti-o-vozy-mhd-se-bude-30-let-starat-skoda-transportation>

PLZEŇ.EU. *Aktuality z města. Nejmodernější depo pro městskou hromadnou dopravu bylo dnes otevřeno v Plzni na Karlově.* Dostupné z www:

<http://www.plzen.eu/obcan/aktuality/z-mesta/nejmodernejsi-depo-pro-mestskou-hromadnou-dopravu-bylo-dnes-otevreno-v-plzni-na-karlove.aspx>

WEITEKAMP LEA. *Zufriedene Mitarbeiter sind keine Selbstverständlichkeit: Diese Firmen zeigen, mit welchen Benefits es klappt.* Dostupné z www:

<http://t3n.de/news/mitarbeiter-benefits-facebook-google-551515/>

## 8 Přílohy

### Rozvaha a výkaz zisku a ztráty za rok 2013

Zpracováno v souladu s vyhláškou č. 500/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů		<b>ROZVAHA (BILANCE)</b>			Obchodní firma nebo jiný název účetní jednotky	
		<b>ke dni 31. prosince 2013</b>			<b>Plzeňské městské dopravní podniky, a.s.</b>	
		( v celých tisících Kč )			Sídlo, bydliště nebo místo podnikání účetní jednotky	
		IČ			Denisovo nábreží č.p. 920/12	
		25220683			Plzeň	
					303 23	
označ	AKTIVA	řád	Běžné účetní období			Minulé úč. období
a	b	c	Brutto 1	Korekce 2	Netto 3	Netto 4
	<b>AKTIVA CELKEM (ř. 02 + 03 + 31 + 63)</b>	001	3 973 970	-1 656 375	2 317 595	2 115 757
B.	<b>Dlouhodobý majetek (ř. 04 + 13 + 23)</b>	003	3 484 218	-1 590 599	1 893 619	1 846 582
B. I.	<b>Dlouhodobý nehmotný majetek (ř.05 až 12)</b>	004	75 513	-66 393	9 120	15 547
3	Software	007	48 870	-40 740	8 130	15 105
4	Ocenitelná práva	008	319	-319	0	2
5	Goodwill	009	769	-769	0	140
6	Jiný dlouhodobý nehmotný majetek	010	24 565	-24 565	0	0
7	Nedokončený dlouhodobý nehmotný majetek	011	990	0	990	300
B. II.	<b>Dlouhodobý hmotný majetek (ř.14 až 22)</b>	013	3 408 705	-1 524 206	1 884 499	1 831 035
B. II. 1	Pozemky	014	27 131	0	27 131	27 131
2	Stavby	015	373 777	-29 079	344 698	352 186
3	Samostatné movité věci a soubory movitých věcí	016	2 933 221	-1 495 127	1 438 094	1 427 705
6	Jiný dlouhodobý hmotný majetek	019	18	0	18	18
7	Nedokončený dlouhodobý hmotný majetek	020	14 558	0	14 558	5 176
8	Poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek	021	60 000	0	60 000	18 819
C.	<b>Oběžná aktiva (ř. 32 + 39 + 48 + 58)</b>	031	478 668	-65 776	412 892	264 529
C. I.	<b>Zásoby (ř.33 až 38)</b>	032	19 087	-81	19 006	24 064
C. I. 1	Materiál	033	18 236	-81	18 155	23 554
2	Nedokončená výroba a polotovary	034	633	0	633	280
5	Zboží	037	218	0	218	230
C. II.	<b>Dlouhodobé pohledávky (ř. 40 až 47)</b>	039	5 213	0	5 213	5 102
C. II. 1	Pohledávky z obchodních vztahů	040	3 285	0	3 285	3 176
5	Dlouhodobé poskytnuté zálohy	044	311	0	311	311
7	Jiné pohledávky	046	1 617	0	1 617	1 615
C. III.	<b>Krátkodobé pohledávky (ř. 49 až 57)</b>	048	137 642	-65 695	71 947	50 195
C. III. 1	Pohledávky z obchodních vztahů	049	25 294	-1 703	23 591	16 261
6	Stát - daňové pohledávky	054	43 242	0	43 242	27 135
7	Krátkodobé poskytnuté zálohy	055	1 363	0	1 363	1 400
8	Dohadné účty aktivní	056	1 400	0	1 400	2 046
9	Jiné pohledávky	057	66 343	-63 992	2 351	3 353
C. IV.	<b>Krátkodobý finanční majetek (ř. 59 až 62)</b>	058	316 726	0	316 726	185 168
C. IV. 1	Peníze	059	1 434	0	1 434	2 722
2	Účty v bankách	060	315 292	0	315 292	182 446
D. I.	<b>Časové rozlišení (ř. 64 až 66)</b>	063	11 084	0	11 084	4 646
D. I. 1	Náklady příštích období	064	11 039	0	11 039	4 351
3	Příjmy příštích období	066	45	0	45	295

označ a	PASIVA b	řád c	Běžné účetní období 5	Minulé účetní období 6
	<b>PASIVA CELKEM (ř. 68 + 88 + 121)</b>	067	2 317 595	2 115 757
A.	<b>Vlastní kapitál (ř. 69 + 73 + 80 + 83 + 87)</b>	068	1 760 481	1 696 755
A. I.	<b>Základní kapitál (ř. 70 až 72)</b>	069	1 015 014	1 015 014
1	Základní kapitál	070	1 015 014	1 015 014
A. II.	<b>Kapitálové fondy (ř. 74 až 79)</b>	073	332 548	332 548
A. II. 1	Emisní ážio	074	1	1
2	Ostatní kapitálové fondy	075	332 547	332 547
A. III.	<b>Rezervní fondy, nedělitelný fond a ostatní fondy ze zisku (ř. 81 + 82)</b>	080	235 048	236 569
A. III. 1	Zákonný rezervní fond / Nedělitelný fond	081	21 723	18 274
2	Statutární a ostatní fondy	082	213 325	218 295
A. IV.	<b>Výsledek hospodáření minulých let (ř. 84 až 86)</b>	083	109 175	43 663
A. IV. 1	Nerozdělený zisk minulých let	084	109 175	43 663
A. V.	<b>Výsledek hospodaření běžného účetního období (+/-) /ř.01 - (+ 69 + 73 + 79 + 83 + 88 + 121)/</b>	087	68 696	68 961
B.	<b>Cizí zdroje (ř. 89 + 94 + 105 + 117)</b>	088	515 976	383 610
B. I.	<b>Rezervy (ř. 90 až 93)</b>	089	28 156	20 465
3	Rezerva na daň z příjmů	092	5 196	854
4	Ostatní rezervy	093	22 960	19 611
B. II.	<b>Dlouhodobé závazky (ř. 95 až 104)</b>	094	137 699	128 559
5	Dlouhodobé přijaté zálohy	099	3 020	3 124
10	Odložený daňový závazek	104	134 679	125 435
B. III.	<b>Krátkodobé závazky (ř. 106 až 116)</b>	105	115 121	194 586
B. III. 1	Závazky z obchodních vztahů	106	44 085	102 980
5	Závazky k zaměstnancům	110	19 236	25 556
6	Závazky ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	111	12 396	15 404
7	Stát - daňové závazky a dotace	112	3 388	4 287
8	Krátkodobé přijaté zálohy	113	17 853	27 953
10	Dohadné účty pasivní	115	18 163	18 406
B. IV.	<b>Bankovní úvěry a výpomoci (ř. 118 až 120)</b>	117	235 000	40 000
B. IV. 1	Bankovní úvěry dlouhodobé	118	205 000	35 000
2	Krátkodobé bankovní úvěry	119	30 000	5 000
C. I.	<b>Časové rozlišení (ř. 122 + 123)</b>	121	41 138	35 392
C. I. 1	Výdaje příštích období	122	106	580
2	Výnosy příštích období	123	41 032	34 812

Datum sestavení:	Podpisový záznam statutárního orgánu nebo fyzické osoby, která je účetní jednotkou:	Podpisový záznam osoby odpovědné za sestavení účetní závěrky:
3.3.2014	Ing. Jiří Šneberger místopředseda představenstva	Ing. Pavel Kotas člen představenstva
		Renáta Fischerová hlavní účetní

Zpracováno v souladu  
s vyhláškou č.  
500/2002 Sb. ve  
znění pozdějších  
předpisů

## VÝKAZ ZISKU A ZTRÁT

ke dni 31. prosince 2013

( v celých tisících Kč )

Obchodní firma nebo jiný název účetní jednotky

Pízeňské městské dopravní podniky, a.s.

Sídlo, bydliště nebo místo podnikání účetní jednotky

Denisovo náměstí č.p. 920/12

Pízeň

303 23

IČ
25220683

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
I.	Tržby za prodej zboží	01	175	5 270
A.	Náklady vynaložené na prodané zboží	02	135	4 760
+	<b>Obchodní marže (f. 01-02)</b>	03	40	510
II.	<b>Výkony (f. 05+06+07)</b>	04	443 301	419 683
II. 1	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	05	439 104	404 965
2	Změna stavu zásob vlastní činnosti	06	633	258
3	Aktivace	07	3 564	14 460
B.	<b>Výkonová spotřeba (f. 09+10)</b>	08	559 527	429 732
B. 1	Spotřeba materiálu a energie	09	186 443	251 089
B. 2	Služby	10	373 084	178 643
+	<b>Přidaná hodnota (f. 03+04-08)</b>	11	-116 186	-9 539
C.	<b>Osobní náklady</b>	12	415 552	484 334
C. 1	Mzdové náklady	13	297 244	347 175
C. 2	Odměny členům orgánů společnosti a družstva	14	2 091	2 194
C. 3	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	15	103 087	119 389
C. 4	Sociální náklady	16	13 130	15 576
D.	Daně a poplatky	17	3 367	6 007
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	18	194 610	189 821
III.	<b>Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu (f. 20+21)</b>	19	3 753	6 709
III. 1	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	20	553	1 806
2	Tržby z prodeje materiálu	21	3 200	4 903
F.	<b>Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu (f. 23+24)</b>	22	2 458	3 518
F. 1	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	23	4	139
F. 2	Prodaný materiál	24	2 454	3 379
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích	25	25 667	6 901
IV.	<b>Ostatní provozní výnosy</b>	26	839 651	811 201
H.	<b>Ostatní provozní náklady</b>	27	21 739	34 035
*	<b>Provozní výsledek hospodaření</b> <i>/(f.11-12-17-18+19-22-25+26-27+(-28)-(-29))</i>	30	63 825	83 755
VIII.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku	37	885	420
X.	Výnosové úroky	42	807	1 881
N.	Nákladové úroky	43	1 648	143
XI.	Ostatní finanční výnosy	44	10	1
O.	Ostatní finanční náklady	45	2 153	2 186
*	<b>Finanční výsledek hospodaření</b> <i>/(f.31-32+33+37-38+39-40-41+42-43+44-45-(-46)+(-47))</i>	48	-2 099	-27
Q.	Daň z příjmů za běžnou činnost (f. 50 + 51)	49	14 905	14 767
Q. 1	-splatná	50	3 634	3 874
Q. 2	-odložená	51	11 271	10 893
**	<b>Výsledek hospodaření za běžnou činnost (f. 30 + 48 - 49)</b>	52	46 821	68 961
XIII.	Mimořádné výnosy	53	67 432	0
R.	Mimořádné náklady	54	40 713	0
S.	Daň z příjmů z mimořádné činnosti (f. 56 + 57)	55	4 844	0
S. 1	-splatná	56	6 871	0
S. 2	-odložená	57	-2 027	0
*	<b>Mimořádný výsledek hospodaření (f. 53 - 54 - 55)</b>	58	21 875	0
***	<b>Výsledek hospodaření za účetní období (+/-) (f. 52 + 58 - 59)</b>	60	68 696	68 961
****	<b>Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-) (f. 30 + 48 + 53 - 54)</b>	61	88 445	83 728

Datum sestavení: 3.3.2014	Podpisový záznam statutárního orgánu nebo fyzické osoby, která je účetní jednotkou:  Ing. Jiří Šneberger místopředseda představenstva	Podpisový záznam osoby odpovědné za sestavení účetní závěrky:  Renáta Fischerová hlavní účetní
------------------------------	---	--