

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Mzdové náklady a benefity – účetní a daňové hledisko**

**Renata Doskočilová**

© 2013 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra obchodu a financí

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Doskočilová Renata

Podnikání a administrativa - k.s. Hradec Králové

Název práce

**Mzdové náklady a benefity - účetní a daňové hledisko**

Anglický název

**Wages costs and benefits from accounting and tax of view point**

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je seznámit se s problematikou poskytování zaměstnaneckých benefitů, rozbor daňové problematiky zaměstnaneckých benefitů a postupů účtování. Na základě získaných teoretických poznatků bude stěžejním cílem diplomové práce vyčíslení daňové úspory při poskytování benefitů v konkrétní společnosti a navržení optimálního řešení poskytování benefitů v dané společnosti. Dílčím cílem diplomové práce je vytvoření interní směrnice pro vybranou společnost, týkající se poskytování benefitů, která v současné době v této společnosti chybí.

### Metodika

Metodikou teoretické části diplomové práce bude rešeršní zpracování odborné literatury. Zjištěné poznatky budou interpretovány v teoretické části diplomové práce. V praktické části bude provedena analýza poskytování benefitů v konkrétní společnosti. Následně formou řízeného rozhovoru budou získány informace, na jejichž základě bude provedeno srovnání současného a žádoucího stavu v dané společnosti a navržení vhodného řešení. U navrženého řešení bude základními výpočetními metodami provedena analýza dopadu na společnost z hlediska nákladů a úspor.

### Harmonogram zpracování

Zpracování literární rešerše : do 09/12

Analytické podklady vlastní práce : 06 – 10/12

Zhodnocení výsledků a doporučení : 11/12 – 01/13

Kompletace práce, závěry : 02/13

**Rozsah textové části**

60 - 80 stran textu

**Klíčová slova**

benefit, pojištění, daň z příjmu, zaměstnanec, zaměstnavatel

**Doporučené zdroje informací**

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity : Praktická pomůcka jejich daňového řešení. Praha : C.H.BECK, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

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

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění. 3. aktualiz. vyd. Olomouc, 2012. ISBN 978-807-2637-225.

PELECH, Petr a Vladimír PELC. Daně z příjmů s komentářem k 1. 5. 2011. 11. aktualizované. Olomouc: Anag, 2011. ISBN 978-80-7263-663-1.

VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce : [zásadní změny v předpisech k ...]. Praha: Grada, 1998-. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-4101-7

DUŠEK, Jiří. Daně z příjmů 2012: přehledy, daňové a účetní tabulky. sedmė. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4274-8

**Vedoucí práce**

Šišková Jitka, Ing.

**Termín odevzdání**

březen 2013

**Ing. Helena Čermáková, Ph.D.**

Vedoucí katedry



**prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.**

Děkan fakulty

V Praze dne 18.10.2012

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Mzdové náklady a benefity – účetní a daňové hledisko" 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 27. 3. 2013

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové za odborné rady, cenné připomínky a konzultace při vypracovávání diplomové práce.

Dále děkuji vedení společnosti, která mi poskytla informace a citlivé údaje potřebné ke zpracování diplomové práce.

# Mzdové náklady a benefity – účetní a daňové hledisko

---

## Wages costs and benefits from accounting and tax of view point

### Souhrn

Tato diplomová práce se zabývá problematikou účtování zaměstnaneckých benefitů a jejich daňovou uznatelností z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců.

První část práce popisuje obecně principy mezd, postup výpočtu mzdy a jejího účtování. Následně jsou v práci vymezeny zaměstnanecké benefity a objasněno jejich účtování. Teoretická část dále vysvětluje daňové řešení jednotlivých zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Závěrem je zmiňován význam poskytování benefitů na trhu práce a jejich oblíbenost v praxi.

Druhá část práce analyzuje problematiku poskytování zaměstnaneckých benefitů v konkrétní společnosti. Současný stav ve společnosti je porovnán s požadavky zaměstnanců a následná zjištění jsou podkladem pro navržení optimální struktury zaměstnaneckých benefitů ve společnosti tak, aby vedly k optimalizaci daně z příjmů právnických osob a zároveň byly v souladu s požadavky zaměstnanců společnosti. Pro navržené řešení jsou současně vypracovány vnitřní směrnice popisující podmínky poskytování a účtování jednotlivých benefitů.

**Klíčová slova:** mzda, benefit, daň z příjmů, pojištění, účtování, zaměstnavatel, zaměstnanec

## **Summary**

This thesis covers the issue of accounting employee benefits and their tax acceptability from employer's and employee's point of view.

First part of this thesis describes in general principles of salary, salary's calculation procedure and its accounting. Afterwards there are defined employee benefits and its charging. Theoretical part further explains tax solution of individual employee benefits from both sides – employer's and employee's. In conclusion of this part there is presented the meaning of providing employee benefits at the labour market and its popularity in use.

Second part of this thesis analyses problematic of providing employee benefits in particular company. Current status in the company is compared with employees' requirements and following findings are used as data for a concept of an optimal structure of employee benefits in the company in a form which leads to an optimization of corporation's income tax and at the same time is in accordance with employees' requirements. There are also internal guidelines simultaneously worked out for the suggested solution, which are describing the conditions of providing and accounting of particular benefits.

**Keywords:** wage, benefit, income tax, insurance, accounting, employer, employee

## Obsah

1	Úvod.....	12
2	Cíl práce a metodika .....	14
3	Teoretická východiska .....	15
3.1	Mzdy z daňového a účetního pohledu.....	15
3.2	Obecný výpočet mzdy.....	17
3.3	Účtování mezd .....	18
3.4	Zaměstnanecké benefity.....	20
3.4.1	Co je to benefit.....	20
3.4.2	Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů .....	21
3.4.3	Základní rozdělení zaměstnaneckých benefitů .....	22
3.4.4	Obecný princip účtování zaměstnaneckých benefitů.....	26
3.5	Daňové řešení jednotlivých benefitů.....	28
3.5.1	Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění .....	28
3.5.2	Stravování zaměstnanců .....	30
3.5.3	Pracovní oblečení.....	33
3.5.4	Odborný rozvoj zaměstnanců .....	34
3.5.5	Doprava do zaměstnání.....	36
3.5.6	Přechodné ubytování zaměstnance .....	37
3.5.7	Prodloužená dovolená a placené zdravotní volno.....	38
3.5.8	Věrnostní a stabilizační plnění.....	38
3.5.9	Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu.....	39
3.5.10	Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance .....	39
3.5.11	Benefity poskytované ze sociálního fondu .....	41
3.6	Význam poskytování benefitů na trhu práce.....	47
3.7	Obliba zaměstnaneckých benefitů.....	48
4	Praktická část .....	50
4.1	Základní údaje o společnosti.....	50
4.2	Zaměstnanci .....	50
4.3	Současná situace ve společnosti v oblasti poskytování benefitů .....	53
4.3.1	Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění .....	54



4.3.2	Stravování zaměstnanců .....	56
4.3.3	Ochranné pracovní prostředky .....	58
4.3.4	Vzdělávání zaměstnanců.....	58
4.3.5	Prodloužená dovolená a placené zdravotní volno.....	59
4.3.6	Věrnostní a stabilizační plnění.....	62
4.3.7	Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu.....	62
4.3.8	Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance .....	62
4.3.9	Benefity poskytované ze sociálního fondu .....	63
4.4	Návrh systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ABC .....	63
4.4.1	Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění .....	63
4.4.2	Stravování zaměstnanců .....	64
4.4.3	Vzdělávání zaměstnanců.....	65
4.4.4	Věrnostní a stabilizační plnění.....	65
4.4.5	Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu.....	66
4.5	Návrh vnitřních směrnic.....	66
4.5.1	Návrh směrnice č. 1 – Mzdy ve společnosti ABC .....	66
4.5.2	Návrh směrnice č. 2 – Poskytování příspěvků na penzijní připojištění.....	69
4.5.3	Návrh směrnice č. 3 – Stravování zaměstnanců .....	71
4.5.4	Návrh směrnice č. 4 – Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu ..	75
5	Zhodnocení výsledků a diskuse .....	77
6	Závěr .....	80
7	Seznam použitých zdrojů.....	81

## Seznam obrázků a tabulek

Obr. 1: Schéma účtování mezd .....	20
Obr. 2: Bachorova kostka .....	26
Obr. 3: Maslowova pyramida lidských potřeb.....	47
Obr. 4: Daňově zvýhodněné zaměstnanecké benefity .....	49
Obr. 5: Daňově nezvýhodněné zaměstnanecké benefity .....	49
Obr. 6: Věková struktura zaměstnanců společnosti.....	51
Obr. 7: Délka trvání pracovního poměru ve společnosti .....	51
Obr. 8: Preference zaměstnaneckých benefitů.....	53
Obr. 9: Vývoj hospodářských výsledků.....	54
Obr. 10: Názor na dostatečnost zajištění odborného rozvoje .....	58
Obr. 11: Vývoj výdajů na školení zaměstnanců .....	59
Obr. 12: Podíl zaměstnanců požadujících placené volno v případě nemoci .....	60
Obr. 13: Požadovaná délka volna v případě nemoci .....	60
Obr. 14: Výdaje na náhrady mzdy .....	61
Tabulka 1: Nejnižší úroveň zaručené mzdy.....	16
Tabulka 2: Podklady pro výpočet mzdy .....	17
Tabulka 3: Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů .....	22
Tabulka 4: Podklady pro výpočet mzdy .....	27
Tabulka 5: Účetní operace spojené s účtováním cenin.....	32
Tabulka 6: Rozdíly mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace .....	35
Tabulka 7: Podklady pro výpočet mzdy .....	38
Tabulka 8: Základní účetní souvztažnosti účtování o sociálním fondu.....	45
Tabulka 9: Poskytovaná plnění ze sociálního fondu z hlediska daně z příjmů a odvodů na zdravotní a sociální pojištění u zaměstnanců (vybraná plnění) .....	46
Tabulka 10: Úspora na straně zaměstnance při poskytnutí příspěvku 12 000 Kč .....	55
Tabulka 11: Úspora na straně zaměstnance při poskytnutí příspěvku 16 000 Kč .....	56
Tabulka 12: Porovnání dopadu zvýšení mzdy se zvýšením stravenky.....	57
Tabulka 13: Výdaje na školení zaměstnanců (v Kč) .....	59
Tabulka 14: Náklady a daňové úspory při poskytnutí příspěvku .....	64

Tabulka 15: Postup účtování mezd .....	68
Tabulka 16: Účtování příspěvku na penzijní připojištění .....	71
Tabulka 17: Postup účtování přijaté faktury za nákup stravenek .....	73
Tabulka 18: Účtování spotřeby stravenek .....	74
Tabulka 19: Účtování faktury za odebrané obědy .....	74
Tabulka 20: Účtování pohledávky za zaměstnanci .....	75

# 1 Úvod

V současné nelehké ekonomické situaci pozorujeme trend rostoucí nezaměstnanosti. Nižší poptávka po zboží a službách a s tím související nižší výnosy společností vedou k nutnosti snižování nákladů. Často využívanou formou úspor je úspora mzdových nákladů, protože právě mzdy patří k nákladově nejvýznamnějším položkám.

Jednou z možností, která se zaměstnavatelům nabízí v rámci snižování mzdových nákladů, jsou zaměstnanecké benefity. Vhodně zvolený a precizně vypracovaný systém zaměstnaneckých benefitů může znamenat nejen snížení odvodových povinností vůči orgánům sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, ale také snížení daně z příjmů právnických osob.

Poskytované zaměstnanecké benefity nepřinášejí samozřejmě úspory jen zaměstnavatelům, ale jsou výhodné i pro zaměstnance. Zaměstnanec je na jednu stranu za svou práci lépe odměněn, ale na druhou stranu ušetří na odvedech vůči orgánům státní správy a zdravotním pojišťovnám.

Problematika zaměstnaneckých benefitů je velmi obsáhlá a aby zaměstnanecké benefity splnily výše uvedený účel, je nutno mít ve společnosti kvalitně propracovaný systém jejich poskytování, podložený vnitřními směnicemi. Smyslem těchto vnitřních předpisů zdaleka není jen splnit povinnost jejich existence vyplývající ze zákona, ale především osvětlit problematiku poskytování zaměstnaneckých benefitů v podmínkách konkrétní společnosti a v neposlední řadě také popsat postupy jejich účtování.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů ovšem přináší i úspory v druhotné podobě. Správně nastavený systém zaměstnaneckých benefitů je významnou motivační složkou pro zaměstnance a může hrát rozhodující roli například v okamžiku, kdy se zaměstnanec rozhoduje o svém setrvání v zaměstnaneckém poměru v konkrétní společnosti. Je nutné brát v potaz skutečnost, že s odchodem kvalifikovaného a zkušeného zaměstnance odchází také znalosti a praktické dovednosti. Společnosti v této souvislosti vznikají náklady na zaškolení a zaučení zaměstnance nově příchozího. Z uvedených důvodů je vhodné nastavit některé benefity tak, aby jejich poskytování bylo vázáno na délku pracovního poměru konkrétního zaměstnance.

Škála možností v poskytování zaměstnaneckých benefitů je velmi pestrá a jsou velké rozdíly v jejich oblíbenosti ať už na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů.

Je nezbytně nutné znát problematiku daňové uznatelnosti, odvodových povinností a účetních postupů týkajících se jednotlivých benefitů. Znalost těchto aspektů je základem, na němž lze vybudovat funkční a přínosný systém zaměstnaneckých výhod v každé společnosti.

## 2 Cíl práce a metodika

Diplomová práce si klade za cíl zmapovat problematiku poskytování zaměstnaneckých benefitů především z hlediska daňového řešení a postupů jejich účtování. Samotná práce je rozdělena na dvě části. Cílem první části, která je věnovaná teoretickým východiskům, je obecně vysvětlit problematiku mezd z daňového i účetního pohledu. V návaznosti na mzdovou problematiku budou dále objasněny účetní a daňové aspekty jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, jejich výhodnost pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Ke zpracování teoretické části je nutno seznámit se s danou problematikou prostřednictvím studia odborné literatury a legislativních předpisů souvisejících s danou tematikou. Pro doplnění je závěr literární rešerše věnován stručně charakteristice významu poskytování benefitů na trhu práce a oblíbenosti jednotlivých benefitů, k čemuž bude využito údajů, které vyplývají z šetření jiných společností a jsou dostupné na internetu.

Stěžejní částí práce je část praktická. Jejím cílem je prostřednictvím analýzy poznat strukturu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v konkrétní společnosti. Za pomoci řízených rozhovorů budou zjištěny preference jednotlivých zaměstnanců společnosti v oblasti zaměstnaneckých výhod. Na základě získaných údajů dojde k porovnání stavu skutečného se stavem žádoucím a bude navržen systém poskytování benefitů v dané společnosti a to tak, aby přinesl úspory zaměstnavateli a současně zohlednil požadavky zaměstnanců. Návrh systému zaměstnaneckých benefitů bude průběžně konzultován s vedením společnosti a bude tak v souladu s potřebami zaměstnavatele.

Navržená opatření v rámci konkrétních benefitů povedou za pomoci základních výpočetních metod k analýze dopadu z hlediska úspor na straně zaměstnavatele. K provedení analýzy a vyčíslení úspor je nezbytné použít mzdové údaje analyzované společnosti a údaje s nimi bezprostředně související. Současně bude použito dat, která se týkají výsledků hospodaření v několika posledních letech.

V praxi je nezbytnou podmínkou pro poskytování zaměstnaneckých benefitů existence kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu k dané problematice. Dílčím cílem praktické části této diplomové práce je zmapování situace v oblasti vnitřních směrnic u konkrétní společnosti a případné řešení nedostatků prostřednictvím nově navržených směrnic.

### 3 Teoretická východiska

#### 3.1 Mzdy z daňového a účetního pohledu

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Pojem mzda je nutno odlišit od pojmu plat. Platem je peněžité plnění, které poskytuje za práci svým zaměstnancům zaměstnavatel, kterým je stát, územní samosprávný celek, příspěvková organizace, státní fond nebo školská právnická osoba (Vybíhal, 2012, s. 85). Mzda by měla plnit motivační funkci, proto je nutné optimálně zvolit její výši s ohledem na složitost a namáhavost práce, odpovědnost, obtížnost pracovních podmínek, dosahované pracovní výsledky a pracovní výkonnost. Motivační funkce mzdy je doplňována zaměstnaneckými benefity.

V praxi se uplatňují různé formy mzdy, například mzda časová, úkolová, podílová, osobní a provizní. Tam, kde nelze objektivně měřit výsledky práce pomocí hodnotových nebo technických ukazatelů, se zpravidla používá mzda časová. Výše mzdy se stanoví jako součin mzdového tarifu zaměstnance a odpracované doby. Naopak na výkonu pracovníka je založena úkolová mzda. Zde je ovšem nutné umět určit rozsah a kvalitu vykonané práce. Výhodou úkolové mzdy je lepší motivace pracovníků. Podílová mzda se určuje jako procentní podíl, např. z tržeb. Provizní mzda se zpravidla stanoví jako podíl v procentech z realizovaných zakázek a obchodů. V neposlední řadě mzda osobní je uplatňována u pracovníků se stabilním pracovním tempem a kvalitou práce (Vybíhal, 2012, s. 88).

V roce 1991 byla v České republice zavedena minimální mzda, tedy nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Úroveň minimální mzdy je odstupňována podle odpovědnosti, složitosti a namáhavosti práce. Výši základní sazby minimální mzdy stanoví vláda nařízením. Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, činí v současné době základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu čtyřicet hodin 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Současně vláda stanoví nařízením nejnižší úroveň zaručené mzdy, tj. mzdy, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy,

vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru. Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. je nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu čtyřicet hodin odstupňována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací do osmi skupin od 8 000 Kč do 16 100 Kč za měsíc a od 48,10 do 96,20 Kč za hodinu. Obecné charakteristiky skupin prací a příklady těchto prací pro zaměstnance, jímž je poskytována mzda jsou stanoveny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobu, nebo zaměstnanci, který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se sazba minimální mzdy sníží úměrně odpracované době (<http://www.mpsv.cz>, 2012 ).

**Tabulka 1: Nejnižší úroveň zaručené mzdy**

Skupina prací	Zahrnuje práce v platové třídě	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za měsíc
1.	1. a 2.	48,10	8000,00
2.	3. a 4.	53,10	8900,00
3.	5. a 6.	58,60	9800,00
4.	7. a 8.	64,70	10800,00
5.	9. a 10.	71,50	12000,00
6.	11. a 12.	78,90	13200,00
7.	13. a 14.	87,10	14600,00
8.	15. a 16.	96,20	16100,00

Zdroj: Brychta, 2012, s. 288

Za mzdu nelze považovat plnění, která přímo nesouvisí s vykonanou prací. K těmto plněním patří náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů a odměny za pracovní pohotovost. Náhrady mzdy bezprostředně nesouvisí s pracovním výkonem, jsou poskytovány zaměstnanci například za dobu čerpání dovolené a v případě důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance. Odstupné náleží zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru z důvodu rušení nebo přemístění zaměstnavatele, nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným. Cestovní náhrady jsou náhrady cestovních výdajů zaměstnanců, které souvisí s výkonem práce. Výnosy z kapitálových podílů nejsou příjmy ze závislé činnosti, jedná se o příjmy z kapitálového majetku dle §8 Zákona o daních z příjmu (Vybíhal, 2012, s. 99).



### 3.2 Obecný výpočet mzdy

Ze své hrubé mzdy odvádí zaměstnanec prostřednictvím svého zaměstnavatele 6,5 % na důchodové pojištění a 4,5% na zdravotní pojištění. Tyto zálohy na zdravotní a sociální pojištění strhává zaměstnavatel zaměstnancům z jejich hrubé mzdy – snižuje svůj závazek vůči zaměstnancům. Zaměstnavatel je povinen odvádět za každého svého zaměstnance v pracovním poměru pojistné na sociální zabezpečení ve výši 25,0 %. Z této částky připadá 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Kromě odvodu pojistného na sociální zabezpečení odvádí zaměstnavatel z hrubé mzdy zaměstnance 9,0 % na zdravotní pojištění. Odvody zaměstnavatele tedy činí v úhrnné výši 34 % z hrubé mzdy. Zmíněných 34 % se při výpočtu mzdy připočte k hrubé mzdě zaměstnance a tím získáme výši superhrubé mzdy, která slouží pro výpočet daně, kterou zaměstnanec odvede prostřednictvím svého zaměstnavatele správci daně. Odvody zaměstnavatele na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení jsou daňově uznatelným výdajem.

Pro snazší pochopení odvodových povinností zaměstnance a zaměstnavatele je uveden názorný příklad. Vycházíme z předpokladu, že zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele měsíčně v hrubé výši částku 20 000 Kč.

Následující tabulka znázorňuje výpočty odvodového zatížení na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele při hrubé mzdě 20 000 Kč.

**Tabulka 2: Podklady pro výpočet mzdy**

	Sazba	Částka
<b>Hrubá mzda</b>		20 000 Kč
<b>Základ pro výpočet odvodů</b>		20 000 Kč
<b>Důchodové pojištění zaměstnanec</b>	6,5%	1 300 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnanec</b>	4,5%	900 Kč
<b>Důchodové pojištění zaměstnavatel</b>	25,0%	5 000 Kč
<b>Zdravotní pojištění zaměstnavatel</b>	9,0%	1 800 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	HM + 34 %	26 800 Kč
<b>Základ daně</b>		26 800 Kč
<b>Daň zaměstnanec</b>	15%	4 020 Kč

Zdroj: Práce autora

Z uvedených údajů lze již snadno vypočítat čistou mzdu zaměstnance v tomto modelovém příkladu a to tak, že od hrubé mzdy odečteme důchodové a zdravotní pojištění zaměstnance a daň:

$$20\,000 - 1\,300 - 900 - 4020 = 13\,780 \text{ Kč}$$

Zaměstnanci náleží čistá mzda ve výši 13 780 Kč. Zaměstnavatel, jak je patrné z výše uvedené tabulky, je zatížen odvodovými povinnostmi ve výši 6 800 Kč. Mzdové náklady jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. V tomto případě bude pro zaměstnavatele daňově uznatelná částka 26 800 Kč.

### 3.3 Účtování mezd

Základní postup účtování mezd upravuje Český účetní standard pro podnikatele č. 017. Hrubé mzdy patří z hlediska účetních předpisů mezi osobní náklady a zaměstnavatel o nich výsledkově účtuje v rámci účetní skupiny 52 – Osobní náklady. Rozvahově se o mzdách účtuje zejména prostřednictvím zúčtovacích vztahů. Dle uvedeného standardu se závazky z pracovněprávních vztahů, včetně sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění k zaměstnancům, účtují na účtech účtové skupiny 33-Zúčtování se zaměstnanci a institucemi. Pojmem „zaměstnanci“ jsou označováni pracovníci, kteří nejsou zároveň společníky s.r.o. a členy družstev. Nároky společníků ze závislé činnosti ve společnostech s ručením omezeným a členů družstev se zúčtovávají na účtech účtové skupiny 36-Závazky ke společníkům, k účastníkům sdružení a ke členům družstva ze závislé činnosti (Vybíhal, 2012, s. 360).

Náklady z pracovněprávních nároků zaměstnanců z pracovního poměru nebo z dohod konaných mimo pracovní poměr se zpravidla účtují na vrub účtu 521 – Mzdové náklady a k účtování příjmů za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností je v praxi používán účet 522 – Příjmy společníků a členů družstev ze závislé činnosti (Hruška, 2010, s. 394, s. 396). Pro zachycení závazků z pracovněprávních vztahů včetně zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení k zaměstnancům se zpravidla používají účty 331 – Zaměstnanci a 366 – Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti. Při účtování mezd není rozhodující, zda jde o mzdu časovou, úkolovou nebo podílovou (Vybíhal, 2012, s. 360).

Pokud jde o závazky vůči zaměstnancům, které nejsou závazky z titulu mzdy, účtují se v praxi na účtu 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům. Jde především o závazky z titulu zúčtování služebních cest, odstupné, náhrada škody zaměstnanci, věrnostní přídavky a další. Naopak k účtování pohledávek vůči zaměstnancům je zpravidla používán účet 335 – Pohledávky za zaměstnanci. Tento účet slouží především k účtování vyplacených záloh na služební cesty a jejich zúčtování, k pohledávkám za manka a škody způsobené zaměstnancem a podobně (Vybíhal, 2012, s. 364).

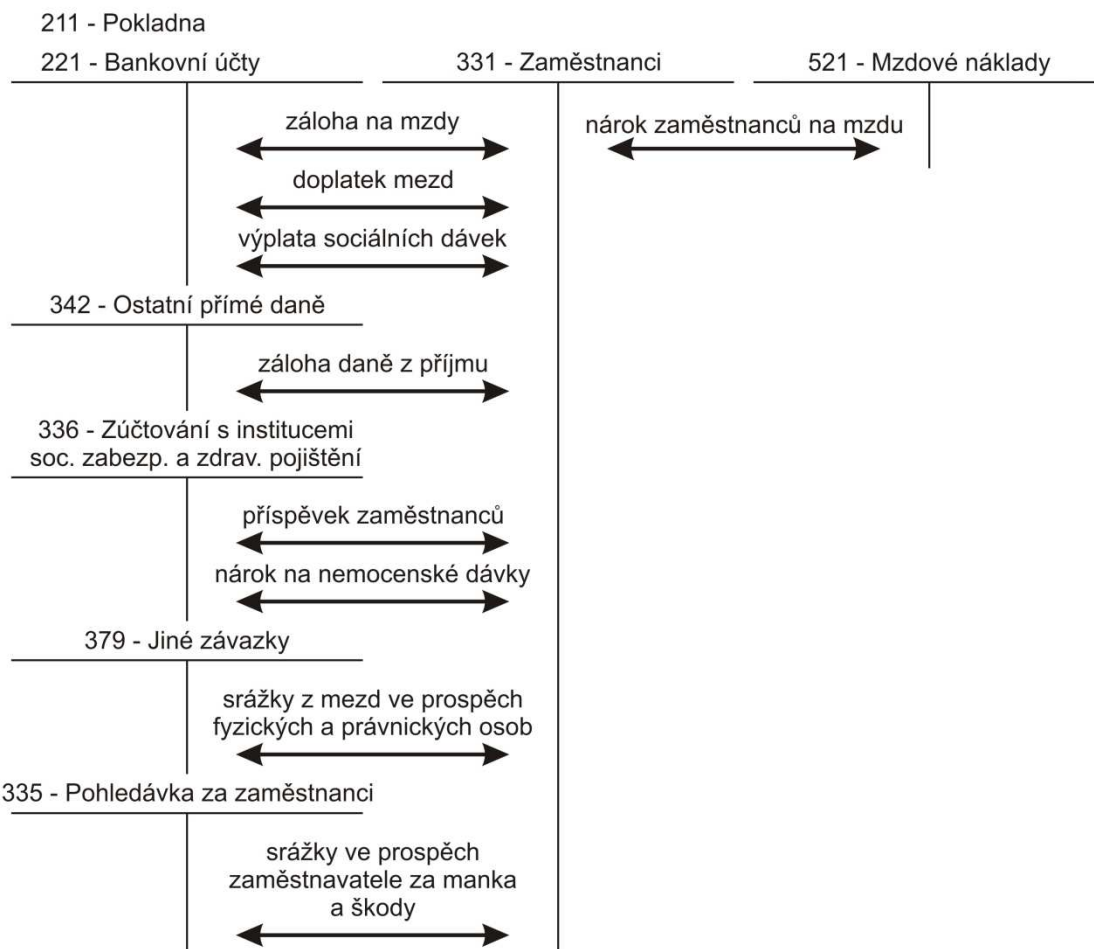
Problematiku účtování mezd je nutné objasnit také z pohledu zúčtování s orgány sociálního a zdravotního pojištění. Jak je uvedeno výše, zaměstnavatel odvádí na jedné straně zálohy na zdravotní a sociální pojištění za své zaměstnance a na druhé straně je povinen odvádět za každého svého zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Při zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění se v praxi používá účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Předpis závazku se účtuje ve prospěch účtu 336 a souvztažně na vrub účtu 331 v případě, že plátcem je zaměstnanec. V případě, kdy je plátcem zaměstnavatel, se účtuje předpis závazku ve prospěch účtu 336 a souvztažně na vrub nákladového účtu 524 – Zákonné sociální pojištění. V praxi je vhodné rozdělení účtu 336 na analytické účty, zvláště pro odvody sociálního a zvláště zdravotního pojištění.

Pro úplnost zbývá uvést postup účtování odvodů daní ze závislé činnosti. Předpis závazku vůči finančnímu úřadu se účtuje ve prospěch účtu 342 – Ostatní přímé daně, souvztažně se zápisem na vrub účtu 331 – Zaměstnanci.

Srážky z mezd zaměstnanců ve prospěch jiných fyzických nebo právnických osob, jako například spoření, výživné a podobně, jsou účtovány ve prospěch účtu 379 – Jiné závazky, se souvztažným zápisem na vrub účtu 331 – Zaměstnanci.

Princip vzájemných zúčtovacích vztahů v oblasti mezd znázorňuje následující schéma.

**Obr. 1: Schéma účtování mezd**



Zdroj: Březinová, Munzar, Účetnictví I., s. 292

### 3.4 Zaměstnanecké benefity

#### 3.4.1 Co je to benefit

Slovo *benefit* má svůj význam nejen aktuální, ale i historický. V historii se můžeme setkat s výrazem benefice, kterým se označovalo divadelní představení ve prospěch nějakého herce, dnes je takto pojmenována kulturní akce, jejíž výtěžek je určen k humanitárním účelům. V církevním právu představuje beneficium (obročí) důchod spojený s vykonáním nějakého církevního úřadu, v lenním právu šlo o statek udělovaný králem, za prokázané služby (Pelc, 2011, s. 15).

V současnosti se pojem *benefit* využívá ve více významech. Slovník cizích slov (Slovník cizích slov, 2006, s. 51) vysvětluje benefit jako prospěch, užitek, ekonomickou výhodu, zvýhodnění. Předmětem zájmu této práce jsou benefity zaměstnanecké, které internetová encyklopedie Wikipedie (<http://cs.wikipedia>) charakterizuje jako zaměstnanecké výhody, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci mimo mzdu. Benefity mohou být poskytovány v několika formách – peněžní, hmotné, nebo ve formě nadstandardních služeb. Benefity jsou ze strany zaměstnavatele nepovinné a zaměstnanci na ně nemají právní nárok.

### **3.4.2 Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů**

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je legislativně upraveno v několika zákonech a vyhláškách, s jejichž zněním je žádoucí se v případě poskytování benefitů seznámit. Daňovou problematiku poskytování benefitů je nutno řešit jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance. Problematikou poskytování benefitů z pohledu daňového se zabývá především Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Nelze opomenout ani další legislativní předpisy týkající se problematiky zaměstnaneckých benefitů, mezi něž patří mimo jiné Zákon č. 262/2006, zákoník práce, Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Při řešení problematiky daňových benefitů z hlediska účetního, je nutno se řídit především Zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví a Českými účetními standardy pro podnikatele. Následující tabulka uvádí konkrétní paragrafy jednotlivých zákonů, které řeší problematiku zaměstnaneckých benefitů.

**Tabulka 3: Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů**

	<b>Zaměstnavatel</b>	<b>Zaměstnanec</b>
<b>Daň z příjmu</b>	§24, a §6, zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu §176 odst. 1, zák. č. 262/2006, zákoníku práce	§6, zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu
<b>Zdravotní pojištění</b>	§3, odst. 1, zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění	§3, odst. 1, zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
<b>Sociální pojištění</b>	§5, odst. 1, zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§5, odst. 1, zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
<b>Účtování</b>	Český účetní standard pro podnikatele č. 017 a č. 019	O benefitech neúčtuje

Zdroj: Práce autora

Uvedená tabulka slouží pouze k prvotní orientaci v legislativě, v praxi je odkazováno i na jiné zákony a předpisy. Pokud jsou nepeněžní plnění poskytována z fondu kulturních a sociálních potřeb, je nutno seznámit se s vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

### 3.4.3 Základní rozdělení zaměstnaneckých benefitů

V současné době se setkáváme s poskytováním benefitů ve dvou základních formách, které uvádí ve své publikaci Macháček (Macháček, 2010, s. 4). Benefity mohou být poskytovány fixním způsobem, nebo flexibilním způsobem – cafeteria systém. Při fixním poskytování benefitů je v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu určeno, jaké benefity a za jakých podmínek jsou zaměstnancům poskytovány. Využití benefitů již poté záleží na samotných zaměstnancích. Nevýhoda systému je spatřována především ve skutečnosti, že zaměstnanci nemusí mít o formy benefitů určené zaměstnavatelem zájem.

Z výše uvedeného hlediska je vhodnější flexibilní způsob poskytování benefitů. Zaměstnavatel stanoví firemní balíček benefitů včetně ročního limitu pro každého

zaměstnanec a každý zaměstnanec si poté volí takové benefity, které mu nejvíce vyhovují. Tato svobodná volba výběru je z pohledu zaměstnance mnohem atraktivnější, i když pro zaměstnavatele legislativně náročnější.

Zaměstnanecké benefity lze rozdělit z několika hledisek. Můžeme je posuzovat z pohledu jejich daňové výhodnosti, z hlediska věcného, nebo je lze rozdělit podle toho, zda jde o benefity finanční, či nefinanční z pohledu zaměstnavatele a peněžní nebo nepeněžní z pohledu zaměstnance. Pro účely této diplomové práce se samozřejmě nabízí použít členění dle daňové výhodnosti.

Z hlediska daňové výhodnosti člení Pelc (Pelc, 2011, s. 17 -18) benefity na mimořádně výhodné a na benefity s dílčí výhodností. Mimořádně výhodné benefity jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (ať už v plné výši nebo do určitého limitu) a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob (opět zcela, nebo do limitu) a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Benefity částečně výhodné mohou být na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a na straně zaměstnance zdanitelným příjmem nebo naopak.

Věcné hledisko dělí benefity do pěti skupin (Pelc, 2011, s. 18). První skupina zahrnuje benefity orientované na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením. Do této kategorie patří například příspěvek na dopravu do zaměstnání nebo na ubytování. Tyto benefity jsou proto opodstatněné například v oblastech s horší dopravní obslužností, nebo tam, kde je nedostatek zaměstnanců s příslušnou profesí.

Druhá skupina benefitů je zaměřena na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců. Třetí oblast benefitů obsahuje benefity orientované na zdraví zaměstnanců. Zde jde nejen o poskytování závodní lékařské péče, ale i příspěvky na dovolenou, týden dovolené navíc, úhrada očkování, relaxační pobyty v lázních a jiné. Sociální aspekty života zaměstnanců zahrnuje čtvrtá skupina benefitů. Jedná se například o podpory a půjčky v obtížných sociálních situacích. A konečně pátá skupina benefitů řeší volnočasové aktivity zaměstnanců, jde tedy především o vstupenky na kulturní akce a do sportovních zařízení.

Pokud jde o rozdělení benefitů podle toku peněz, nabízí se dva pohledy. První pohled je ze strany zaměstnavatele. Jestliže zaměstnavatel vydává na poskytnutí benefitů finanční

prostředky, jde o benefit finanční (např. příspěvek na dovolenou), pokud nedochází k výdeji peněz, jedná se o benefit nefinanční (např. poskytnutí vlastních výrobků zaměstnanci za cenu nižší, než je cena obvyklá). Z pohledu druhého, tedy z pohledu zaměstnance, hovoříme o benefitech peněžních a nepeněžních. V případě benefitu peněžního zaměstnanec obdrží finanční obnos, v opačném případě nikoliv.

Na tomto místě je žádoucí pozastavit se nad významem pojmu *nepeněžní plnění*, který je používán jak zákonem o daních z příjmů, tak vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb. Nepeněžní plnění je takové plnění, kdy náklady na benefit hradí zaměstnavatel, zaměstnanci je plnění poskytnuto v plné výši, nebo snížené o příspěvek zaměstnance. Pro daňové účely lze za nepeněžní plnění považovat také případ, kdy zaměstnanec přijme od zaměstnavatele zálohu, určenou k úhradě jménem zaměstnavatele (Pelc, 2011, s. 21).

Existují i další možnosti, členění zaměstnaneckých benefitů. Uvedme například členění benefitů na plošné, určené pro všechny zaměstnance a volitelné, jejichž čerpání si vybírá sám zaměstnanec. Pokud jde o volitelné čerpání, jedná se o bonusový program, cafeteria systém, který je zmiňován výše. V tomto systému lze spatřovat budoucnost v trendech poskytování benefitů. Jedná se o velmi atraktivní a moderní formu odměňování. V současnosti působí na trhu řada společností, které se danou problematikou zabývají a snaží se tak pomoci zaměstnavatelům optimalizovat nabídku benefitů pro jejich zaměstnance. Škála takto nabízených benefitů může být opravdu pestrá a schopná uspokojit potřeby každého zaměstnance, ať už dává přednost benefitům v oblasti zdraví, kultury, sportu, relaxace, cestování, vzdělávání, zážitků či jiným. Nepochybná výhoda systému spočívá i ve skutečnosti, že preference zaměstnanců se s postupem času mění a díky pružnosti cafeteria systému je snadněji dosaženo optimální nabídky.

Z pohledu času můžeme rozlišovat benefity na jednorázové (sociální výpomoci, půjčky...), krátkodobé (příspěvky na stravování a nápoje...) a dlouhodobé (příspěvky na penzijní připojištění...).

Zajímavý náhled na rozdělení zaměstnaneckých benefitů dle výhodnosti pro zaměstnavatele nabízí tzv. Bachorova Kostka, jejímž autorem je Ing. Vlastimil Bachor, dlouholetý pracovník ministerstva financí a spoluautor zákona o daních z příjmů. Z hlediska výhodnosti zaměstnaneckých benefitů člení Ing. Bachor benefity do šesti skupin

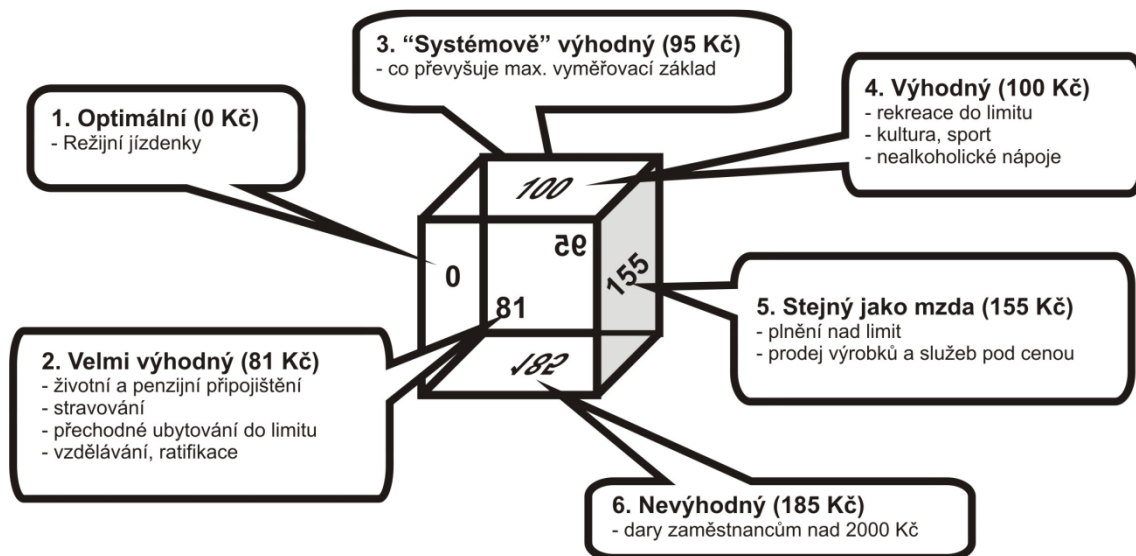


podle toho, kolik musí vynaložit zaměstnavatel po zdanění, aby zaměstnanec získal čistých 100 Kč.

Z tzv. Bachorovy kostky je patrné, že optimálním benefitem jsou režijní jízdenky. Právě tento benefit je ale v posledních několika letech předmětem četných diskusí na politické scéně. Snad ještě žhavější diskuse jsou vedeny okolo stravování, tedy o benefitu, který je v Bachorově kostce ve skupině velmi výhodných benefitů. Návrhy politických stran na zrušení daňového zvýhodnění uvedených benefitů se u zaměstnanců pochopitelně setkávají se značnou nevolí a protesty. Jen těžko lze předvídat, jak se celá situace bude vyvíjet do budoucna. Pokud se krátce zamyslíme nad důsledky zrušení daňového zvýhodnění stravenek, mohou nastat v podstatě dvě situace. Zaměstnavatel se může rozhodnout, že stravenky bude poskytovat i nadále, ale v tom okamžiku se samozřejmě zvednou náklady na jejich poskytování o 34%, protože bude nutné splnit odvodovou povinnost vůči orgánům sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Benefit bude mít z důvodu odvodových a daňových povinností přibližně o třetinu nižší hodnotu také pro zaměstnance. Druhou možností z pohledu zaměstnavatele je snížení hodnoty poskytovaného benefitu, nebo jeho úplné zrušení.

Pro názornost je uveden jednoduchý příklad z pohledu zaměstnavatele. Předpokládáme, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci stravenku v hodnotě 60 Kč. V okamžiku zrušení daňového zvýhodnění stravenek bude hodnota stravenky podléhat odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění ve výši 34%. Pro zaměstnavatele tak stoupne náklad na jednu stravenku o přibližně 20 Kč. Pokud bude chtít zaměstnavatel poskytovat stravenky i nadále a současně nezvyšovat své náklady na jejich poskytování, musí snížit hodnotu poskytované stravenky na 45 Kč.

**Obr. 2: Bachorova kostka**



Zdroj: Dušek J., Daně z příjmů 2012, s. 46

#### 3.4.4 Obecný princip účtování zaměstnaneckých benefitů

O sociálních nákladech, které slouží k vytvoření pracovních a sociálních podmínek a k péči o zdraví zaměstnanců účtujeme na účtech 527 a 528 účtové osnovy. Účet 527 – Zákonné sociální náklady zahrnuje tyto náklady:

- náklady na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní oblečení zaměstnanců a hygienické vybavení
- náklady na preventivní lékařskou péči a lékařské prohlídky
- náklady spojené s rekvalifikací zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty, s odborným rozvojem zaměstnanců a provozem vlastních vzdělávacích zařízení
- náklady související s provozem vlastních zařízení závodního stravování, nebo náklady na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů
- náklady na vzdělávání pracovníků a výchovu žáků v učilištích

Položky vykázané na účtu 527 jsou daňově uznatelným nákladem. Na účtu se účtuje souvztažně s účtem 321 – Dodavatelé, v případě obdržení dodavatelské faktury, nebo souvztažně s účtem 211 – Pokladna, při hotovostním zaplacení nákladů dodavateli.

Ostatní sociální náklady hrazené zaměstnancům nad rámec daňových nákladů účtujeme na účtu 528 – Ostatní sociální náklady. Účtování na souvztažných účtech je analogické s výše uvedeným postupem účtování na účtu 527. Položky účtu 528 nejsou daňově uznatelným nákladem (Účetní souvztažnosti, 2010, s. 216-217).

Problematika účtování stravenek bude objasněna v kapitole 3.5.2.3.

#### **3.4.4.1 Výpočet mzdy při poskytnutí mimořádně zvýhodněného benefitu**

Mezi mimořádně zvýhodněné benefity řadíme benefity, které jsou u zaměstnavatele uznány jako daňový výdaj (plně, nebo do zákonem stanoveného limitu) a u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Z důvodu osvobození od daně z příjmů fyzických osob nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Pelc, 2011, s. 35).

Předpokládáme, že zaměstnanci bude náležet hrubá mzda ve výši 19 000 Kč. Zaměstnavatel kromě této mzdy poskytne zaměstnanci mimořádně zvýhodněné benefity v celkové výši 1 000 Kč. Jak se změní výpočet mzdy, znázorňuje následující tabulka.

**Tabulka 4: Podklady pro výpočet mzdy**

	<b>Sazba</b>	<b>Částka</b>
<b>Hrubá mzda</b>		19 000,00 Kč
<b>Benefit</b>		1 000,00 Kč
<b>Základ pro výpočet odvodů</b>		19 000,00 Kč
<b>Důchodové pojištění</b>	6,5%	1 235,00 Kč
<b>Zdravotní pojištění</b>	4,5%	855,00 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	HM + 34 %	25 460,00 Kč
<b>Základ daně</b>		25 500,00 Kč
<b>Daň</b>	15%	3 825,00 Kč

Zdroj: Práce autora

Následně vypočítáme mzdu dle výše uvedeného postupu.

$$19\,000 - 1\,235 - 855 - 3\,825 = 13\,085 \text{ Kč.}$$

Zaměstnanci na první pohled náleží o 695 Kč nižší mzda, než při poskytnutí hrubé mzdy ve výši 20 000 Kč (viz. kapitola 3.2.). Je ale nutno vzít v úvahu i skutečnost, že byl zaměstnanci poskytnut benefit ve výši 1 000 Kč. Z uvedených výpočtů vyplývá,

že při poskytnutí benefitu ve výši 1 000 Kč místo odměny, získal v konečném důsledku zaměstnanec částku o 305 Kč vyšší.

Je na místě zdůraznit, že pozitivní efekt se projeví i na straně zaměstnavatele – jeho odvodová povinnost činí v tomto případě částku 6 460 Kč. Na straně zaměstnavatele vznikla takto úspora ve výši 340 Kč. Mzdové náklady i benefit poskytnutý zaměstnanci jsou daňově uznatelnými náklady.

### **3.5 Daňové řešení jednotlivých benefitů**

Pro optimalizaci daňového zatížení zaměstnavatele i zaměstnance je nezbytně nutná orientace v daňové problematice řešení zaměstnaneckých benefitů.

#### **3.5.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění patří mezi velmi výhodné benefity z pohledu obou zúčastněných stran.

##### ***3.5.1.1 Daňové řešení na straně zaměstnavatele***

Problematiku daňové uznatelnosti příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění na straně zaměstnavatele řeší zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v § 24 odst. 2. písm. j. bod 5. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že výdaji vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů jsou také výdaje vynaložené na „práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.“ Ze zákona 586/ Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2. písm. j. bod 5 plyne, že příspěvky zaměstnancům na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši, pokud poskytnutí benefitu vyplývá z kolektivní smlouvy, z pracovní smlouvy, nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele. Novela zákona o penzijním připojištění účinná od 1. 8. 2009 zakazuje zaměstnavateli omezovat zaměstnance při výběru penzijního fondu, pro soukromé životní pojištění však podobná právní úprava neexistuje. To znamená, že pokud zaměstnavatel

poskytuje zaměstnanci příspěvek na soukromé životní pojištění, může po zaměstnanci požadovat uzavření smlouvy s konkrétní pojišťovnou (Macháček, 2010, s. 23).

### **3.5.1.2 Daňové řešení na straně zaměstnance**

Na otázku daňového řešení příspěvku na penzijní připojištění a soukromého životního pojištění dává odpověď § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Ze zákona vyplývá skutečnost, že od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou u zaměstnance osvobozeny následující platby zaměstnavatele v úhrnné výši maximálně 24 000 Kč:

- 1) příspěvek na penzijní připojištění, který je poukázán na účet zaměstnance u penzijního fondu
- 2) pojistné na soukromé životní pojištění, které zaměstnavatel hradí pojišťovně za zaměstnance, přitom musí být splněna podmínka, že výplata pojistného plnění je ve smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících a zároveň nejdříve v roce, kdy pojištěný dosáhne věku 60 let

Limit ve výši 24 000 Kč pro osvobození se sleduje souhrnně za životní pojištění a penzijní připojištění. Pokud dojde k překročení ročního úhrnného limitu, bude v měsíci, kdy se tak stane, nadlimitní výše příspěvku připočtena ke zdanitelné mzdě zaměstnance a současně nadlimitní část příspěvku vstoupí do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a pojistného na sociální zabezpečení. Pro uplatnění daňového zvýhodnění na straně zaměstnance je nezbytnou podmínkou, aby příspěvek nebyl poskytnut ve finanční podobě přímo zaměstnanci (Macháček, 2010, s. 22). <sup>1</sup>

### **3.5.1.3 Příspěvek z FKSP**

Podle § 12 vyhlášky č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb mohou státní příspěvkové organizace a organizační složky státu hradit z fondu kulturních a sociálních potřeb za své zaměstnance část příspěvku na penzijní připojištění, maximálně

---

<sup>1</sup> Od 1. ledna 2013 došlo k úpravě limitu pro osvobození příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. Dle § 6 odst. 9 písm. p) Zákona o daních z příjmů jsou u zaměstnance osvobozeny tyto příspěvky v celkovém úhrnu ročně nejvýše 30 000 Kč. Částka vyplacená nad tento limit bude u zaměstnance zdaněna.

ale 90% částky, kterou se zaměstnanec zavázal uhradit. Dle výše uvedeného ustanovení lze rovněž za zaměstnance hradit pojišťovně část pojistného na soukromé životní pojištění, nejvýše však 50% částky, kterou se zaměstnanec zavázal uhradit (Krbečková, Plesníková, 2012, s. 21-22).

### **3.5.2 Stravování zaměstnanců**

Stravování zaměstnanců se bezesporu řadí k nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým výhodám. Tento benefit je poskytován v různých formách, tou pravděpodobně nejvyužívanější formou je poskytování stravenek. Zákon nijak neomezuje hodnotu stravenky, kterou zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje, ani nestanoví, jakou částku za stravenku musí zaměstnanec zaplatit. Je tedy přípustná i situace, kdy zaměstnavatel poskytne stravenku zaměstnanci zcela bezplatně. Povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům stravování je zakotvena v § 236 zákoníku práce. Nejde ale o povinnost stravování zajistit, nýbrž o povinnost stravování umožnit (Macháček, 2010, s. 39).

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zajistit zaměstnancům stravování, může tak učinit různou formou:

- 1) Zaměstnavatel provozuje vlastní stravovací zařízení
- 2) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování poskytované prostřednictvím jiných subjektů
- 3) Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na stravování ze sociálního fondu

Na straně zaměstnance je dle § 6, odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatele zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že hodnota stravování poskytnutá jako nepeněžní plnění zaměstnancům je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena v plné výši. Pokud by se však jednalo o peněžní příspěvek zahrnutý například do mzdy, jde o peněžní příjem, který podléhá zdanění a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Macháček, 2010, s. 40).

### **3.5.2.1 Zaměstnavatel provozuje vlastní stravovací zařízení**

Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, mezi něž patří například spotřeba energie, opravy a údržba, daňové odpisy používaného majetku, výdaje na tisk stravenek, výdaje na drobný majetek, mzdy pracovníků zabezpečujících provoz stravovacího zařízení a jiné, jsou dle zákona o daních z příjmů daňově uznatelnými výdaji. Daňově neuznatelnými výdaje jsou výdaje na potraviny spotřebované na zajištění stravování zaměstnanců.

### **3.5.2.2 Příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů**

V případě, že je stravování zaměstnanců zajišťováno prostřednictvím jiných subjektů, jsou daňovým výdajem zaměstnavatele příspěvky do výše 55% ceny jednoho jídla, maximálně však do výše 70% stravného, které je vymezeno v § 6, odst. 7, písm. a) zákona o daních z příjmů, při době trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Pro rok 2012 je výše stravného při tuzemských pracovních cestách stanovena dle vyhlášky č. 429/2011 Sb. v rozmezí od 64 do 76 Kč. Daňově uznatelným výdajem pro rok 2012 je tedy na straně zaměstnavatele částka maximálně ve výši 53,20 Kč.<sup>2</sup>

Jako výdaj lze uplatnit příspěvek zaměstnavatele pouze v případě, že přítomnost zaměstnance v práci trvala minimálně 3 hodiny. Pokud přítomnost zaměstnance na pracovišti přesáhne 11 hodin, lze uplatnit jako výdaj další jedno jídlo (Pelc, 2011, s. 40).

### **3.5.2.3 Účtování stravenek**

Poskytnutí stravenek je zaměstnavateli často využívanou možností, jak zabezpečit stravování zaměstnanců. Jak již bylo uvedeno výše, problematika účtování stravenek je poněkud složitější. Stravenky, z důvodu jejich vysoké likvidnosti, řadíme mezi krátkodobý finanční majetek. Stravenky, jakož i ostatní ceniny, nahrazují v určitém slova smyslu peněžní prostředky, a tudíž je řadíme do účtové skupiny 21 – Peníze. Pro účtování

---

<sup>2</sup> Výše stravného pro rok 2013 je stanovena dle vyhlášky č. 472/2012 Sb., v rozmezí 66 – 79 Kč. Pro rok 2013 je daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele částka v maximální výši 55,30 Kč.

stravenek je v praxi běžně používán účet 213 – Ceniny. Je vhodné používat analytické členění podle jednotlivých druhů cenin (Březinová, 2009, s. 253).

**Tabulka 5: Účetní operace spojené s účtováním cenin**

Číslo	Účetní případy	MD	D
1.	Nákup stravenek na fakturu - hodnota stravenek	213	321
	- provize	518	321
	- DPH	343	321
2.	Prodej stravenek zaměstnancům - 55 % z ceny	527	213
	-45 % z ceny	528	213
3.	Úhrada od zaměstnanců - částka bez DPH	211	648
	- srážkou z čisté mzdy	211	335

Zdroj: Rubáková, 2011, s. 105

#### **3.5.2.4 Příplatek na stravování**

Příplatek na stravování poskytují zaměstnancům organizační složky státu a příspěvkové organizace z fondu kulturních a sociálních potřeb. Příspěvek na stravování je na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů a není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

#### **3.5.2.5 Poskytnutí nealkoholických nápojů**

Do problematiky stravování a benefitů lze zahrnout poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti. Zde je nutno odlišit, zda jde o poskytování ochranných nápojů, nebo o nápoje jako benefity. V případě poskytnutí ochranných nápojů jde o zákonnou povinnost zaměstnavatele a nejde tedy o benefit. Nás tedy v tuto chvíli zajímá poskytování nápojů ve formě benefitu. Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nápoje nad rámec pitné vody bez zákonné povinnosti, není tento výdaj na jeho straně daňově uznatelný. Ani v případě, že je poskytnutí nápojů na pracovišti zakotveno v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu zaměstnavatele, nelze využít znění § 24 odst. 2 písmene j) bod 5 zákona o daních z příjmů. To v praxi znamená, že ani v tomto případě nelze považovat výdaje na nealkoholické nápoje za daňově uznatelné. U zaměstnance je tento nepeněžní příjem od daně osvobozen a rovněž není součástí vyměřovacích základů pro pojistné (Pelc, 2011, s. 42).



Pokud bude zaměstnanci poskytnut peněžní příspěvek na zakoupení nealkoholických nápojů, půjde o zdanitelný příjem zaměstnance, který bude součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Naopak zaměstnavatel může v tomto případě využít ustanovení § 24 odst. 2 písmene j) bod 5 zákona o daních z příjmů a peněžní příspěvek, stejně jako povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za sebe sama, je pro zaměstnavatele daňovým nákladem (Macháček, 2010, s. 128).

### **3.5.3 Pracovní oblečení**

Do kategorie pracovního oblečení v oblasti benefitů lze zahrnout poskytnutí jednotného pracovního oblečení, příplatky na ošacení a ochranné pracovní prostředky.

#### ***3.5.3.1 Jednotné pracovní oblečení***

Jednotné pracovní oblečení poskytují svým zaměstnancům zaměstnavatelé, kteří tím chtějí vyjádřit identifikaci zaměstnance k příslušnému zaměstnavateli. Toto oblečení plní zejména reklamní a propagační funkci a musí být viditelně a trvale označeno identifikačními znaky zaměstnavatele. Zaměnitelnost s běžným občanským nebo společenským oblečením je nepřijatelná. Pokud zaměstnavatel splňuje výše uvedené podmínky, jsou náklady na jednotné pracovní oblečení daňovým výdajem bez limitu. Zároveň je tento nepeněžní příjem vyjmut ze zdanění a z vyměřovacího základu pro pojistné na straně zaměstnance (Pelc, 2011, s. 46).

#### ***3.5.3.2 Příplatek na občanské oblečení***

V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům peněžní příplatek na občanské oblečení, tzv. ošatné, bude daňový režim odlišný. Pokud půjde o pracovní právní nárok zakotvený ve vnitřním předpisu nebo ve společenské smlouvě, bude výdaj u zaměstnavatele daňově uznatelným, u zaměstnance je peněžní příjem na oblečení zdaňován a podléhá odvodu na sociální a zdravotní pojištění (Pelc, 2011, s. 47).

### **3.5.3.3 Ochranné pracovní prostředky**

I když odborná literatura zabývající se problematikou benefitů objasňuje daňové řešení poskytování ochranných pracovních prostředků, je na místě zdůraznit, že při poskytování ochranných pracovních prostředků nejde o benefit, ale o povinnost zaměstnavatele. Podmínky jejich poskytování upravuje nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a podmínky poskytování ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Jestliže je postupováno dle výše uvedených předpisů, jsou výdaje pro zaměstnavatele daňově uznatelné, u zaměstnance nejsou tato plnění předmětem daně z příjmů. Pokud zaměstnavatel poskytne plnění nad rozsah stanovený uvedenými právními předpisy, budou tyto výdaje daňově neúčinné a to i v případě, že jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy či jiného předpisu zaměstnavatele (Krbečková, Plesníková, 2012, s. 29).

### **3.5.4 Odborný rozvoj zaměstnanců**

Odbornému rozvoji zaměstnanců se věnují ustanovení § 227 až § 235 Zákoníku práce. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje především zaučení a zaškolení, zvyšování kvalifikace, prohlubování kvalifikace a odbornou praxi absolventů škol.

Za absolvování zaškolení a zaučení zaměstnance náleží zaměstnanci mzda, protože je považováno za výkon práce. Zaškolit nebo zaučit nového zaměstnance je zaměstnavatel povinen na své náklady. Stejným způsobem je řešena i odborná praxe absolventů.

V případě prohlubování kvalifikace se může jednat buď o průběžné doplňování kvalifikace, nebo o udržování a obnovování kvalifikace zaměstnance. Účast na školeních nebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace je považována za výkon práce a zaměstnanci tedy náleží mzda.

Pokud jde o zvyšování kvalifikace, uvádí Zákoník práce v § 231 následující:

(1) Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.

(2) Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

V případě zvyšování kvalifikace náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v době účasti na vyučování, dva pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia na vysoké škole nebo vyšší odborné škole, pět pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné nebo maturitní zkoušky, deset pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské, bakalářské, diplomové či jiné písemné práce k ukončení studia a čtyřicet pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky (Macháček, 2010, s. 97).

**Tabulka 6: Rozdíly mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace**

	Prohlubování	Zvyšování
<b>Zákoník práce</b>	§ 230	§ 205, § 231, § 232
<b>Jedná se o</b>	výkon práce	překážka v práci
<b>Přísluší za to</b>	mzda či plat	pracovní volno s náhradou mzdy
<b>Cestovní náhrady</b>	lze	nelze

Zdroj: Dušek, 2012, s. 48

#### **3.5.4.1 Daňové řešení vzdělávání zaměstnanců u zaměstnance**

Dříve složitá problematika daňové uznatelnosti výdajů na odborný rozvoj zaměstnanců byla upravena zákonem č. 216/2009 Sb. Z pohledu zaměstnance nalezneme daňové řešení uvedené problematiky v § 6 odst. 9 písm. a) a d) zákona o daních z příjmů. Pokud zaměstnavatel hradí příslušné instituci za zaměstnance částky za zvyšování nebo prohlubování kvalifikace, jde tedy o nepeněžní plnění a vzdělávání zaměstnance souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jedná se na straně zaměstnance o plnění osvobozené od daně z příjmů a současně z něj není odváděno pojistné. Jestliže nebude splněna podmínka týkající se souvislosti prohlubování kvalifikace s předmětem činnosti zaměstnavatele, lze u zaměstnance daňově osvobodit nepeněžní příjem, který poskytl zaměstnavatel z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze zisku po zdanění, nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů (Macháček, 2010, s. 101).

V případě, že by zaměstnavatel hradil náklady na zvyšování nebo prohlubování kvalifikace přímo zaměstnanci, půjde o peněžní příjem zaměstnance. Peněžní příjem

zaměstnanec bude příjmem zdanitelným, který současně vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

#### **3.5.4.2 Daňové řešení vzdělávání zaměstnanců u zaměstnavatele**

Z pohledu zaměstnavatele jsou daňovými výdaji veškeré výdaje na zvyšování nebo prohlubování kvalifikace zaměstnanců, pokud jsou v souvislosti s předmětem činnosti zaměstnavatele. V tomto případě se nerozlišuje, zda jde o plnění peněžní, či nepeněžní. Rozhodující je ovšem podmínka souvislosti vzdělávání s předmětem činnosti zaměstnavatele. V případě jejího nesplnění nemůže zaměstnavatel výdaje na vzdělávání zaměstnanců uplatnit jako daňový výdaj a to ani tehdy, vyplývá li právo na poskytnutí vzdělávání z kolektivní smlouvy či jiného předpisu zaměstnavatele.

#### **3.5.5 Doprava do zaměstnání**

Na dopravu zaměstnanců do zaměstnání může zaměstnavatel přispívat například nákupem předplatných jízdenek na městskou hromadnou dopravu, nebo může tuto dopravu poskytovat ve vlastní režii. Další variantou je poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob.

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 může zaměstnavatel výdaje na hrazenou nebo poskytovanou dopravu zaměstnancům do zaměstnání a ze zaměstnání uplatnit jako daňově uznatelné v případě, že je toto plnění poskytované zaměstnancům ať už v peněžní či nepeněžní formě zakotveno v kolektivní smlouvě nebo v jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele. Na straně zaměstnance je ale tento benefit považován za zdanitelný příjem, vstupuje tedy do základu daně z příjmů a do vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

Jiná situace je u poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob. Zaměstnavateli v tomto případě nevznikají žádné další náklady, protože jde v podstatě o využití volných míst v jeho dopravních prostředcích. Poskytnutí tohoto benefitu nemá vliv na daňový základ zaměstnavatele, řešení daňové problematiky je zde tedy bezpředmětné. Na straně zaměstnance jde o příjem osvobozený od daně z příjmů dle § 6 odst. 9 písm. e) zákona o daních z příjmů. Protože

je tento příjem od daně z příjmů fyzických osob osvobozen, nezahrnuje se ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Krbečková, Plesníková, 2012, s. 38).

### **3.5.6 Přejídné ubytování zaměstnance**

Předmětem této kapitoly není poskytnutí ubytování zaměstnanci při pracovní cestě, jde o ubytování poskytnuté zaměstnanci v místě výkonu práce. Podmínkou pro osvobození od daně z příjmů na straně zaměstnance jsou následující skutečnosti: obec přechodného ubytování nesmí být shodná s místem bydliště zaměstnance a současně musí jít o nepeněžní plnění. Osvobození u zaměstnance lze uplatnit maximálně do hodnoty 3 500 Kč měsíčně (Vybíhal, 2012, s. 276). Nepeněžní příjem zaměstnance, který je osvobozen od daně z příjmů, není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. Hodnota nepeněžního plnění přesahující limit 3 500 Kč je součástí daňového základu a současně vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Na straně zaměstnavatele může být tento výdaj daňově uznatelný bez limitu v případě, že je právo zaměstnanců na přechodné ubytování dohodnuto v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě, či jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele (Pelc, 2011, s. 62).

Na příkladu si vysvětlíme, jak se bude počítat čistá mzda zaměstnance v případě, že mu zaměstnavatel poskytne přechodné ubytování v hodnotě 5 000 Kč měsíčně. U zaměstnance jde o kombinaci částky daňově osvobozené ve výši 3 500 Kč a částky zdanitelné ve výši 1 500 Kč. Postup výpočtu mzdy je znázorněn v následující tabulce. Předpokládáme rovněž, že zaměstnanci náleží hrubá mzda ve výši 20 000 Kč. Stejně jako v předchozích příkladech nebude v příkladu zohledněna sleva na dani ani daňové zvýhodnění.

**Tabulka 7: Podklady pro výpočet mzdy**

	<b>Sazba</b>	<b>Částka</b>
<b>Hrubá mzda</b>		20 000,00 Kč
<b>Benefit do limitu</b>	nevstupuje do základu daně	3 500,00 Kč
<b>Benefit nad limit</b>		1 500,00 Kč
<b>Základ pro výpočet odvodů</b>		21 500,00 Kč
<b>Důchodové pojištění</b>	6,5%	1 398,00 Kč
<b>Zdravotní pojištění</b>	4,5%	968,00 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	HM + 34 %	28 810,00 Kč
<b>Základ daně</b>		28 900,00 Kč
<b>Daň</b>	15%	4 335,00 Kč

Zdroj: Práce autora

Výpočet čisté mzdy bude následující:

$$20\,000 - 1\,398 - 968 - 4\,335 = 13\,299 \text{ Kč}$$

K příkladu je nutno podotknout, že kromě čisté mzdy obdržel zaměstnanec od zaměstnavatele také nepeněžní benefit v hodnotě 5 000 Kč, jeho čistý příjem je tedy ve skutečnosti 18 299 Kč.

### 3.5.7 Prodloužená dovolená a placené zdravotní volno

Někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům prodlouženou dovolenou, případně placené dny zdravotního volna. Z pohledu zaměstnance jde o peněžní příjem ze závislé činnosti a je tedy předmětem zdanění a vstupuje do vyměřovacích základů pro odvod pojistného. U zaměstnavatele se bude jednat o daňový výdaj v případě, že bude tento benefit pracovněprávním nárokem, to znamená, že je toto plnění zakotveno v kolektivní smlouvě, nebo v jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele (Pelc, 2011, s. 64).

### 3.5.8 Věrnostní a stabilizační plnění

Věrnostních a stabilizačních plnění je velké množství. Jedná se zejména o plnění věrnostního charakteru, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci z důvodu trvání zaměstnání zaměstnance po stanovenou dobu, případně o příspěvky k dosažení určitého

věku zaměstnance. Ke stabilizačním příspěvkům patří například příspěvky na stálé ubytování a energie, příplatky do průměrné mzdy v době nemoci zaměstnance atd. Nelze opomenout ani finanční podporu, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci v určitých sociálních situacích, např. při narození dítěte či při uzavření sňatku (Pelc, 2011, s. 65).

Pokud se v případě tohoto benefitu jedná o pracovněprávní nárok, je tento výdaj u zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem bez limitu. Na straně zaměstnance jsou tyto příjmy považovány dle §6, odst. 1. písm. d) zákona č. 592/1992 Sb., o daních z příjmů za příjmy ze závislé činnosti a vstupují tedy do základu daně z příjmů fyzických osob a současně do vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

### **3.5.9 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu**

Poskytnutí tohoto benefitu spočívá v nákupu zboží a služeb zaměstnavatele zaměstnancem za cenu nižší, než je cena pro ostatní zákazníky. Rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, kterou zaplatil za zboží nebo službu zaměstnanec, je nepeněžním příjmem zaměstnance. Daňové řešení tohoto benefitu u zaměstnavatele je bezpředmětné, nemá vliv na jeho daňový základ. Z pohledu zaměstnance řeší uvedenou problematiku daňově §6, odst. 3. zákona č. 592/1992 Sb., o daních z příjmů. Dle uvedené legislativní úpravy je tento příjem příjmem ze závislé činnosti. Pokud tedy zaměstnanec možnost zvýhodněného nákupu zboží nebo služeb využije, je zaměstnavatel povinen v daném měsíci k příjmu zaměstnance přičíst částku ve výši nepeněžního příjmu poskytnutého zaměstnanci. Současně tento nepeněžní příjem vstupuje dle §5, odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a dle §3 odst. 1, zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Pelc, 2011, s. 68).

### **3.5.10 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance**

Zaměstnavatel může umožnit zaměstnancům používat svůj majetek pro soukromé potřeby zaměstnanců. Jedná se především o problematiku poskytnutí služebního vozidla, služebního telefonu, strojů a náradí atp. pro soukromé účely zaměstnanců.

### **3.5.10.1 Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely**

Zaměstnanec může používat služební vozidlo pro soukromé účely na základě smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanci lze poskytnout nejen osobní automobil, ale i nákladní automobil, dodávkový automobil nebo motocykl (Macháček, 2010, s. 82).

Náklady na opravy a údržbu vozidla, silniční daň, odpisy, pojištění apod. jsou dle bodu 27 k § 24 odst. 2 pokynu Generálního finančního ředitelství č. GFŘ-D-6 u zaměstnavatele v plné výši daňově uznatelné. Současně z uvedené legislativní úpravy vyplývá, že náklady na pohonné hmoty jsou daňovým výdajem pouze při použití vozidla pro služební účely (Pokyn č. GFŘ-D-6).

Na straně zaměstnance je používání služebního vozidla pro soukromé účely považováno za nepeněžní příjem zaměstnance. Nepeněžním příjmem je v tomto případě částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. K rozsahu využití pro soukromé účely zaměstnance se přitom nepřihlíží. Částka ve výši 1% z pořizovací ceny vozidla se připočítává ke zdanitelné mzdě zaměstnance. Je-li ale částka posuzovaná jako nepeněžní příjem zaměstnance nižší než 1000 Kč, je za nepeněžní příjem zaměstnance považována částka 1000 Kč. I tento druh nepeněžního příjmu vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2010, s. 82).

### **3.5.10.2 Používání dalšího majetku zaměstnavatele pro soukromé účely**

Zaměstnavatelé umožňují používat k soukromým účelům i další majetek. Jmenujme například využití služebního telefonu pro soukromé účely, půjčování stojů či zařízení zaměstnavatele k soukromému použití zaměstnance atp.

V případě, že zaměstnavatel hradí soukromé hovory zaměstnance uskutečněné služebním telefonem, není tento výdaj pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a u zaměstnance je hodnota těchto hovorů součástí daňového základu a vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Výjimkou na straně zaměstnavatele bude případ, kdy bude úhrada soukromých hovorů zaměstnance zaměstnavatelem dohodnuta jako pracovněprávní nárok zaměstnance, podle §24, odst. 2 písm. j) bod 5. zákona č. 592/1992 Sb., o daních



z příjmů. V tomto případě, bude úhrada soukromých hovorů výdajem daňově uznatelným. Na straně zaměstnance zůstává daňový a pojistný režim nezměněn (Pelc, 2011, s. 74).

Pokud jde o půjčování strojů či výrobních zařízení v majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance, je daňové řešení na straně zaměstnavatele bezpředmětné, neboť tato skutečnost nemá vliv na daňový základ zaměstnavatele. Jiná je ovšem situace z pohledu zaměstnance. Pro účely daňového zatížení zaměstnance je nutné určit obvyklou cenu pronájmu. Tato cena vstupuje jako nepeněžní příjem zaměstnance do daňového základu a do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

### **3.5.11 Benefity poskytované ze sociálního fondu**

Úvodem je nutné rozlišit pojmy fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) a sociální fond. Zatímco FKSP povinně vytvářejí organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky a státní podniky, sociální fond mohou zřizovat organizace, na něž se nevztahuje vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb. Předmětem našeho zájmu je především sociální fond.

Pro tvorbu sociálního fondu nejsou stanovena žádná závazná pravidla. Jediným pravidlem je to, že fond je tvořen v podnikatelské sféře ze zisku po zdanění, nelze jej tvořit na vrub daňově uznatelných nákladů. Tvorba fondu musí být zakotvena v zakladatelských listinách, nebo o jeho tvorbě rozhoduje valná hromada, či jiný orgán společnosti (Krbečková, 2012, s. 26).

Ze sociálního fondu lze poskytovat velmi širokou škálu plnění. Je vhodné jej užívat především na kulturní a sociální účely. Všechna plnění, která zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům ze sociálního fondu, jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. §6, odst. 9 zákona č. 592/1992 Sb., o daních z příjmů vymezuje příjmy, které jsou v případě poskytnutí ze sociálního fondu od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny. Tyto osvobozené příjmy nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (Pelc, 2011, s. 80). Stejně daňové podmínky budou platit i v případě, kdy zaměstnavatel poskytne benefit ze zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových nákladů.

### **3.5.11.1 Sociální výpomoci a půjčky**

Do kategorie benefitů poskytovaných ze sociálního fondu patří mimo jiné sociální výpomoci a půjčky. Od daně z příjmů na straně zaměstnance jsou osvobozeny sociální výpomoci poskytnuté v souladu s §6 odst. 9 písm. o) 5 zákona o daních z příjmů. Dle uvedené legislativní úpravy se jedná o příjmy do výše 500 000 Kč, které zaměstnavatel poskytne zaměstnanci jako sociální výpomoc v přímé souvislosti s překlenutím mimořádně obtížných poměrů v důsledku ekologické nebo průmyslové havárie, případně živelné pohromy. Nutnou podmínkou pro osvobození od daně z příjmů fyzických osob je skutečnost, že byl na postiženém území vládou České republiky vyhlášen kalamitní stav. Pokud by na daném území kalamitní stav nebyl vyhlášen, jednalo by se na straně zaměstnance o zdanitelný příjem, ale podle §5 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a §3 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, nevstupuje dotčený příjem do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení (Krbečková, 2012, s. 50).

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů specifikuje v §6 odst. 9 písm. l podmínky pro osvobození od daně z příjmů fyzických osob v případě poskytování bezúročných půjček nebo půjček s úrokem nižším, než je jeho obvyklá výše. Uvedené ustanovení limituje osvobození od daně z příjmů na straně zaměstnance částkou 100 000 Kč v případě půjčky poskytnuté na bytové účely, pokud jde o půjčku k překlenutí tíživé finanční situace, je limitní částka 20 000 Kč. Jestliže je zaměstnanec postižen živelní pohromou, zvyšují se uvedené limity u půjčky na bytové účely na 1 000 000 Kč a u půjčky k překlenutí tíživé finanční situace na 200 000 Kč. Nezbytnou podmínkou pro daňové osvobození je poskytnutí půjčky ze sociálního fondu, nebo ze zisku po zdanění (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

### **3.5.11.2 Rekreační, sport, kultura a jiné volnočasové aktivity**

Zaměstnavatel může zaměstnancům umožnit používání rekreačních, zdravotnických, vzdělávacích, předškolních, sportovních a jiných zařízení.

Pokud zaměstnavatel umožní zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům používat zdarma rekreační zařízení zaměstnavatele, jedná se o nepeněžní plnění, jehož

poskytnutí je od daně z příjmů fyzických osob osvobozeno a příjem tedy není ani součástí vyměřovacích základů pro pojistné. Jinou variantou je poskytnutí rekreace zabezpečované třetími subjekty formou nepeněžního plnění. Pokud jde o plnění poskytovaná zaměstnavatelem ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových výdajů, jedná se o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob. Zákon o daních z příjmů limituje v §6 odst. 9 písm. d) daňové osvobození při poskytnutí rekreace zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům částkou 20 000 Kč za kalendářní rok (Pelc, 2011, s. 87).

Jestliže zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příplatky na rekreaci ve formě peněžního plnění, půjde o příjem zdanitelný daní z příjmů fyzických osob a současně tento příjem vstupuje do vyměřovacích základů pro pojistné.

Mezi příjmy osvobozené od daně z příjmů fyzických osob řadíme i příjmy ve formě poskytování vitamínových přípravků a jiného lékárenského sortimentu, rehabilitací, lázeňských procedur, výrobu brýlí, ošetření zubů, úhradu očkování proti chřipce a jiných očkování atp. Do kategorie osvobozených příjmů patří i možnost využívat předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení a v neposlední řadě také příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce. I u těchto příjmů je podmínkou pro jejich osvobození poskytnutí ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových výdajů a současně musí být splněna podmínka nepeněžního plnění. Jestliže budou uvedené benefity poskytnuty ve formě příplatku, půjde o příjmy zdaňované daní z příjmů fyzických osob a vstupující do vyměřovacích základů pro odvod pojistného (Pelc, 2011, s. 89).

### **3.5.11.3 Dary**

Jestliže zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepeněžní dar z fondu kulturních a sociálních potřeb, případně ze sociálních fondů, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů v úhrnné výši do 2000 Kč ročně u jednotlivého zaměstnance, je tento nepeněžní příjem zaměstnance dle § 6, odst. 9 písm. g) zákona č. 592/1992 Sb., o daních z příjmů osvobozen od daně z příjmů (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

Od daně z příjmů fyzických osob do ročního limitu 2 000 Kč jsou ale osvobozeny pouze dary, které taxativně vyjmenovává §14 vyhlášky č. 114/2002 sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele (osobní pomoc při požáru, živelní události)
- za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru (např. bezpříspěvkové dárcovství krve, pomoc starším spoluobčanům)
- za péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky (organizování kulturních, sportovních a jiných akcí, dětských táborů atp.)
- při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele
- při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku
- při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně

Pokud budou nepeněžní dary poskytnuty v jiných případech, než uvádí vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb, budou u zaměstnance předmětem daně z příjmů fyzických osob a součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (Krbečková, 2012, s. 48).

#### **3.5.11.4 Účtování o sociálním fondu**

Problematikou účtování sociálního fondu se zabývá Národní účetní rada ve své interpretaci č. I – 8 Sociální fond a účtování o fondech tvořených ze zisku ze dne 23. října 2006. V této interpretaci je mimo jiné uvedeno, že společnost by měla při účtování postupovat v souladu se svými statutárními dokumenty, případně jinými smlouvami a dokumenty, které ji k pokrytí sociálních potřeb zaměstnanců zavazují. Tvorba sociálního fondu je závislá na zisku společnosti. Použití prostředků ze sociálního fondu není nijak omezeno obchodním zákoníkem, jeho použití je zcela v kompetenci společnosti. Sociální fond je vykazován ve vlastním kapitálu – účtová třída 4. Dle interpretace NÚR je možné použít dva způsoby účtování sociálního fondu a to účtování výsledkové, nebo bilanční.

Výsledkové účtování je založeno na principu účtování vynaložených prostředků do osobních nákladů a po úhradě těchto osobních nákladů je v odpovídající výši zúčtována příslušná část sociálního fondu.

Při bilančním účtování o sociálním fondu doporučuje NÚR v průběhu roku účtovat o použití sociálního fondu přímo jako o úbytku finančních prostředků. Náklady společnosti nejsou při tomto způsobu účtování ovlivněny použitím prostředků sociálního fondu (<http://www.nur.cz>, 2012).

Následující tabulka shrnuje nejzákladnější účetní souvztažnosti při účtování o sociálním fondu.

**Tabulka 8: Základní účetní souvztažnosti účtování o sociálním fondu**

Účetní operace	Má dáti	Dal
Tvorba fondu ze zisku	431	427
Tvorba fondu z nerozděleného zisku minulých účetních období	428	427
Přímé čerpání fondu	427	211 (221)
Úhrada dodavatelských služeb a výkonů	427	321

Zdroj: Hruška, 2010, s. 348

Vysvětlivky k tabulce:

Účet 427 – Ostatní fondy – v praxi slouží k účtování fondů, které se tvoří ze zisku a jsou používány především na požitky zaměstnanců, na odškodnění pracovních úrazů atp., je vhodné je analyticky členit podle jednotlivých druhů čerpání.

Účet 428 – Nerozdělený zisk minulých účetních období

Účet 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení

Účet 211 – Pokladna

Účet 221 – Bankovní účty

Účet 321 – Závazky z obchodních vztahů

Pro usnadnění orientace v problematice daňové uznatelnosti a odvodových povinností na sociální a zdravotní pojištění u zaměstnanců v případě plnění poskytovaných ze sociálního fondu je uvedena následující tabulka.

**Tabulka 9: Poskytovaná plnění ze sociálního fondu z hlediska daně z příjmů a odvodů na zdravotní a sociální pojištění u zaměstnanců (vybraná plnění)**

<b>Plnění</b>	<b>Omezení</b>	<b>Plnění</b>	<b>Daň</b>	<b>ZP</b>	<b>SP</b>
<b>Nákup vitaminových prostředků</b>	žádné	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Příspěvky na očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitidě A, pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění</b>	žádné	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Pracovní oděvy a obuv a to nad povinné vybavení</b>	žádné	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Půjčky na pořízení domu nebo bytu</b>	100 000 Kč		NE	NE	NE
<b>Půjčky na koupi bytového zařízení</b>	50 000 Kč		NE	NE	NE
<b>Pozn.: včetně navýšení v případě živelní pohromy</b>	1 000 000 Kč		NE	NE	NE
<b>Příspěvek na závodní stravování</b>	53,20 Kč	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Příspěvek na dovolenou včetně rehabilitace Příspěvek na lázeňskou léčbu Příspěvky na tuzemské i zahraniční zájezdy</b>	20 000 Kč	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na dopravu na tyto akce</b>	žádné	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Náklady na kulturní, tělovýchovné akce</b>	žádné	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Náklady na vzdělávací kurzy</b>	žádné	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Jednorázová sociální výpomoc</b>	žádné	v hotovosti	ANO	ANO	ANO
<b>Bezüročná půjčka v tíživé finanční situaci</b>	20 000 Kč	v hotovosti	NE	NE	NE
<b>Bezüročná půjčka v případech postižení živelní pohromou</b>	200 000 Kč	v hotovosti	NE	NE	NE
<b>Sociální výpomoc při živelních pohromách</b>	500 000 Kč	peněžní	NE	NE	NE
<b>Penzijní připojištění a životní pojištění</b>	24 000 Kč	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Dary za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele</b>	2 000 Kč	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Dary za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru</b>	2 000 Kč	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Dary při pracovních výročích</b>	2 000 Kč	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Dary při životních výročích</b>	2 000 Kč	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Dary při prvním odchodu do důchodu</b>	2 000 Kč	nepeněžní	NE	NE	NE
<b>Dary peněžní</b>	žádné	peněžní	ANO	ANO	ANO

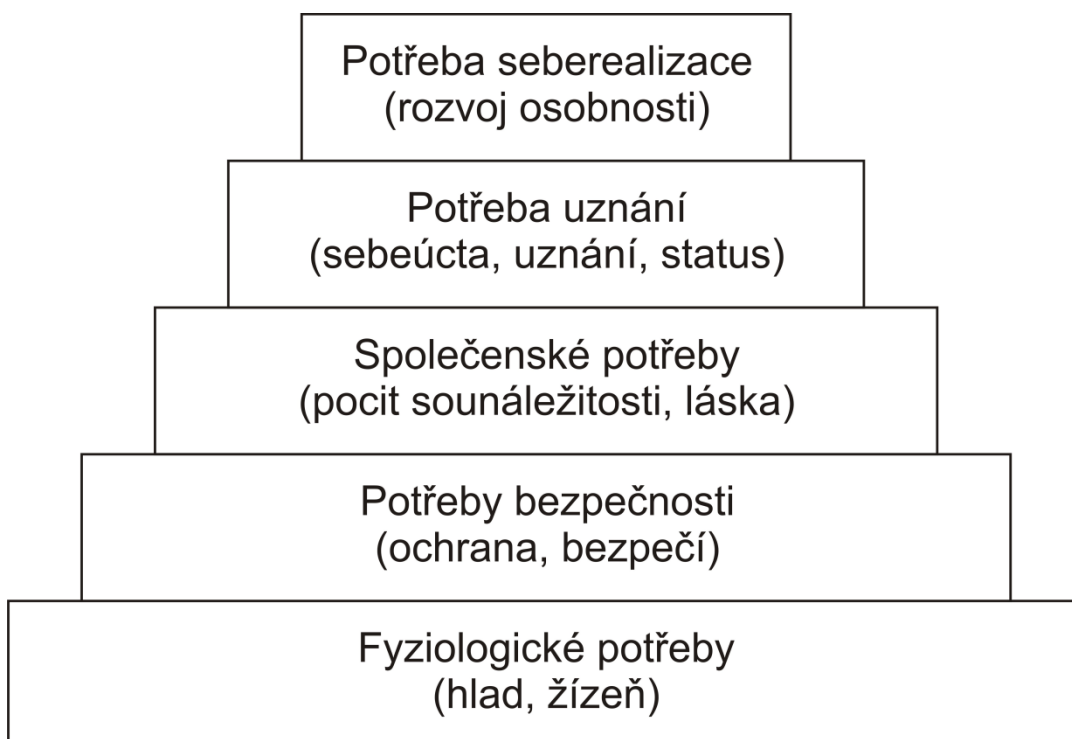
Zdroj: Krbečková, 2012, s. 67

### 3.6 Význam poskytování benefitů na trhu práce

Poskytování zaměstnaneckých benefitů slouží jako jeden z nástrojů zaměstnavatele k udržení si kvalitních zaměstnanců, zvyšuje motivaci zaměstnanců a jejich loajalitu vůči zaměstnavateli. Správně vypracovaný systém zaměstnaneckých benefitů přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce (Macháček, 2010, s. 1)

Jak již bylo uvedeno výše, benefity zvyšují motivaci zaměstnanců. Umění motivovat, patří bezesporu k největším manažerským uměním. Je samozřejmé, že hlavním osobnostním determinantem jsou potřeby člověka, primárně především potřeby fyziologické (Fiedler, Horáková, 2009, s. 58). Podle amerického psychologa Abrahama Herberta Maslowa, lze potřeby člověka hierarchicky uspořádat do pyramidy, jejíž základnu tvoří primární potřeby fyziologické a jednotlivé stupně jsou za sebou sestaveny tak, jak jsou lidské potřeby postupně uspokojovány (Foret, Procházka, Urbánek, 2005, s. 72). Právě zaměstnanecké benefity mohou být vhodnými stimuly, které pomohou k uspokojování lidských potřeb.

**Obr. 3: Maslowova pyramida lidských potřeb**



Zdroj: Foret, Procházka, Urbánek, Marketing základy a principy, s. 72

Fyziologické potřeby nepochybně pomohou uspokojit příspěvky na stravování zaměstnanců, ať už ve formě stravenek, či v jiné podobě. Na druhém stupni pyramidy potřeb je uvedena potřeba bezpečnosti. V této oblasti může zaměstnavatel nabídnout například příspěvek na soukromé životní pojištění, příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění, ochranné pracovní pomůcky, příspěvek na přechodné ubytování a jiné. Potřeby uznání, které tvoří čtvrtý stupeň pyramidy, uspokojí především různá věrnostní a stabilizační plnění. Maslow později definoval ještě šestou a sedmou úroveň potřeb. Na šesté úrovni uvádí potřebu poznávání a porozumění. Zde má zaměstnavatel příležitost motivovat zaměstnance jejich odborným rozvojem ve vlastním vzdělávacím zařízení, ale i odborným rozvojem zabezpečovaným jinými subjekty. Vrchol pyramidy tvoří potřeba estetických prožitků. Do této kategorie bychom zařadili například příspěvky na kulturní pořady.

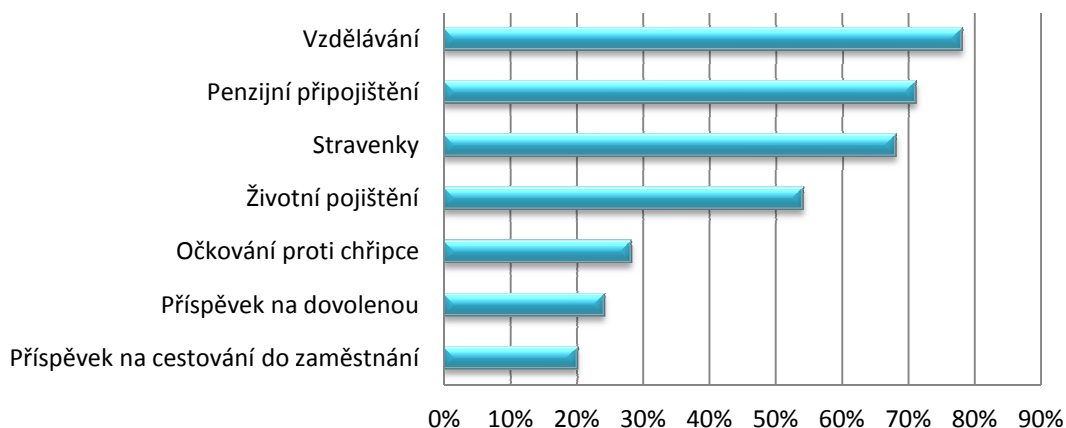
### **3.7 Obliba zaměstnaneckých benefitů**

ING pojišťovna, společně se Svazem průmyslu a dopravy ČR realizovali výzkum týkající se zaměstnaneckých benefitů. Výzkum probíhal od 1. 6. do 30. 6. 2011 a účastnilo se ho 112 společností z České republiky. Výzkum se zabýval benefity daňově zvýhodněnými i benefity daňově nezvýhodněnými. Výzkumu se zúčastnily společnosti ze všech krajů v České republice, ze všech hlavních odvětví klasifikace OKEČ a byly v něm zastoupeny všechny velikosti společností podle počtu zaměstnanců (<http://www.spcr.cz>, 2012).

Podle výsledků výzkumu patří mezi nejčastěji poskytované daňově zvýhodněné benefity vzdělávání (78 %), penzijní připojištění (71 %), stravenky (68 %) a životní pojištění (54 %). V porovnání s rokem 2010 došlo o 8% k nárůstu v poskytování benefitů ve formě vzdělávání, poskytování příspěvků na penzijní připojištění vzrostlo o 11%, ale stravenky zaznamenaly pokles o 7%. K nárůstu došlo i u životního pojištění a to o celých 15% (<http://www.spcr.cz>, 2012).



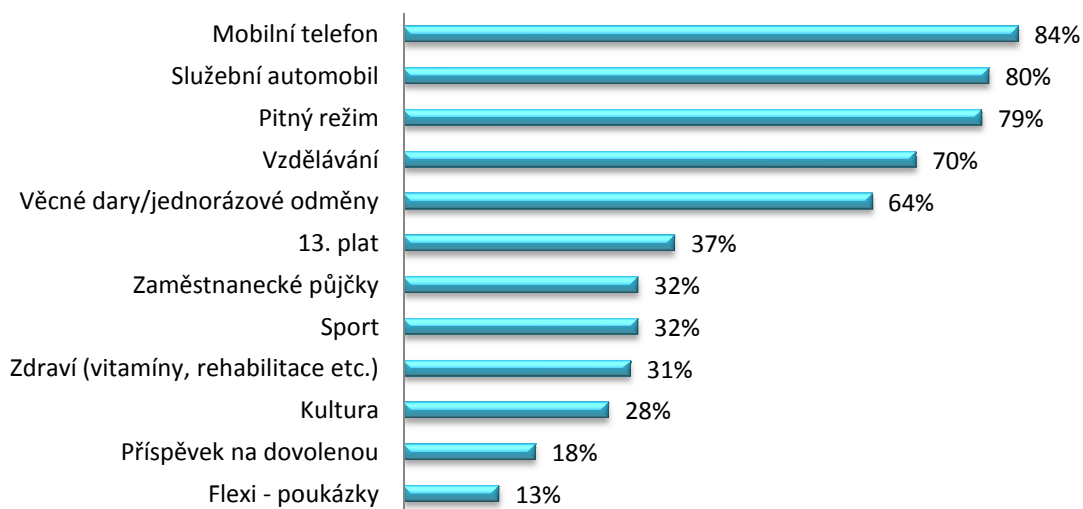
**Obr. 4: Daňově zvýhodněné zaměstnanecké benefity**



Zdroj: <http://www.spcr.cz/files/cz/media/ankety/ing2012.pdf>

V oblasti daňově nezvýhodněných benefitů jsou nejvíce poskytovány zaměstnancům mobilní telefony (84%), služební automobil poskytuje 80% respondentů, na třetím místě se umístil pitný režim (79%) a čtvrtou příčku zaujímá vzdělávání (70%). V porovnání s rokem 2010 byl zaznamenán nárůst u poskytování mobilních telefonů o 4%, v oblasti poskytování služebního automobilu došlo k růstu o 5%, k nejvýraznějšímu růstu došlo u pitného režimu, jeho poskytování se zvýšilo o 8%. Rostoucí trend se projevil i v oblasti vzdělávání a to 6%.

**Obr. 5: Daňově nezvýhodněné zaměstnanecké benefity**



Zdroj: <http://www.spcr.cz/files/cz/media/ankety/ing2012>.

## **4 Praktická část**

### **4.1 Základní údaje o společnosti**

Předmětem zájmu této diplomové práce je společnost s ručením omezeným působící v Královéhradeckém kraji. Na žádost jednatele společnosti a z důvodu ochrany citlivých údajů nebude v práci uváděn název firmy, pro potřeby práce bude dále používáno označení společnost ABC.

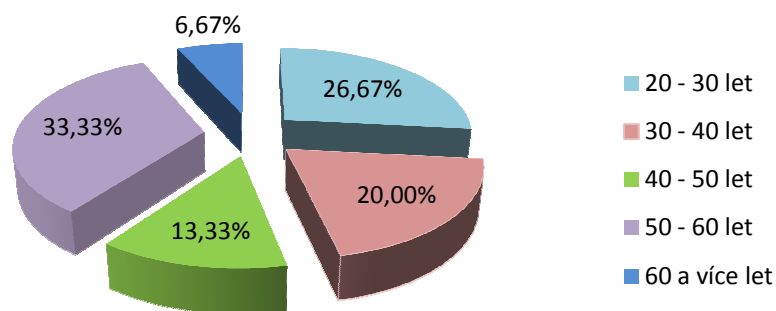
Společnost ABC řadíme podle statistického pojetí mezi malé firmy, to znamená firmy do 20 zaměstnanců. Společnost byla založena zakladatelskou listinou formou notářského zápisu v roce 1994 dvěma společníky. Společnost ABC je bez zahraniční majetkové účasti, statutárním orgánem je jeden jednatel. Hlavní náplní činnosti byl původně prodej osobních automobilů, v roce 1995, po otevření autoservisu, se oblast podnikání rozšířila o opravy osobních automobilů. K rozšiřování společnosti docházelo i nadále a v současné době jsou náplní činnosti společnosti ABC opravy osobních automobilů, opravy autobusů, doplňkově se společnost věnuje prodeji nových automobilů a také provozuje menší prodejnu se smíšeným zbožím.

### **4.2 Zaměstnanci**

Ke dni 1. 11. 2012 má společnost v hlavním pracovním poměru evidováno patnáct zaměstnanců, z toho deset mužů a pět žen. Struktura zaměstnanců dle pohlaví odpovídá náplni činnosti společnosti. Vývoj zaměstnanosti ve společnosti kolísal od jejího založení dle potřeb zaměstnavatele a v posledních letech byl ovlivněn hospodářskou krizí.

Jak ukazuje následující graf, věková struktura zaměstnanců je poměrně různorodá. Vedení společnosti nejen využívá znalostí a zkušeností zaměstnanců vyššího věku, ale současně se snaží vychovávat mladé zaměstnance, kteří jsou perspektivní pro budoucnost společnosti. Zanedbatelná není ani skutečnost, že společnost má smlouvu s místním odborným učilištěm a poskytuje možnost praktické výuky nastávajícím automechanikům.

**Obr. 6: Věková struktura zaměstnanců společnosti**

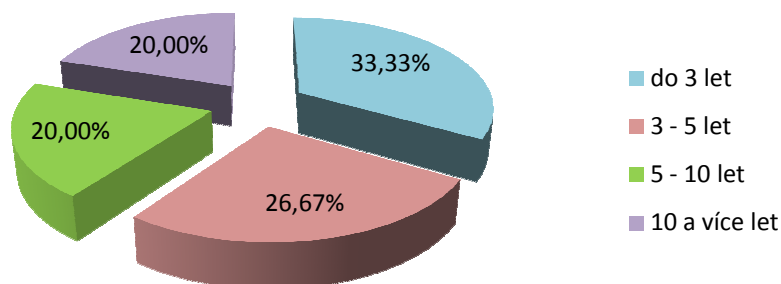


Zdroj: Práce autora

Průměrný věk zaměstnanců ve společnosti je 41 let, průměrný věk žen je 36 let a průměrný věk mužů je 44 let. Zajímavé je porovnání věku zaměstnanců pracujících ve středisku servis osobních automobilů s věkem zaměstnanců střediska oprav autobusů a nákladních automobilů. Zatímco ve středisku servis osobních automobilů je jen jeden zaměstnanec z pěti starší 50 let, tak naopak ve středisku oprav autobusů a nákladních automobilů jsou všichni zaměstnanci starší 50 let. Souvisí to zcela jistě s technologickým pokrokem v oblasti osobních automobilů, kdy si stále složitější technologie vyžadují neustálé vzdělávání v oboru.

Na základě rozhovoru s majitelem společnosti lze usuzovat, že v případě zavedení příspěvku na penzijní připojištění, je žádoucí jeho poskytování vázat na délku pracovního poměru zaměstnance u společnosti. Rozhodujícím faktorem je v tomto případě trvání pracovního poměru minimálně pět let. Rozložení zaměstnanců dle délky pracovního poměru uvádí následující graf.

**Obr. 7: Délka trvání pracovního poměru ve společnosti**



Zdroj: Práce autora

Z uvedených údajů vyplývá, že v situaci ke dni 1. 11. 2012, by mělo na příspěvek na penzijní připojištění nárok 40% zaměstnanců. Současně je ale nutné podotknout, že již v průběhu roku 2013 dosáhne dalších téměř 27% zaměstnanců délky trvání pracovního poměru pět let, což okruh zaměstnanců s nárokem na benefit významně rozšiřuje.

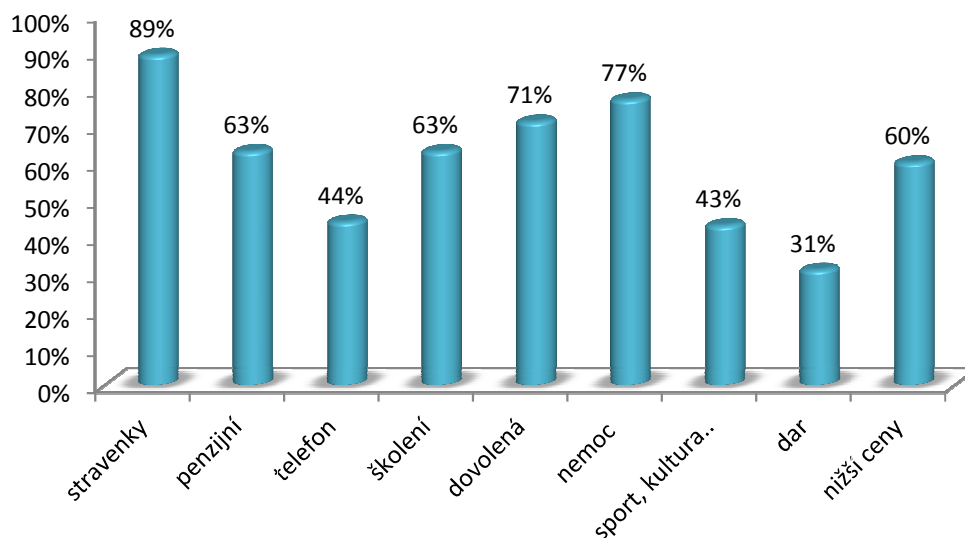
Prostřednictvím osobního dotazování bylo zjišťováno, které zaměstnanecké benefity zaměstnanci společnosti ABC preferují, které by rádi využívali a které naopak považují za nevýznamné. Průzkumu se zúčastnilo třináct zaměstnanců společnosti. Získané informace byly použity při hodnocení situace ve společnosti v oblasti poskytování jednotlivých zaměstnaneckých benefitů. Průzkum mezi zaměstnanci o jejich preferencích týkajících se zaměstnaneckých benefitů nepochybně může při správném využití údajů přispět k tomu, že zaměstnanci přestanou poskytované benefity vnímat automaticky a stanou se pro ně motivační složkou mzdy.

Údaje zjištěné dotazováním slouží zejména k navržení zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ABC tak, aby byly sladěny preference zaměstnanců s daňovou optimalizací společnosti.

Následující graf vychází z dat získaných osobním dotazováním. Úkolem zaměstnanců bylo přiřadit jednotlivým benefitům pořadí od benefitu z jejich pohledu nejdůležitějšího po nejméně významný. Získané údaje byly přepočteny procentuelně dle oblíbenosti benefitů. Předmětem zájmu byly následující benefity:

- stravenky, příspěvek na stravování (stravenky)
- příspěvek na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění (penzijní)
- používání služebního telefonu pro soukromé účely zaměstnance (telefon)
- odborný rozvoj zaměstnanců, školení (školení)
- prodloužení dovolené (dovolená)
- placené dny zdravotního volna v případě nemoci (nemoc)
- příspěvek na sport, kulturu a jiné volnočasové aktivity (sport, kultura)
- nepeněžní dar v případě pracovního nebo životního výročí (dar) = věrnostní plnění
- odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší ceny oproti běžnému zákazníkovi (nižší ceny)

**Obr. 8: Preference zaměstnaneckých benefitů**



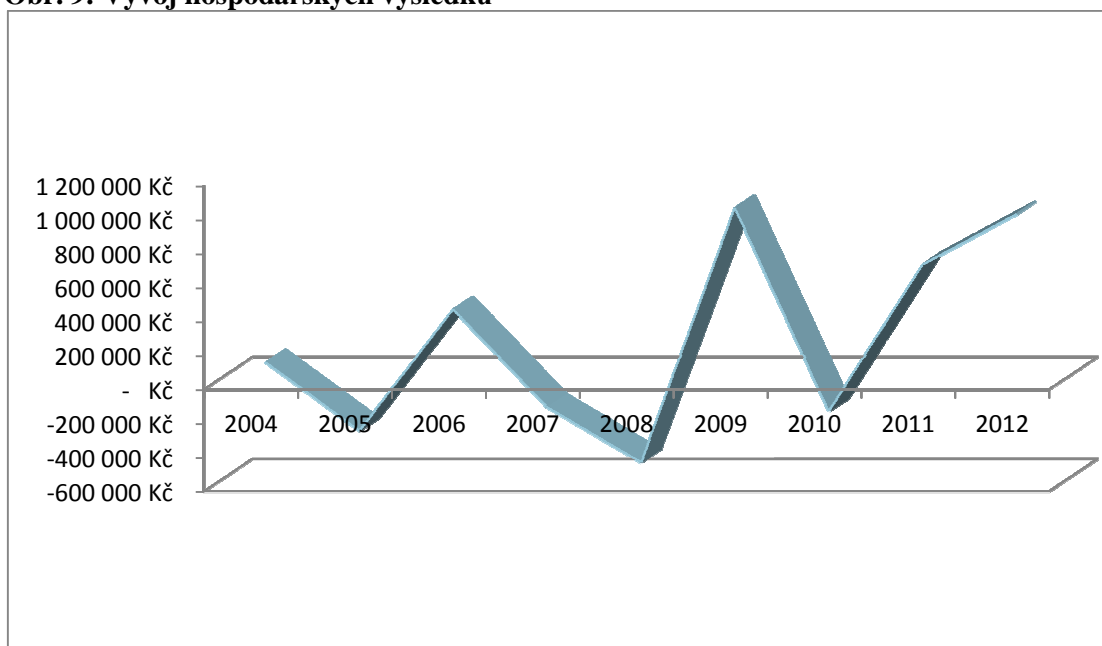
Zdroj: Práce autora

### **4.3 Současná situace ve společnosti v oblasti poskytování benefitů**

V následující části je zmapována situace v oblasti poskytování benefitů ve společnosti ABC. Předmětem zájmu budou všechny benefity, které lze poskytnout, bude zhodnoceno, zda společnost tyto benefity zaměstnancům poskytuje, či zda by bylo ze strany zaměstnavatele vhodné je poskytovat.

Jak ukazuje graf vývoje hospodářských výsledků společnosti za posledních devět let, společnost procházela obdobími zisku i ztrát. Tento kolísající trend přičítáme nejrůznějším vlivům. Ztráty v letech 2007 a 2008 zapříčinily především značné investice do rozvoje autoservisu a současná absence vlastního autosalonu. Pozitivní výsledky roku 2009 jsou přičítány především otevření nového autosalonu v centru města a skutečnosti, že autoservis se stal autorizovaným servisem a přilákal tak nové zákazníky, hledající profesionální služby. K výraznému zvýšení hospodářského zisku došlo v letech 2011 a v roce 2012.

**Obr. 9: Vývoj hospodářských výsledků**



Zdroj: Práce autora

Se zlepšeným hospodářským výsledkem je ale spojeno vyšší daňové zatížení. Poskytování zaměstnaneckých benefitů je jedním z účinných nástrojů využívaných k daňové optimalizaci na straně společnosti. Na základě zjištěných údajů o preferencích zaměstnanců a o struktuře benefitů, které společnost ABC svým zaměstnancům poskytuje, může být navržen systém vedoucí ke snížení daňové zátěže společnosti.

#### **4.3.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Jak je uvedeno výše, patří příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnanců k velmi výhodným benefitům. I přes tuto skutečnost společnost ABC doposud neposkytovala svým zaměstnancům příspěvky na penzijní připojištění, ani na soukromé životní pojištění.

Ze třinácti dotazovaných zaměstnanců má osm zaměstnanců uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění a současně smlouvu o životním pojištění splňující podmínky daňové uznatelnosti, jeden zaměstnanec má uzavřenou pouze smlouvu o životním pojištění a čtyři zaměstnanci nemají uzavřenu ani jednu z uvedených smluv. To znamená, že alespoň jednu smlouvu má uzavřeno 69% zaměstnanců. Benefit spočívající v příspěvku na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění by vzhledem ke zjištěným údajům

mohl být pro zaměstnance atraktivní. Osobním dotazováním bylo zjištěno, že zaměstnanci řadí tento benefit na čtvrtou až pátou příčku žebříčku významnosti, o niž se dělí s požadavky na vzdělávání a odborný rozvoj. Pouze 23% ze zaměstnanců, kteří mají uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění nebo o životním pojištění by ale dalo přednost příspěvku zaměstnavatele před zvýšením mzdy.

Zjištěné skutečnosti byly následně projednány s jednatelem společnosti. Nezpochybnitelná daňová výhodnost benefitu pro zaměstnance i zaměstnavatele vedla po společném jednání s jednatelem společnosti k jeho rozhodnutí, nabídnout jednorázově tento benefit svým zaměstnancům. Na základě uvedených fakt byl dle požadavků vedení společnosti vypracován návrh vnitřní směrnice, která řeší problematiku poskytování příspěvku na penzijní připojištění. Existence vnitřní směrnice, kolektivní smlouvy či jiného dokumentu, který upravuje poskytování příspěvku na penzijní připojištění, je u zaměstnavatele nezbytnou podmínkou daňové uznatelnosti výdajů na penzijní připojištění. Plný text vytvořené směrnice je uveden v kapitole Návrh vnitřních směrnic.

Prakticky se situace odrazila již ve mzdách za období listopad 2012, kdy pět zaměstnanců využilo možnosti, kterou jim nově nabídla směrnice o poskytování příspěvku na penzijní připojištění, a dali přednost příspěvku na penzijní připojištění před odměnou zahrnutou do mzdy. To znamenalo úsporu nejen na straně zaměstnanců, ale i u zaměstnavatele. Zaměstnavatel poskytl těmto pěti zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění v celkové výši 64 000 Kč, z toho čtyři zaměstnanci obdrželi jednorázový příspěvek 12 000 Kč a jeden zaměstnanec příspěvek 16 000 Kč.

**Tabulka 10: Úspora na straně zaměstnance při poskytnutí příspěvku 12 000 Kč**

	Poskytnutí benefitů	Poskytnutí prémie
<b>Poskytnutá částka</b>	12 000,00 Kč	12 000,00 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	–	16 080,00 Kč
<b>Důchodové pojištění</b>	–	780,00 Kč
<b>Zdravotní pojištění</b>	–	540,00 Kč
<b>Základ daně</b>	–	16 100,00 Kč
<b>Daň</b>	–	2 415,00 Kč
<b>Čistý příjem</b>	12 000,00 Kč	8 265,00 Kč

Zdroj: Práce autora

Z uvedených výpočtů vyplývá, že úspora na straně zaměstnance při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 12 000 Kč je 3 735 Kč.

**Tabulka 11: Úspora na straně zaměstnance při poskytnutí příspěvku 16 000 Kč**

	Poskytnutí benefitů	Poskytnutí prémie
Poskytnutá částka	16 000,00 Kč	16 000,00 Kč
Superhrubá mzda	–	21 440,00 Kč
Důchodové pojištění	–	1 040,00 Kč
Zdravotní pojištění	–	720,00 Kč
Základ daně	–	21 500,00 Kč
Daň	–	3 225,00 Kč
Čistý příjem	16 000,00 Kč	11 015,00 Kč

Zdroj: Práce autora

Zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel poskytl příspěvek na penzijní připojištění v částce 16 000 Kč, ušetřil v porovnání s odměnou poskytnutou ve formě prémie 4 985 Kč.

Odvodová povinnost zaměstnavatele při poskytnutí prémie ve výši 12 000 Kč je 4 080 Kč a v případě prémie 16 000 Kč činí odvodová povinnost 5 440 Kč. Zaměstnavatel ušetřil poskytnutím příspěvků na penzijní připojištění pěti zaměstnancům nezanedbatelnou částku 21 760 Kč.

#### 4.3.2 Stravování zaměstnanců

Stravenky a příspěvek na stravování je dle výsledků šetření jednoznačně nejpreferovanějším benefitem zaměstnanců společnosti ABC. V žebříčku preferencí se tento benefit umístil na prvním místě.

Společnost ABC přispívá zaměstnancům na stravování již od svého vzniku. Zaměstnanci společnosti mohou dle svého rozhodnutí využít jedné ze dvou forem příspěvku. Zaměstnavatel nabízí zaměstnancům stravenky společnosti SODEXO v hodnotě 65 Kč a na tyto přispívá ve výši 55% ceny, kromě toho zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování poskytované prostřednictvím smluvního subjektu. I v tomto případě poskytuje zaměstnavatel příspěvek ve výši 55% ceny jednoho jídla. Téměř 75% zaměstnanců společnosti si vybralo příspěvek na stravování ve formě stravenky.

Cenu jídla u smluvního subjektu zaměstnavatel nemá možnost ovlivnit, může ale ovlivnit hodnotu poskytnutých stravenek. Zde stojí za pozornost skutečnost, že k navýšení hodnoty stravovacích poukázek na 65 Kč došlo ze strany zaměstnavatele na začátku roku 2012, do té doby byly zaměstnancům poskytovány stravenky v hodnotě



50 Kč. Rok 2012 měl 252 pracovních dnů. Každý zaměstnanec má nárok na 20 dnů dovolené. Vycházíme z předpokladu, že zaměstnanec nebyl během roku v pracovní neschopnosti a odpracoval celých 232 dnů. Uvedené údaje nám poslouží při porovnání daňových dopadů zvýšení hodnoty stravenek na zaměstnance i zaměstnavatele se zvýšením mzdy.

**Tabulka 12: Porovnání dopadu zvýšení mzdy se zvýšením stravenky**

	Zvýšení mzdy	Zvýšení stravenky
<b>Částka zvýšení</b>	8,25	15,00
<b>Podíl zaměstnavatele</b>	8,25	8,25
<b>Roční navýšení</b>	1 914,00	1 914,00
<b>Superhrubá mzda</b>	2 565,00	není předmětem
<b>Sociální pojištění zaměstnavatel</b>	870,00	neodvádí se
<b>Zdravotní pojištění</b>	313,00	neodvádí se
<b>Daňové zatížení</b>	385,00	neodvádí se
<b>Sociální pojištění zaměstnanec</b>	167,00	neodvádí se
<b>Zdravotní pojištění zaměstnanec</b>	116,00	neodvádí se
<b>Zvýšení čistého příjmu</b>	1 246,00	1 914,00

Zdroj: Práce autora

Z tabulky vyplývá, že při zvýšení hodnoty stravenky o 15 Kč se zaměstnanci zvýšil čistý roční příjem o 1 914 Kč, což je o 668 Kč více, než při zvýšení mzdy. Poskytnutí stravenek má samozřejmě své dopady i z pozice zaměstnavatele. Jak je patrné z výše uvedené tabulky, zaměstnavatel ušetřil zvýšením hodnoty poskytovaných stravenek o 15 Kč náklady na sociální a zdravotní pojištění ve výši 1 183 Kč na jednoho zaměstnance v porovnání se zvýšením mzdy adekvátním k poskytnutému příspěvku na stravovací poukázky. Protože stravenky jako benefit využívá jedenáct zaměstnanců, činí tato úspora u zaměstnavatele 13 013 Kč za rok 2012.

Postupy účtování stravenek ve společnosti ABC jsou v souladu se Zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví a Českými účetními standardy pro podnikatele. Postup účtování a kalkulace nákladů zaměstnavatele a úhrad ze strany zaměstnanců budou implementovány do návrhu směrnice Stravování zaměstnanců.

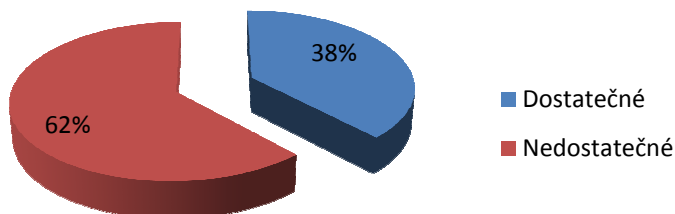
### 4.3.3 Ochranné pracovní prostředky

Společnost ABC neposkytuje svým zaměstnancům ochranné pracovní prostředky nad rámec stanovený nařízením vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a podmínky poskytování ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

### 4.3.4 Vzdělávání zaměstnanců

Pro každou společnost je nezbytně nutné neustále rozvíjet odborné znalosti zaměstnanců z důvodu udržitelnosti na konkurenčním trhu. Dle výsledku šetření mezi zaměstnanci si tuto skutečnost sami zaměstnanci uvědomují, protože odborný rozvoj zaměstnanců se spolu s příspěvkem na penzijní připojištění nebo životní pojištění dělí o čtvrtou příčku. Na konkrétní otázku, zda je dle názoru zaměstnanců dostatečně zajištěn jejich odborný rozvoj, odpovědělo osm zaměstnanců záporně.

**Obr. 10: Názor na dostatečnost zajištění odborného rozvoje**



Zdroj: Práce autora

Zde se nabízí prostor pro konzultaci zaměstnavatele se zaměstnanci k objasnění jejich postoje, z jakého důvodu většina z nich nepovažuje vzdělávání a odborný rozvoj ve společnosti ABC za dostatečný a jaké jsou jejich představy v této oblasti.

Zajímavé je porovnání vývoje výdajů společnosti na školení a vzdělávání zaměstnanců v posledních osmi letech. Zatímco v roce 2005 činily průměrné roční výdaje na školení jednoho zaměstnance 1 360 Kč, tak v roce 2012 byly tyto výdaje v částce

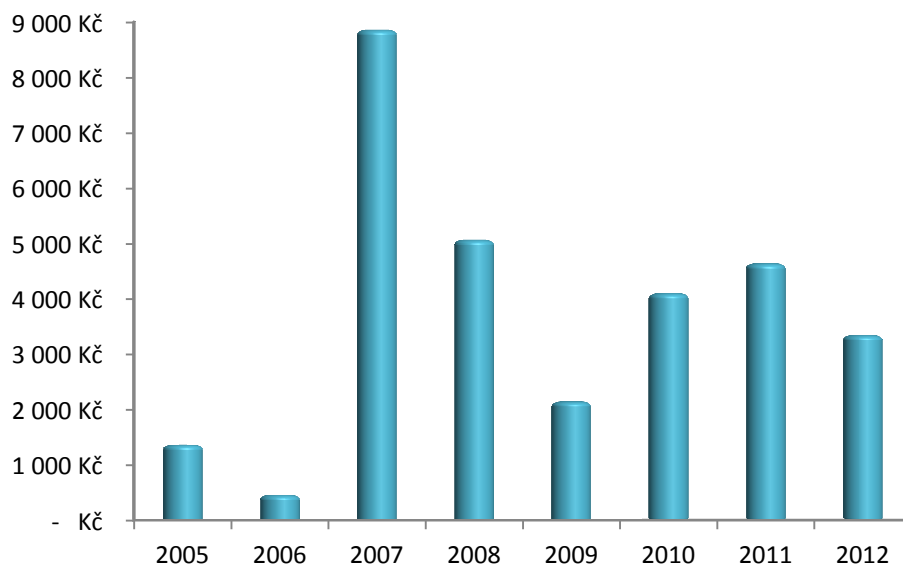
3 430 Kč v přepočtu na jednoho zaměstnance. Rapidní nárůst byl zaznamenán v roce 2007. Tento výkyv je nutné přičíst skutečnosti, že v této době se společnost připravovala na uzavření smlouvy o autorizovaném servisu s oficiálním distributorem a absolvování určitých školení bylo nezbytnou podmínkou uzavření této smlouvy.

**Tabulka 13: Výdaje na školení zaměstnanců (v Kč)**

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Výdaje na školení	19 039	6 315	95 038	96 240	35 847	77 850	88 120	50 109
Průměrný počet zaměstnanců	14	14	11	19	18	19	19	15
Průměrné výdaje na jednoho zaměstnance	1 360	451	8 861	5 065	2 141	4 097	4 638	3 340

Zdroj: Práce autora

**Obr. 11: Vývoj výdajů na školení zaměstnanců**

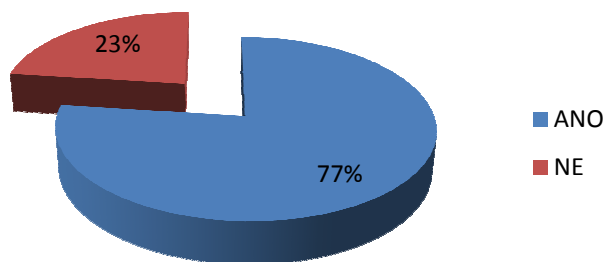


Zdroj: Práce autora

#### 4.3.5 Prodloužená dovolená a placené zdravotní volno

Na žebříčku zaměstnaneckých preferencí se požadavek na placené dny zdravotního volna umístil hned za příspěvkem na stravování na druhém místě. Na konkrétní otázku, zda by zaměstnanci uvítali zavedení dnů pracovního volna v případě nemoci, odpovědělo kladně deset zaměstnanců.

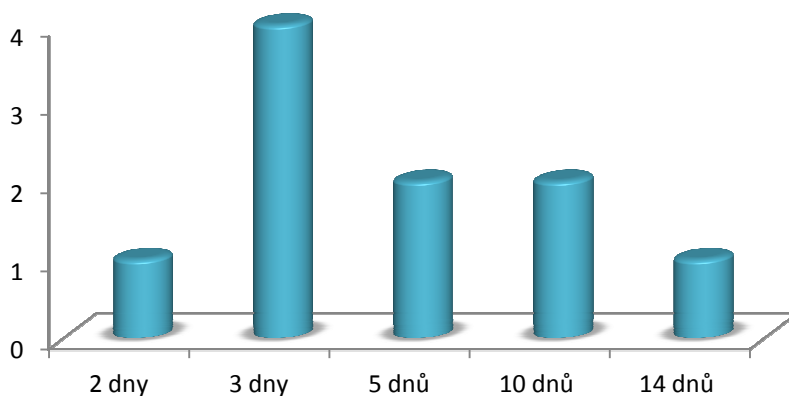
**Obr. 12: Podíl zaměstnanců požadujících placené volno v případě nemoci**



Zdroj: Práce autora

Názory se ale různí v odpovědi na otázku, kolik dní ročně by bylo pro tyto případy dostačující. Poměrně pestrá škála odpovědí se pohybuje v rozmezí dvou až čtrnácti dnů.

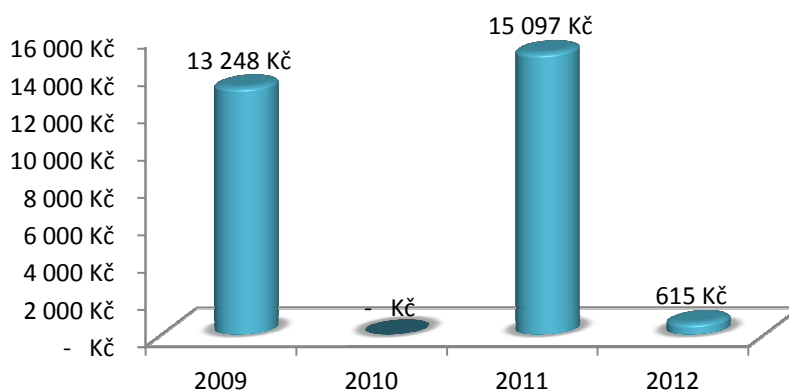
**Obr. 13: Požadovaná délka volna v případě nemoci**



Zdroj: Práce autora

Nejvíce respondentů se přiklonilo k názoru, že dostačující délkou pracovního volna pro případ krátkodobého onemocnění jsou tři dny. Zaměstnavatelům ukládá Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění povinnost, hradit zaměstnanci náhradu mzdy v období pracovní neschopnosti prvních 21 kalendářních dnů. Současně první tři dny pracovní neschopnosti nemají zaměstnanci na náhradu mzdy nárok. Sledujeme – li náklady společnosti ABC na vyplácení náhrad mzdy od roku 2009, kdy byla povinnost výplaty náhrady mzdy zaměstnavatelem zavedena, zjišťujeme, že jejich výše je poměrně velmi nízká.

**Obr. 14: Výdaje na náhrady mzdy**



Zdroj: Práce autora

Uvedené údaje mohou svědčit o skutečnosti, že zaměstnanci absenci v práci z důvodu krátkodobé nemoci řeší čerpáním dovolené. S největší pravděpodobností by právě z tohoto důvodu zaměstnanci uvítali benefit v podobě placeného volna v době nemoci. Zaměstnavatel se k zavedení tohoto benefitu nestaví pozitivně, protože v konečném důsledku by mohlo jeho poskytnutí zvýšit náklady na zaměstnance. Z uvedeného důvodu není zařazení tohoto benefitu uvedeno v návrhu na řešení benefitů ve společnosti ABC.

Zaměstnanci společnosti ABC řadí na třetí místo v žebříčku preferencí jednotlivých benefitů prodlouženou dovolenou. Zde se nabízí otázka, zda má zavedení tohoto benefitu své opodstatnění. Sledujeme-li totiž průběh čerpání dovolené u jednotlivých zaměstnanců, zjišťujeme, že v podstatě všichni zaměstnanci společnosti nestihnou vyčerpat základní nárok na dovolenou v rozsahu dvacet dnů v průběhu kalendářního roku. Přesto jistě nebude od věci, když vyčíslíme průměrné náklady zaměstnavatele při poskytnutí doplňkové dovolené.

Průměrná hrubá mzda ve společnosti ABC činí 106,66 Kč za hodinu. Náklady zaměstnavatele na hodinu průměrné mzdy činí při zahrnutí odvodů na sociální a zdravotní pojištění 142,92 Kč. S výjimkou jednoho zaměstnance se sedmihodinovým pracovním úvazkem, jsou všichni zaměstnanci zaměstnáni na plný pracovní úvazek v rozsahu čtyřicet hodin týdně, čili osm hodin denně. Zaměstnanci tedy v úhrnu odpracují 119 hodin denně. Při průměrných nákladech 142,92 Kč na hodinu práce jednoho zaměstnance činí náklady zaměstnavatele na jeden den dodatkové dovolené 17 007,48 Kč. V případě poskytnutí

dodatkové dovolené v rozsahu pěti pracovních dnů by tyto náklady dosáhly výše 85 037,40 Kč.

V době hospodářské krize je tato částka pro společnost ABC nezanedbatelná a z tohoto důvodu ředitel společnosti prozatím o zavedení zaměstnaneckého benefitu v podobě týdenní dovolené navíc neuvažuje, i když dle provedeného šetření by zaměstnanci tento benefit uvítali.

#### **4.3.6 Věrnostní a stabilizační plnění**

Zaměstnanci společnosti se k věrnostnímu plnění staví jako k nejméně vyžadovanému benefitu. Tento postoj zaměstnanců vyplývá ze skutečnosti, že se jedná o benefit poskytovaný jednorázově, při splnění určitých podmínek a navíc je zaměstnanec povinen odvádět z tohoto plnění daň a současně také podléhá benefit odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnancům společnosti se z uvedených důvodů jeví jako méně významný. Z průzkumu zcela logicky vyplynulo, že kladnější vztah k poskytnutí věrnostního a stabilizačního plnění vyjádřili především zaměstnanci, kteří ve společnosti ABC pracují delší dobu a očekávají za svou věrnost jisté ocenění.

#### **4.3.7 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu**

Z pohledu zaměstnanců společnosti ABC byl tento benefit zařazen přesně v polovině škály jejich preferencí. V případě zaměstnanců společnosti ABC přichází v úvahu využití nákupu levnějších náhradních dílů pro svá soukromá vozidla a levnější služby v podobě oprav soukromých vozidel zaměstnanců.

#### **4.3.8 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance**

Zaměstnavatel neposkytuje svým zaměstnancům majetek společnosti pro jejich soukromé účely a ze strany zaměstnanců byl o tento benefit projeven minimální zájem. Z tohoto důvodu je řešení uvedené zaměstnanecké výhody ve společnosti ABC bezpředmětné.

### **4.3.9 Benefity poskytované ze sociálního fondu**

V současné době společnost ABC nevytváří sociální fond a ani nejsou zaměstnancům poskytována žádná zvýhodnění hrazená ze zisku po zdanění. Benefit je daňově výhodný zejména pro zaměstnance, protože zaměstnavatel tato zvýhodnění poskytuje ze zisku po zdanění. V rámci poskytování výhod ze sociálního fondu má zaměstnavatel možnost využít mimo jiné nabídky poukázek různých společností. Jde především o poukázky pro volný čas, umožňující zaměstnancům využívat nabídky sportovního či kulturního vyžití, služby v oblasti relaxace, cestování, podpory zdraví, ale i v oblasti vzdělávání. Na žebříčku preferencí sestaveném na základě dotazování mezi zaměstnanci se příspěvky na sport, kulturu a jiné volnočasové aktivity umístily na jedné z nejnižších příček a z uvedeného důvodu tedy nejsou předmětem dalšího řešení ve společnosti ABC.

## **4.4 Návrh systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ABC**

Níže navržený postup řešení zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ABC je sestaven s ohledem na požadavky zaměstnanců, s přihlédnutím k postojům zaměstnavatele, ale především si klade za cíl napomoci snížení daňových a odvodových povinností společnosti.

### **4.4.1 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Jak již bylo několikrát zdůrazněno, jedná se v případě příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění o velmi výhodný benefit. Protože má 60% zaměstnanců společnosti ABC uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění nebo soukromém životním pojištění, nabízí se nepochybně využití tohoto benefitu ve společnosti ABC. Dílčím výsledkem je jednorázové využití benefitu v závěru roku 2012. Vedení společnosti by se nemělo bránit realizaci tohoto doporučení.

V případě poskytnutí pravidelného měsíčního příspěvku ve výši tisíc korun devíti zaměstnancům, kteří mají uzavřenou alespoň jednu z uvedených smluv, bude společnost zatížena výdaji ve výši 108 000 Kč ročně. Z takto nastaveného benefitu nevyplývá žádná odvodová povinnost. Společnosti se ale zvýší daňově uznatelné sociální náklady, to povede

ke snížení daňového základu a při současné sazbě daně z příjmů právnických osob ve výši 19% se daň sníží o 20 520 Kč.

Výši ročních nákladů a daňových úspor při poskytnutí příspěvku všem patnácti zaměstnancům společnosti zobrazuje následující tabulka.

**Tabulka 14: Náklady a daňové úspory při poskytnutí příspěvku**

<b>Výše měsíčního příspěvku</b>	<b>Roční náklady</b>	<b>Daňová úspora</b>
<b>500,00</b>	90 000,00	17 100,00
<b>1 000,00</b>	180 000,00	34 200,00
<b>1 500,00</b>	270 000,00	51 300,00
<b>2 000,00</b>	360 000,00	68 400,00
<b>2 500,00</b>	450 000,00	85 500,00

Zdroj: Práce autora

Uvedené údaje vedou k doporučení pro společnost, aby příspěvky na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění zařadila s ohledem na vývoj hospodaření společnosti mezi pravidelně poskytované zaměstnanecké benefity.

#### **4.4.2 Stravování zaměstnanců**

V rámci navržení optimálního řešení v oblasti stravování zaměstnanců bylo provedeno šetření, jehož cílem bylo zjistit průměrnou cenu poledního menu v restauracích v okolí místa pracoviště zaměstnanců společnosti ABC. Průměrná cena poledního menu činí 80 Kč. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravenky v hodnotě 65 Kč, z čehož jasně vyplývá, že v této oblasti existují rezervy. Pokud se zaměstnanec stravuje v restauraci s průměrnou cenou 80 Kč (neuvažujeme nyní cenu nápojů), doplatí za svůj oběd 15 Kč. Cena oběda pro zaměstnance se v průměru skládá z částky 29,25 Kč za stravenku a 15 Kč činí doplatek ve stravovacím zařízení. Celkově tedy uhradí za jeden oběd 44,25 Kč.

Z vyhlášky č. 472/2012 vyplývá výše maximálně daňově uznatelného příspěvku na stravování 55,30 Kč. Jestliže společnost ABC poskytne zaměstnancům stravenku v hodnotě 80 Kč, aby byla pokryta průměrná cena hlavního jídla, bude příspěvek zaměstnavatele činit 44 Kč, bude tedy v souladu s výše uvedenou vyhláškou zcela daňově uznatelný. Zaměstnanec za stravenku zaplatí 36 Kč. Na jednom jídle ušetří zaměstnanec 8,25 Kč. Tato částka se současně stává u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem.



Při odpracovaných 252 dnech za rok (údaj roku 2012) a patnácti zaměstnancích společnosti se základ daně sníží o 31 185 Kč.

#### **4.4.3 Vzdělávání zaměstnanců**

V oblasti vzdělávání zaměstnanců společnosti ABC existují určité rezervy. Zaměstnavatel bezpochyby zajišťuje zaměstnancům školení nezbytná pro výkon určitých činností, například školení pro techniky měření emisí nebo technická školení pro automechaniky na nové modely automobilů. Informace, které příslušný automechanik na školení získá je ale nutné předávat v rámci společnosti v podobě ucelených informací dál, což není vždy pravidlem.

Na školení administrativních pracovníků jsou výdaje ve společnosti minimální. Zejména v oblasti školení péče o zákazníka a v oblasti neustále se měnící daňové a účetní legislativy jsou značné nedostatky. Zaměstnanci tuto skutečnost musí řešit sebevzděláváním a neustálým zjišťováním základních informací. To ve svém důsledku vede k vyšší časové náročnosti na provedení některých prací. Uvedenou situaci je vhodné řešit individuální konzultací zaměstnavatele s jednotlivými zaměstnanci, zjistit jejich potřeby a na základě zjištěných skutečností navrhnout optimální řešení u každého zaměstnance. Investice se odrazí nejen v podobě snížené daňové zátěže, ale především ve zvýšené kvalitě zaměstnanců, což přinese další efekty, nejen spokojeného zákazníka, který se bude vracet, ale i spokojeného zaměstnance, který bude snáze vykonávat svoji práci.

#### **4.4.4 Věrnostní a stabilizační plnění**

S ohledem na zaměstnance, kteří pracují ve společnosti ABC delší dobu, je vhodné zahrnout věrnostní plnění do vnitřních předpisů jako pracovněprávní nárok. Protože se věrnostní plnění chová z daňového a odvodového hlediska jako složka mzdy, není stěžejním odůvodněním pro tento návrh daňová optimalizace, ale v konečném důsledku jde o motivaci pro stávající zaměstnance. Tento benefit se může stát jedním z faktorů při rozhodování zaměstnance o setrvání ve společnosti a v konečném důsledku tak může vést k úsporám na zaškolování a zapracování nových zaměstnanců.

#### **4.4.5 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu**

Poskytnutí zboží a služeb zaměstnancům za nižší cenu než je cena obvyklá nemá sice vliv na daňový základ zaměstnavatele, ale může být jedním z motivujících faktorů zaměstnance ať už při volbě zaměstnavatele, nebo při rozhodování o setrvání na daném pracovním místě. I tento benefit, stejně jako věrnostní plnění, může tedy druhotně vést k úsporám zaměstnavatele. S ohledem na uvedené skutečnosti a vzhledem ke kladnému postoji zaměstnanců lze doporučit zahrnutí této zaměstnanecké výhody mezi pracovněprávní nároky. Praktická aplikace tohoto benefitu, včetně postupu účtování, je ošetřena v kapitole Návrh vnitřních směrnic.

### **4.5 Návrh vnitřních směrnic**

Povinností každé účetní jednotky je vytvoření vnitřních směrnic pro vedení účetnictví. Současně je ale nepochybně běžnou praxí, že směrnice jsou v účetních jednotkách nedostačující, nebo chybí úplně. Jak již bylo zmíněno výše, jsou některé vnitřní směrnice ve společnosti ABC příliš obecné, jiné zcela chybí. Z tohoto důvodu byly do poslední části práce zahrnuty vlastní návrhy vnitřních směrnic týkající se problematiky poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ABC. Do těchto návrhů byly zároveň implementovány výsledky jednání o jednotlivých benefitech s vedením společnosti.

#### **4.5.1 Návrh směrnice č. 1 – Mzdy ve společnosti ABC**

Směrnice vychází a je v souladu s následujícími legislativními ustanoveními:

- § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- § 38 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Český účetní standard pro podnikatele č. 017
- Český účetní standard pro podnikatele č. 019

## 1) Obecné zásady

Při přijetí zaměstnance do pracovního poměru je se zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva v písemné formě. Nedílnou součástí pracovní smlouvy je uvedení druhu práce, místo výkonu práce, den vzniku pracovního poměru, délka dovolené, fond pracovní doby a její rozvržení. Přílohou pracovní smlouvy je platový výměr a souhlas zaměstnance s prováděním srážek ze mzdy v souvislosti s úhradou stravenek, případně obědů.

Před nástupem do zaměstnání je zaměstnanec povinen absolvovat vstupní lékařskou prohlídku a tuto skutečnost doloží zaměstnavateli potvrzením o zdravotní způsobilost k vykonávání příslušného druhu prací. Při nástupu do zaměstnání je zaměstnanec poučen pověřeným a proškoleným zaměstnancem o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o zásadách požární ochrany. Následně je o proškolení zaměstnance sepsán písemný zápis s podpisy obou stran.

Pokud zaměstnanec uplatňuje ze své mzdy daňovou slevu na poplatníka, případně další slevy na dani a daňová zvýhodnění, je povinen vyplnit a podepsat prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. Současně je povinností zaměstnance doložit neprodleně skutečnosti uvedené v prohlášení příslušnými doklady.

Společnost ABC používá při stanovení výše mzdy zaměstnanců za odvedenou práci časovou mzdu. Zaměstnanec má nárok na čerpání dovolené v rozsahu dvaceti kalendářních dnů za kalendářní rok. Výpočet nároku na dovolenou se provádí v souladu se Zákoníkem práce – část IX.

## 2) Postupy účtování mezd

Účtování mezd ve společnosti ABC se řídí zejména bodem 3.3. Českého účetního standardu č. 17 a bodem 3.4. Českého účetního standardu č. 19. V souladu s uvedenými

předpisy je předpis hrubých mezd účtován na vrub účtu 521 a souvztažně ve prospěch účtu 331. Další postup účtování je popsán v následující tabulce.

**Tabulka 15: Postup účtování mezd**

Účetní operace	MD	D
Hrubá mzda - nárok zaměstnance	521 100	331 100
Hrubá mzda - nárok společníka	522 100	366 100
Zaměstnanci - sražené zdravotní pojištění	331 100	336 100
Zaměstnanci - sražené sociální pojištění	331 100	336 200
Záloha na daň z příjmů za zaměstnance	331 100	342 100
Srážková daň z příjmů zaměstnance	331 100	342 300
Srážky ze mzdy ve prospěch společnosti - stravování	331 100	335 200
Srážky ze mzdy ve prospěch společnosti - ostatní	331 100	335 300
Srážky ze mzdy ve prospěch jiných subjektů	331 100	379 600
Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	521 100	331 100
Výplata čisté mzdy v hotovosti	331 100	211 500
Výplata čisté mzdy převodem na běžný účet	331 100	221 300
Předpis odvodu zdravot. pojištění zaměstnavatele	524 100	336 100
Předpis odvodu sociálního pojištění zaměstnavatele	524 200	336 200
Úhrada zdravotního pojištění	336 100	221 300
Úhrada sociálního pojištění	336 200	221 300
Úhrada zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti	342 100	221 300

Zdroj: Práce autora

Názvy použitých účtů dle účtové osnovy účetní jednotky:

211 500 – Pokladna

221 300 – Bankovní účet – Česká spořitelna

331 100 – Zaměstnanci

335 200 – Pohledávky za zaměstnanci - stravování

335 300 – Pohledávky za zaměstnanci - ostatní

336 100 – ZP zúčtování s institucemi

336 200 – SP zúčtování s institucemi

342 100 – Záloha daně zaměstnanci

342 300 – Srážková daň zaměstnanci

366 100 – Mzdy společníci

379 600 – Závazky zaměstnanců

521 100 – Mzdové náklady

524 100 – Osobní náklady – zdravotní pojištění

524 200 – Osobní náklady – sociální zabezpečení

V případě zúčtování závazků ke společníkům ze závislé činnosti je postup účtování totožný, pouze místo účtování na účet číslo 331 100 se používá účet 366 100 a účet 342 100 je nahrazen účtem 342 200 – záloha daně společníci.

Datum vydání	30. 11. 2012	
Účinnost od		
Zpracovala	Renata Doskočilová	Podpis:
Kontroloval		Podpis:

#### **4.5.2 Návrh směrnice č. 2 – Poskytování příspěvků na penzijní připojištění**

Směrnice vychází a je v souladu s následujícími legislativními ustanoveními:

- § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- Český účetní standard pro podnikatele č. 017
- Český účetní standard pro podnikatele č. 019
- Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví

##### **1) Zásady poskytování příspěvku na penzijní připojištění**

Společnost ABC poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění v celkové maximální roční výši uvedené v § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů za následujících podmínek:

- a) na příspěvek nemá zaměstnanec právní nárok

b) o výši příspěvku rozhoduje jednatel společnosti a odvíjí se od hospodářských výsledků společnosti

c) příspěvek bude v souladu s § 6 odst. 9 písm. p) bod 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů poukázán na účet zaměstnance u penzijního fondu; za tímto účelem, je každý zaměstnanec, jemuž byl zaměstnavatelem přiznán nárok na příspěvek na penzijní připojištění, povinen prokázat se smlouvou o penzijním připojištění a zaměstnavatel je povinen uložit kopii příslušné smlouvy v osobní složce zaměstnance

d) vyplácení příspěvku může být stanoveno v pravidelných měsíčních částkách, v několika splátkách rozložených v průběhu kalendářního roku nebo v jedné splátce, nejpozději vždy však za příslušný kalendářní rok ve mzdě za měsíc listopad daného kalendářního roku

e) zaměstnavatel je oprávněn poskytnout zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění na úkor prémie, ale pouze s předchozím souhlasem zaměstnance; souhlas zaměstnance může být vyjádřen ústní formou

f) pokud není příspěvek na penzijní připojištění poskytnut na úkor prémie, stanoví jeho výši zaměstnavatel na základě délky pracovního poměru zaměstnance a s ohledem na jeho pracovní výsledky

g) zaměstnavatel je povinen zaměstnanci sdělit rozhodnutí o výši příspěvku spolu s odůvodněním nejpozději 5 dnů před výplatním termínem, který je ve společnosti ABC stanoven na 20. den v měsíci

h) jestliže zaměstnanec neplní své pracovní povinnosti, nebo má v zaměstnání neomluvenou absenci, nebude mu příspěvek poskytnut

## **2) Postupy účtování příspěvku na penzijní připojištění**

Účtování příspěvku na penzijní připojištění vychází z bodu 3.4. Českého účetního standardu pro podnikatele č. 019 a bodu č. 3. 10. Českého účetního standardu

pro podnikatele č. 017. V souladu s uvedenými předpisy jsou příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance účtovány na vrub účtu 527 a souvztažně ve prospěch účtu 379. Příslušné účty jsou dále analyticky členěny.

**Tabulka 16: Účtování příspěvku na penzijní připojištění**

Účetní operace	MD	D
Příspěvek na penzijní připojištění – předpis závazku	527 100	379 200
Úhrada příspěvku z BÚ	379 200	221 300

Zdroj: Práce autora

Názvy použitých účtů dle účtové osnovy účetní jednotky:

221 300 – Bankovní účet – Česká spořitelna

379 200 – Penzijní pojištění - příspěvky

527 200 – Penzijní pojištění

Účet 527 100 je účet daňový. Společnost ABC poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění v celkové maximální roční výši uvedené v § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., pro používání nedaňového účtu není v uvedeném případě opodstatnění.

Datum vydání	30. 11. 2012	
Účinnost od		
Zpracovala	Renata Doskočilová	Podpis:
Kontroloval		Podpis:

#### 4.5.3 Návrh směrnice č. 3 – Stravování zaměstnanců

Směrnice vychází a je v souladu s následujícími legislativními ustanoveními:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- § 24 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- Pokyn GFŘ D-6 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty

## 1) Zásady poskytování příspěvku na stravování zaměstnanců

Účetní jednotka zajišťuje zaměstnancům stravování následovně:

- formou poskytnutí stravenek od společnosti SODEXO , s.r.o.
- formou možnosti stravování u smluvního subjektu – společnosti XYZ, s.r.o.

Každý zaměstnanec má právo zvolit si formu stravování dle svého uvážení, nelze však kombinovat obě formy stravování. Výjimka je přípustná pouze v případě uzavření stravovacího zařízení smluvního subjektu. Po dobu uzavření stravovacího zařízení má zaměstnanec nárok stravování formou poskytnutí stravenek. Pokud se zaměstnanec rozhodne změnit formu stravování, musí tuto skutečnost oznámit v účtárně společnosti nejpozději sedm kalendářních dnů před začátkem kalendářního měsíce, ve kterém dojde ke změně formy stravování příslušného zaměstnance.

Příspěvek na stravování je poskytován ve výši 55% z ceny stravenky či jídla včetně souvisejících nákladů na provizi. Na příspěvek mají nárok všichni zaměstnanci pracující na základě pracovní smlouvy. Nárok na příspěvek vzniká za každou odpracovanou směnu nebo její část, minimálně však musí zaměstnanec odpracovat tři hodiny. Po dobu pracovní neschopnosti, čerpání dovolené či jiných překážek v práci na straně zaměstnance není na poskytnutí příspěvku nárok. Příspěvek na stravování není poskytován zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. V případě vyslání zaměstnance na pracovní cestu zaniká nárok zaměstnance na příspěvek na stravování a zaměstnanci je poskytnuto stravné dle §163 odst. 1 zákoníku práce.

Stravenky jsou nakupovány každý měsíc, nejpozději do dvacátého dne v měsíci. Na začátku každého kalendářního měsíce jsou zaměstnancům poskytnuty stravenky na příslušný kalendářní měsíc. Na konci každého kalendářního měsíce jsou sečteny skutečné nároky zaměstnanců na stravenky a o případný přebytek v poskytnutých stravenkách v daném měsíci je snížen nárok na stravenky v měsíci následujícím. Evidenci stravenek a nároků jednotlivých zaměstnanců vede účetní společnosti.



## 2) Kalkulace ceny a nákladů na stravenky

Účetní jednotka poskytuje zaměstnancům stravenky v hodnotě 65 Kč. Dodavatel si účtuje za zprostředkování prodeje provizi ve výši 4% z hodnoty stravenky, tj. 2,60 Kč za stravenku.

- příspěvek zaměstnavatele ve výši 55% z částky 67,60 Kč: 37,18 Kč – daňově uznatelný náklad zaměstnavatele

- úhrada zaměstnancem ve výši 45% z částky 67,60 Kč: 30,42 Kč – pohledávka za zaměstnancem

## 3) Postupy účtování stravenek

**Tabulka 17: Postup účtování přijaté faktury za nákup stravenek**

Účetní operace	MD	D
Faktura - nákup stravenek		321 100
Jmenovitá hodnota stravenky	213 300	
Provize - 55% daňový náklad	518 410	
Provize - 45% nedaňový náklad	518 420	
Náklady na poštovné	518 004	
DPH	343 020	

Zdroj: Práce autora

Názvy použitých účtů dle účtové osnovy účetní jednotky:

213 300 – Ceniny – stravenky

321 100 – Dodavatelé

343 020 – DPH základní sazba

518 004 – Poštovné

518 410 – Provize – daňový náklad

518 420 – Provize – nedaňový náklad

Na konci každého kalendářního měsíce je zúčtována interním dokladem spotřeba stravenek a jejich úhrada zaměstnanci srážkou ze mzdy dle následujícího postupu:

**Tabulka 18: Účtování spotřeby stravenek**

Účetní operace	MD	D
Spotřeba stravenek - hrazeno zaměstnavatelem	527 100	213 300
Spotřeba stravenek - pohledávka za zaměstnanci	335 200	213 300
Úhrada pohledávky - zaměstnanci	331 100	335 200
Úhrada pohledávky - společníci	366 100	335 200

Zdroj: Práce autora

Názvy použitých účtů dle účtové osnovy účetní jednotky:

331 100 – Zaměstnanci

335 200 – Pohledávky za zaměstnanci – stravování

366 100 – Mzdy společníci

527 100 – Osobní náklady – stravování

#### 4) Kalkulace ceny a nákladů na obědy poskytnuté smluvním zařízením

Smluvní zařízení poskytuje obědy konzumované v jídelně za cenu 68 Kč včetně 21% DPH, což je 56,20 Kč bez DPH. Zaměstnavatel hradí 55% z ceny jednoho jídla včetně DPH, zaměstnanci hradí 45% z ceny jednoho jídla včetně DPH.

- příspěvek zaměstnavatele ve výši 55% z částky 56,20 Kč: 30,91 Kč – daňově uznatelný náklad zaměstnavatele

- úhrada zaměstnancem ve výši 45% z částky 56,20Kč: 25,29 Kč – pohledávka za zaměstnancem bez DPH

- pohledávka za zaměstnancem včetně DPH 21%: 30,60 Kč, DPH ve výši 5,31 Kč – pro účetní jednotku plyne povinnost přiznat tuto výši daně na výstupu

#### 5) Postupy účtování obědů

**Tabulka 19: Účtování faktury za odebrané obědy**

Účetní operace	MD	D
Přijatá faktura za odebrané obědy		321 100
55% z ceny oběda bez DPH	527 100	
45% z ceny oběda bez DPH	528 200	
DPH 21%	343 020	

Zdroj: Práce autora

Názvy použitých účtů dle účtové osnovy účetní jednotky:

527 100 – Ostatní sociální náklady daňově neodčitatelné – stravné

Po obdržení faktury za odebrané obědy a jejím zaúčtování je vystavena pohledávka za zaměstnanci z titulu úhrady odebraných obědů.

**Tabulka 20: Účtování pohledávky za zaměstnanci**

Účetní operace	MD	D
Pohledávka za zaměstnanci v ceně bez DPH	335 200	528 200
Pohledávka za zaměstnanci - DPH	335 200	343 020
Úhrada pohledávky - zaměstnanci	331 100	335 200
Úhrada pohledávky - společníci	366 100	335 200

Zdroj: Práce autora

Datum vydání	30. 11. 2012	
Účinnost od		
Zpracovala	Renata Doskočilová	Podpis:
Kontroloval		Podpis:

#### **4.5.4 Návrh směrnice č. 4 – Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu**

Směrnice vychází a je v souladu s následujícími legislativními ustanoveními:

- § 6 odst. 3, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- Zákon č. 151/1997 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty

##### **1) Zásady pro poskytování zboží a služeb zaměstnavatele zaměstnancům za nižší cenu**

Zaměstnanec má právo využít zvýhodnění při odběru zboží nebo služeb zaměstnavatele v podobě jejich nákupu za ceny nižší, než je cena obvyklá. Účetní jednotka nakupuje zboží od dodavatele a následně jej prodá zaměstnanci se slevou, která bude určena pro každý případ individuálně v závislosti na charakteru zboží a nákupních podmínkách účetní jednotky.

Prodej služeb zaměstnavatele spočívající v opravách automobilů zaměstnanců za zvýhodněných cenových podmínek se řídí povahou nabízené práce, její náročností a časovou zátěží.

Po vyúčtování služby nebo zboží zaměstnanci je vyčíslen rozdíl mezi cenou účtovanou a cenou obvyklou. Tento rozdíl je pro zaměstnance příjmem ze závislé činnosti dle § 6 odst. 3, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a je zahrnut do daňového základu zaměstnance a současně do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

V případě nedodržování pracovních povinností nebo neomluvené absenci zaměstnance na pracovišti, případně v jiných odůvodněných případech, je zaměstnavatel oprávněn poskytnutí slevy na zboží nebo služby zaměstnanci odmítnout.

## **2) Postupy účtování příjmu zaměstnance ve formě poskytování zboží a služeb zaměstnavatele zaměstnancům za nižší cenu**

Rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou uhrazenou zaměstnancem při poskytnutí služeb nebo zboží zaměstnavatele je pro zaměstnance příjmem ze závislé činnosti a postupy účtování se řídí směrnicí č. 1 – Mzdy ve společnosti ABC.

Datum vydání	30. 11. 2012	
Účinnost od		
Zpracovala	Renata Doskočilová	Podpis:
Kontroloval		Podpis:

## 5 Zhodnocení výsledků a diskuse

Společnost ABC patří dle statistického hlediska mezi malé společnosti a na trhu nepatří mezi nejsilnější hráče. Zejména v době současné ekonomické krize je jejím prvořadým cílem udržení na trhu. Ekonomické výsledky společnosti v posledních letech vyznívají pozitivně a i z tohoto důvodu zde vzniká prostor pro využití zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanecké benefity nejsou pro společnost ABC jen nástrojem směřujícím ke spokojenosti zaměstnanců, ale současně mohou být zdrojem úspor v oblasti zdaňování příjmů společnosti.

Tato práce si kladla za cíl sladit oba výše uvedené aspekty a pokusit se navrhnout vhodné řešení benefitů z hlediska snížení odvodové povinnosti daně z příjmů právnických osob v souladu s preferencemi zaměstnanců. Navržená opatření je možné v praxi realizovat na základě vnitřních předpisů společnosti, které řeší nejen obecné podmínky a postupy poskytování jednotlivých benefitů, ale současně jsou i návodem pro účtárnu společnosti, jak řešit problematiku účtování benefitů. Z uvedeného důvodu jsou nedílnou součástí práce návrhy příslušných směrnic, řešící danou problematiku.

Pro zpracování návrhu řešení benefitů ve společnosti bylo nutné nejprve získat teoretické poznatky studiem odborné literatury a příslušných zákonů, zejména zákona o daních z příjmů, zákoníku práce, zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a v neposlední řadě zákona o účetnictví a českých účetních standardů.

Informace nezbytné pro zpracování praktické části byly poskytnuty společností ABC. I když se jedná o malou společnost o patnácti zaměstnancích, anebo naopak právě proto, je poskytování zaměstnaneckých benefitů velmi významnou součástí mzdové politiky a při seznamování se situací ve společnosti ABC byly zjištěny rezervy v této oblasti. V podstatě jediným poskytovaným benefitem jsou příspěvky na stravování formou poskytování stravenek, případně zajištění stravování u smluvního subjektu.

Vzhledem k tomu, že společnost ABC je malou společností s patnácti zaměstnanci a její obrat nedosahuje obrátů podstatně větších společností, bylo nutno brát tato fakta v potaz při navrhování využití jednotlivých benefitů tak, aby nedocházelo k nadměrnému zatěžování z hlediska nákladů, ale aby naopak vedl navržený systém k daňové optimalizaci.

Nezpochybnitelným hmatatelným výsledkem v průběhu zpracování práce je skutečnost, že ředitel společnosti se již na základě prvních jednání o možnostech při poskytování benefitů rozhodl poskytnout zaměstnancům jednorázový příspěvek na penzijní připojištění pěti zaměstnancům. Tímto krokem společnost ušetřila částku 21 760 Kč. Příspěvek byl poskytnut na úkor ročních prémie, ale se souhlasem jednotlivých zaměstnanců, pro něž je úspora taktéž nezpochybnitelná.

Vzhledem ke kladnému postoji zaměstnanců k příspěvkům na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění je součástí konečného návrhu zavedení pravidelného poskytování zmíněného příspěvku. Maximální roční daňová úspora byla na straně zaměstnavatele vyčíslena v částce 85 500 Kč, což se může jevit jako částka nepřliš vysoká, ale vzhledem k velikosti společnosti jde nepochybně o částku nezanedbatelnou.

Jak již bylo uvedeno výše, společnost ABC poskytuje svým zaměstnancům benefit ve formě příspěvku na stravování. Výše příspěvku činí 55% z hodnoty stravenky, nebo 55% z ceny jídla zajišťovaného smluvním subjektem. Rezervy pro daňovou optimalizaci jsou zřejmé zejména u poskytovaných stravenek. Společnost poskytuje zaměstnancům stravenky SODEXO v hodnotě 65 Kč. Pokud budeme postupovat v souladu s platnou legislativou, dojdeme ke zjištění, že optimální výše hodnoty poskytované stravenky z hlediska daňově uznatelných nákladů je 100 Kč. Vzhledem k průměrným cenám poledního menu v restauracích v okolí společnosti, bylo navrženo zvýšení hodnoty poskytovaných stravenek o 15 Kč, tedy ze současných 65 Kč na 80 Kč.

Na základě osobního dotazování bylo zjištěno, že většina zaměstnanců by uvítala poskytnutí dodatečné dovolené, nebo nárok na několik dní placeného volna v případě nemoci. Při sledování nemocnosti v několika posledních letech vyšlo najevo, že nemocnost ve společnosti je natolik nízká, že by zavedení tohoto benefitu mohlo vést k opačnému efektu, než je předmětem zájmu zaměstnavatele, tedy ke zvýšení nákladů na zaměstnance. Podobná situace by nastala v případě poskytnutí dodatečné dovolené. Žádný ze zaměstnanců zpravidla nevyčerpá svůj nárok na dovolenou v průběhu kalendářního roku a dochází tedy k přesunům nevyčerpaných dovolených do roku následujícího. Z uvedených důvodů nebylo společnosti doporučeno zavedení dnů zdravotního volna v případě nemoci, ani dodatečné dovolené.

Jiná situace je v oblasti školení zaměstnanců. Zde jsou nepochybně určité rezervy a bylo by vhodné se ve společnosti ABC věnovat této problematice hlouběji. Školení

zaměstnanců jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Kromě toho přináší kvalitní školení druhotnou úsporu v podobě kvalifikovanějších zaměstnanců. Správně proškolení, případně vzdělaní zaměstnanci pracují efektivněji a přinášejí tak časovou úsporu a v souvislosti s časovou úsporou úsporu finanční.

Kladně se zaměstnanci společnosti ABC staví i k benefitu v podobě odběru zboží a služeb zaměstnavatele za nižší ceny. Pro zaměstnavatele tento benefit sice neznamena žádnou daňovou úsporu, ale poskytování uvedené výhody může být jedním z faktorů ovlivňujících rozhodování stávajících zaměstnanců o setrvání v pracovním poměru u společnosti ABC. Druhotně tedy může tento benefit přinést úsporu v nákladech na zaškolování nových zaměstnanců.

Aby byly návrhy benefitů ve společnosti ABC realizovatelné v praxi, bylo nutné je podložit konkrétními vnitřními předpisy. Sestavené vnitřní firemní předpisy konkretizují podmínky poskytování jednotlivých benefitů. Nezbytnou součástí uvedených vnitřních firemních předpisů je objasnění konkrétních postupů účtování. Vzhledem k přílišné obecnosti vnitřního předpisu týkajícího se mezd, je součástí návrhu vnitřních směrnic také směrnice týkající se problematiky mezd ve společnosti ABC. Součástí této směrnice jsou konkrétní mzdové zásady a současně postupy účtování mezd ve společnosti ABC, které byly sestaveny v návaznosti na účtovou osnovu používanou v účetárně společnosti.

## 6 Závěr

Na základě provedené analýzy struktury poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti bylo navrženo zavedení příspěvků na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění, dále bylo doporučeno zvýšení hodnoty stravenek poskytovaných zaměstnancům, poskytování zboží a služeb zaměstnavatele za nižší ceny a zkvalitnění systému školení.

V souladu s uvedenými závěry a v návaznosti na vnitřní účetní systém dané společnosti byly zpracovány návrhy vnitřních směrnic.

Závěry, ke kterým tato práce dospěla, budou předloženy vedení společnosti a případně po následné dohodě implementovány do praxe.



## 7 Seznam použitých zdrojů

### Literatura

BRYCHTA, Ivan. *Tabulky a informace pro daně a podnikání*. Praha: ASPI, 2012, sv. ISBN 978-80-7357-729-2.

BŘEZINOVÁ, Hana a Vladimír MUNZAR. *Účetnictví*. 3. přeprac. a rozš. vyd. Praha: Institut Svazu účetních, 2009, 495 s. ISBN 978-808-6716-459.

DUŠEK, Jiří. *Daně z příjmů 2012*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4274-8.

FIEDLER, Jiří a Jana HORÁKOVÁ. *Komunikace v řízení*. Vyd. 2., rozš. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2005, 164 s. ISBN 978-80-213-1295-1 (DOTISK : BROŽ.) :

FORET, Miroslav, Petr PROCHÁZKA a Tomáš URBÁNEK. *Marketing: základy a principy*. Vyd. 2. Brno: Computer Press, 2005, 149 s. Praxe manažera (Computer Press). ISBN 80-251-0790-6.

HRUŠKA, Vladimír. *Účetní manuál pro podnikatelské subjekty, aneb, Průvodce účetními operacemi a účetní závěrkou*. 1. vyd. Praha: Bilance, 2010, 560 s. ISBN 978-80-86371-54-2.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3., aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 191 p. ISBN 80-726-3722-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, 146 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, 240 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

RUBÁKOVÁ, Věra. *Praktické účetní případy 2011: příklady účtování na všech účtech*. Praha: Grada Publishing, 2011, sv. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-3805-5.

*Slovník cizích slov*. Vyd. 1. Editor Jitka Vebrová, Tomáš Krajíček. Praha: Plot, 2006, 367 s. ISBN 80-865-2377-2.

*Účetní souvztažnosti: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2010*. Praha: ASPI, 20010, sv. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-538-0.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce : [zásadní změny v předpisech k ...]*. Praha: Grada, 2012, sv. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-4101-7.

### **Zákony a vyhlášky**

Česká republika. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. In: *Daňové zákony a účetnictví*. Brno: Komora daňových poradců ČR, 2012.

Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Daňové zákony a účetnictví*. Brno: Komora daňových poradců ČR, 2012.

Česká republika. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví. In: *Daňové zákony a účetnictví*. Brno: Komora daňových poradců ČR, 2012.

Česká republika. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění. In: *Daňové zákony a účetnictví*. Brno: Komora daňových poradců ČR, 2012.

Česká republika. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Daňové zákony a účetnictví*. Brno: Komora daňových poradců ČR, 2012.

Česká republika. Pokyn č. GFŘ-D-6. In: *Daňové zákony a účetnictví*. Brno: Komora daňových poradců ČR, 2012.

Český účetní standard pro podnikatele č. 017 a č. 019. In: *Daňové zákony a účetnictví*. Brno: Komora daňových poradců ČR, 2012.

Vyhláška 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *Daňové zákony a účetnictví*. Brno: Komora daňových poradců ČR, 2012.

### **Internetové zdroje**

Příručka pro personální a platovou agendu. MPSV / TREXIMA, spol. s r.o. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. TREXIMA, 2012, 9.7.2012 [cit. 2012-08-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB075#I.1>.

RŮTA, Aleš. Národní účetní rada - I-8 - Sociální fond a účtování o fondech tvořených ze zisku. *Národní účetní rada* [online]. Praha, 2006 [cit. 2012-08-28]. Dostupné z: <http://www.nur.cz/content/view/44/40/>.

*Svaz průmyslu a dopravy ČR: Šetření o stavu poskytování zaměstnaneckých benefitů* [online]. Praha, 2012 [cit. 2012-09-02]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/files/cz/media/ankety/ing2012.pdf>.

Zaměstnanecké výhody. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/wiki/Zaměstnanecká\\_výhoda](http://cs.wikipedia.org/wiki/Zaměstnanecká_výhoda).