

**Mendelova univerzita v Brně
Provozně ekonomická fakulta**

Zaměstnanecké benefity

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Ing. Milena Otavová, Ph.D.

Lenka Holíková

Brno 2015

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Mileně Otavové, Ph.D. za vstřícné jednání, ochotu a odborné rady, které mi během vypracování práce poskytla.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Zaměstnanecké benefity** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 13. května 2015

Abstract

Holíková, L. Employee benefits. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2015.

This thesis deals with the issues of employee benefits. Tax impacts of using individual types of benefits are detected, from the point of view of both employees and employers. Advantageousness of chosen benefits is afterwards supported by real company's data. For this purpose, a method of comparison with the most common type of reward, with increase in salaries, is used.

A partial section of the thesis is dedicated to stock option plans. A law adjustment of this type of benefit in current tax legislation is discussed here. As a result, a new, more specific, legal tax adjustment and possible exemption, which could be utilized, is suggested.

Keywords

Employee benefits, income tax, social and health insurance, wages, tax optimization, options, incentive stock option plans

Abstrakt

Holíková, L. Zaměstnanecké benefity. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2015.

Práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů. Jsou zde zjišťovány daňové dopady využívání jejich jednotlivých druhů, a to z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Výhodnost vybraných benefitů je následně prokazována na skutečných firemních datech metodou porovnání s nejběžnějším typem ocenění, tedy se zvýšením mzdy.

Dílní částí práce je poté úsek věnující se akciovým opčním plánům. Zde je řešena tematika právní úpravy tohoto typu benefitu v aktuální daňové legislativě. Výsledkem je návrh nové, přesnější, daňové právní úpravy a možného osvobození, kterého by bylo možné využít.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění, mzdy, daňová optimalizace, opce, motivační akciové opční plány

Obsah

1	Úvod	15
2	Cíl práce a metodika	17
2.1	Cíl práce.....	17
2.2	Metodika	17
3	Teoretická část	19
3.1	Zaměstnanecké benefity.....	19
3.1.1	Stravování.....	19
3.1.2	Doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění	21
3.1.3	Vzdělávání	21
3.1.4	Vozidlo poskytované i pro soukromé účely	22
3.1.5	Nadlimitní cestovní náhrady	24
3.1.6	Kultura a rekreace zaměstnanců	25
3.1.7	Nepeněžní dary	26
3.1.8	Půjčky zaměstnancům	27
3.1.9	Doprava do zaměstnání	27
3.1.10	Přechodné ubytování	28
3.1.11	Občerstvení na pracovišti	28
3.1.12	Slevy z cen výrobků, zboží nebo služeb.....	29
3.1.13	Firemní mateřská škola	30
3.1.14	Pracovnělékařské služby	30
3.1.15	Shrnutí daňového pohledu na zaměstnanecké benefity	31
3.2	Akciové opční plány.....	34
3.2.1	Úvod do problematiky	34
3.2.2	Zdanění	36
4	Praktická část	38
4.1	Daňové dopady využití zaměstnaneckých benefitů.....	38
4.1.1	Doplňkové penzijní spoření a životní pojištění.....	39

4.1.2	Stravenky	41
4.1.3	Kultura a rekreace - nepeněžní příspěvek.....	46
4.1.4	Bezúročné půjčky.....	48
4.1.5	Přechodné ubytování	50
4.1.6	Modelový zaměstnanec.....	52
4.1.7	Úspora zaměstnavatele	56
4.2	Právní úprava akciových opčních plánů.....	58
4.2.1	Právní úprava ve Velké Británii	58
4.2.2	Právní úprava v USA.....	59
4.2.3	Návrh nové právní úpravy pro akciové opční plány v ČR	60
5	Diskuse a závěr	62
6	Literatura	65
A	Podklady pro rozhovor	68

Seznam obrázků

Obr. 1	Grafické znázornění výhodnosti zaměstnaneckých benefitů	33
Obr. 2	Fáze života opce	35

Seznam tabulek

Tab. 1	Zhodnocení daňového vlivu jednotlivých benefitů	32
Tab. 2	Výpočet mezd bez využití benefitu	38
Tab. 3	Výpočet mezd při zvýšení platu místo využití DPS a ŽP	40
Tab. 4	Výpočet mezd před zvýšením hodnoty stravenky	42
Tab. 5	Výpočet mezd při zvýšení hodnoty stravenky na 100 Kč	43
Tab. 6	Výpočet mezd při zvýšení platu a nevyužití vyšších stravenek	44
Tab. 7	Výpočet mezd při zvýšení platu ve výši celé částky benefitu	45
Tab. 8	Výpočet mezd při zvýšení platu místo využití rekreace	47
Tab. 9	Výpočet mezd při zvýšení platu místo využití bezúročné půjčky	49
Tab. 10	Výpočet mezd při zvýšení platu místo využití ubytování	51
Tab. 11	Výpočet mzdy bez využití benefitu u zaměstnance E	52
Tab. 12	Výpočet mzdy při nevyužití DPS a ŽP (E)	53
Tab. 13	Výpočet mezd pro stravenky (E)	54
Tab. 14	Výpočet mezd při nevyužití rekreace, půjčky a ubytování (E)	55
Tab. 15	Procentuální dopad změny příjmů	56
Tab. 16	Úspora nákladů zaměstnavatele	57
Tab. 17	Úspora nákladů při respektování přání zaměstnanců	57

Seznam zkratk

CSOP	Company Share Option Plans
ČR	Česká republika
DPS	Doplňkové penzijní spoření
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
GFŘ	Generální finanční ředitelství
SOC. P.	Sociální pojištění
USA	Spojené státy americké
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZDR. P.	Zdravotní pojištění
ZP	Zákoník práce
ŽP	Životní pojištění

1 Úvod

Daňovému pohledu na téma zaměstnaneckých benefitů se každoročně věnuje poměrně hodně publikací. To je způsobeno především tím, že je problematika navázána na zákon o daních z příjmů, který je každoročně novelizován.

Podle odborného článku (Vychopeň, 2008) začala být k 1. lednu 2008 účinná novela zákona o daních z příjmů, která zaměstnavatelům umožnila téměř u všech poskytovaných zaměstnaneckých benefitů posuzovat vynaložené náklady jako daňově uznatelné. Dříve tomu tak však nebylo. Pilařová (2008) uvádí, že do roku 2006 byla většina benefitů daňově neuznatelná. Změna nastala až poté, co se 1. 1. 2007 stal účinný nový zákoník práce. Ten celou oblast benefitů hodně ztraktivnil, a na to musela reagovat právě již zmíněná novela zákona o daních z příjmů. Jednoznačně se vymezila daňová uznatelnost jednotlivých benefitů, stanovil se způsob zdanění na straně zaměstnance a potřebné změny také nastaly u stanovení základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Vzhledem k počtu pozdějších novel je však patrné, že stanovené daňové řešení nemuselo být optimální, a proto se podmínky daňové uznatelnosti a zdanění na straně zaměstnance musely dále upravovat. Marková (2014) dokonce uvádí, že za posledních jedenáct let byl tento zákon novelizován více než stokrát.

V roce 2009 se Česká republika, stejně jako mnoho dalších zemí, nacházela ve finanční krizi. Firmy byly nuceny propouštět své zaměstnance, snižovat platy či se jinak vyrovnávat s poklesem příjmů, a tak by se mohlo zdát, že zaměstnavatelé v tomto čase nebudou mít o poskytování zaměstnaneckých benefitů zájem. Macháček (2009) se na to ovšem díval jinak. Firmy sice musely redukovat počty zaměstnanců, ale ty kvalifikované se snažily udržet. K tomu byl vhodným nástrojem právě poskytnutý benefit. Daleko více však v tuto dobu podniky zajímalo, jestli je vzniklý náklad daňově uznatelný a jak moc je výhodný ze strany zaměstnance. Společným úsilím se tedy snažili najít takové typy benefitů, které budou optimalizovat daňové dopady obou zúčastněných stran.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů má poměrně dlouho tradici. V českých zemích si pak lidé mohou spojit jejich výskyt s významným českým zaměstnavatelem Tomášem Baťou, který podnikal na přelomu 19. a 20. století. Jeho systém výhod pro zaměstnance byl široký. Všeobecně známé jsou jeho zaměstnanecké domky vystavěné v okolí výkonu práce, firemní mateřská školka či systém vzdělávání zaměstnanců. Uvádí se však též vystavění závodní nemocnice, knihovny, poskytování závodního stravování, kulturního vyžití a mnoha dalších benefitů (Tomáš Baťa..., 2015). Lidé tedy sice pracovali pro svého zaměstnavatele tvrdě, ale díky všem poskytovaným benefitům a poměrně dobrému platovému ohodnocení byli k firmě loajální a odváděli tudíž vysoké pracovní výkony. To se poté projevovalo v prosperitě firmy nejen na českém, ale i světovém trhu. Historický příklad tedy uvádí, že poskytování benefitů může být pro zaměstnavatele velice výhodné a může jeho podnikání posunout k větším výkonům.

Každoročně vydávané články týkající se daňového řešení zaměstnaneckých benefitů se obvykle zaměřují především na nejčastěji poskytované odměny, jako

jsou příspěvky na doplňkové penzijní spoření či životní pojištění, stravování, vzdělávání zaměstnanců, doprava do práce, ubytování, apod. Zapomínáno je však na méně časté druhy odměn, jako jsou například akciové opční plány. Ty jsou podle Otavové (2014) v České republice z daňového hlediska nedostatečně právně upraveny a postupuje se pouze podle obecných ustanovení o zdaňování příjmů. Zde je tedy prostor pro vytvoření vhodné legislativy, která by mohla být následně využita v zákoně o daních z příjmů.

Před 16 lety jsme v českém právu mohli najít úpravu tzv. zaměstnaneckých akcií. Zákonodárci však usoudili, že stejně jako v ostatních vyspělých zemích již nebudou tyto typy akcií nadále upravovány (Černá, 2006). K 1. lednu 2001 tedy s novelou obchodního zákoníku vymizely a do dvou let měly být nahrazeny buď kmenovými nebo prioritními akciemi. I tehdejší daňová úprava se tedy musela novým podmínkám přizpůsobit a veškerá ustanovení týkající se těchto typů akcií musela být zrušena. Od té doby až do současnosti však nebyla nijak nahrazena, a proto by mohlo být zajímavé, kdyby se v této oblasti udály nějaké změny. Ty by mohly poskytování akcií zaměstnancům ve formě benefitu zatraktivnit a rozšířit tak jejich využívání.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem mé bakalářské práce je určení daňových dopadů vznikajících poskytováním zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele, a to včetně jejich přehledného rozdělení do skupin výhodnosti, tedy na sekce výhodné pouze pro zaměstnavatele, pouze pro zaměstnance, výhodné pro obě strany a nevýhodné pro žádnou ze zúčastněných stran. Pomocí metody komparace mezi využitím benefitu a běžným oceněním mzdou poté vyvodit závěry o výhodnosti či nevýhodnosti poskytování zaměstnaneckých benefitů v praxi.

V rámci dílčího cíle, na základě analýzy aktuální zákonné regulace a způsobu zdanění akciových opčních plánů v České republice, navrhnout jasnější právní úpravu týkající se daňových povinností zaměstnance a daňového řešení vzniklých nákladů na straně zaměstnavatele. Součástí dílčího cíle je též navržení možného osvobození příjmů z akciových opčních plánů a celkově možného umístění novinek v jednotlivých paragrafech zákona o daních z příjmů.

2.2 Metodika

Pro splnění hlavního cíle práce bude nejprve nutné na základě analýzy dostupné literatury zjistit daňové dopady jednotlivých benefitů. Metoda spočívá v rozboru zaměstnaneckých výhod na pohled zaměstnance a zdanění jeho příjmů a na pohled zaměstnavatele a jeho uznatelnosti či neuznatelnosti nákladů pro účely správného výpočtu daně z příjmů právnických osob. Z poskytnutých firemních dat o jednotlivých zaměstnancích společnosti nejprve vypočítám základní čisté mzdy, které budou sloužit ke komparaci, tedy ke srovnání s budoucími výsledky. Ze schématu výhodnosti zaměstnaneckých benefitů, uvedeného na konci příslušné kapitoly teoretické části práce, následně vyberu pět nejzajímavějších zaměstnaneckých výhod, na kterých provedu analýzu jejich využívání a komparaci s navýšením nákladů na zaměstnance o stejnou finanční hodnotu. Pro účely výpočtu daňové a odvodové úspory u zaměstnavatele vypočítám také to, jak by vypadaly mzdy v případě nezohlednění odvodů na sociální a zdravotní pojištění, což by se projevilo ve zvýšení hrubých mezd o celou hodnotu jinak poskytnutého benefitu. Ze získaných výsledků poté metodou indukce, kdy na základě jednotlivých poznatků o benefitech vyvodím obecný závěr, určím, zda je výhodnější využití benefitu či navýšení mzdy. Výsledky poslouží také k vytvoření otázek pro zaměstnance společnosti, ve kterých budu metodou dotazování v individuálních rozhovorech ze zaměstnanci sledovat, jaký je jejich zájem o konkrétní benefity či jestli by raději upřednostňovali navýšení mezd. Dotazování tedy poté poslouží ke zjištění skutečného pohledu konkrétních zaměstnanců na oblast vybraných zaměstnaneckých benefitů. Pro účely komparace následně namodeluji do sledované společnosti nového fiktivního zaměstnance, který bude oceněn vyšší základní hrubou mzdou, než se objevuje u skutečných zaměstnanců firmy. Na výsledcích budu sledovat, jaký má vliv na poskyto-

vání benefitů či navyšování hrubých mezd rozdíl v platovém ohodnocení zaměstnanců. Nakonec budu pomocí rozdílu v celkových nákladech stanovovat úsporu zaměstnavatele v případě, že stejnou hodnotu částek přidá zaměstnanci nejprve ve formě benefitu a poté do jeho hrubé mzdy. Tak uvidíme částky, které zaměstnavatel může díky jiným formám odměn ušetřit. Výpočty budou poté též provedeny za respektování výsledků dotazování, kde budou zohledněny přání či možnosti zaměstnanců. Zaměstnavatel tak tedy z provedených výpočtů uvidí, jaké jsou reálné dopady na jeho náklady při poskytování benefitů či navyšování mezd a výsledky tak poslouží jako podklad k jeho rozhodnutí.

Dílčí cíl taktéž vyžaduje nejprve analýzu teoretických poznatků o opcích obecně a o jejich aktuálním způsobu zdanění. Po prostudování potřebných materiálů, daňových a legislativních omezení jednotlivých typů akciových opčních plánů se budu věnovat návrhu lepšího legislativního vymezení problematiky a jeho možné aplikaci v zákoně o daních z příjmů. Jako podklad pro určení návrhu mi bude sloužit aktuální znění zákona o daních z příjmů, pokyn GFŘ č. D-6 a některé prvky získané z analýzy právních úprav jiných zahraničních zemí, které akciové opční plány využívají ve větším měřítku než u nás v České republice. Konkrétně se jedná o Spojené státy americké a Velkou Británii. Návrhům rozšíření poté přidělím jejich možné konkrétní umístění v zákoně o daních z příjmů a vyvodím závěr, který bude z výsledků vyplývat.

3 Teoretická část

3.1 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanci musí být za svoji odvedenou práci dle Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP) odměňováni mzdou, platem či jinou odměnou. Tento typ ocenění však není jedinou možností. Zaměstnavatelé často poskytují svým zaměstnancům i jiné formy odměn, a to v podobě zaměstnaneckých benefitů. Jejich poskytováním se zaměstnavatel snaží o udržení stálých a kvalitních zaměstnanců, čímž zároveň podporuje jejich loajalitu k firmě. V 80. letech 20. století však poskytování benefitů začalo sloužit také k daňové optimalizaci příjmů na straně zaměstnance a výdajů na straně zaměstnavatele (Vančurová, 2013).

Podle Macháčka (2013) jsou v poslední době pravidelně prováděny dvě studie, které se zabývají zjišťováním nejčastěji poskytovaných benefitů. První z nich, studie ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR, realizovala průzkum naposledy v červenci 2014, kterého se zúčastnilo 171 českých firem. Výsledkem bylo zjištění, že 99 % firem poskytuje zaměstnanecké benefity. Součástí studie tvořilo také vytvoření žebříčku oblíbenosti jednotlivých forem výhod. Na první příčce se umístilo poskytování mobilního telefonu a hned za ním vzdělávání zaměstnanců (Štěrbová, 2014). Studie také zjistila, že u 41 % firem je již ekonomická situace po krizi lepší a jsou ochotni zvyšovat mzdy, přibírat nové pracovníky či poskytovat benefity (Mezi benefity v ČR..., 2014). Druhou studií zaměřující se na zaměstnanecké benefity je PayWell od společnosti PwC. Ta se každoročně zabývá nejen benefity, ale i celkovými mzdovými analýzami. Průzkumu se v roce 2013 zúčastnilo 111 společností z 9 sektorů (PayWell a HR..., 2014). Ze studie v roce 2011 taktéž vyplynulo, že nejčastěji poskytovaným benefitem byly mobilní telefony (Macháček, 2013). Poslední studie Paywell byla provedena v roce 2013 a aktuálně se zpracovává i za rok 2014 (PayWell: Trendy..., 2014).

Následující text bude věnován rozboru jednotlivých typů benefitů, který bude následně sloužit k určení, která plnění jsou pro zaměstnance i zaměstnavatele nejvýhodnější. Dle Vančurové a Láchové (2014) totiž aktuálně existuje široká škála druhů příjmů, které zákon specificky upravuje. Jednotlivé zaměstnanecké benefity budou sledovány nejen z pohledu správného určení daňové povinnosti, ale i z hlediska celkových odvodů, tedy včetně sociálního a zdravotního pojištění. Vančurová a Láchová (2014) totiž zdůrazňují, že výše sociálního pojištění často příjem zatěžuje více, než samotná daň z příjmů.

3.1.1 Stravování

Zákoník práce v § 236 odst. 1 stanovuje, že každý zaměstnavatel je povinen umožnit svým zaměstnancům stravování. Slovo umožnit je v tomto ustanovení velmi důležité, protože přesně říká, že zaměstnavatel jídlo nemá povinnost zajišťovat. Vančurová (2013) navíc říká, že stravování je jedním z nejdiskutovanějších benefi-

tů za posledních 10 let. Vzhledem k rozšířenosti a oblíbenosti tohoto plnění však stále nedošlo k výrazné změně způsobu zdanění.

U příspěvků na stravování je prokázáno, že patří k nejvíce využívaným zaměstnaneckým benefitům a mohou být poskytovány:

- zaměstnancům v pracovní době
- zaměstnancům, kteří čerpají svoji dovolenou
- zaměstnancům, kteří jsou v dočasné pracovní neschopnosti
- bývalým zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracovali do doby odchodu do důchodu, ať už starobního nebo invalidního.

Na straně zaměstnance jsou příspěvky na stravování nejčastěji osvobozeny od daně, a to dle § 6 odst. 9 písm. b) Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP). Většinou jsou příspěvky poskytovány buď formou provozu stravování ve vlastní režii firmy, dotováním ceny jídla poskytovaného v rámci závodního stravování u jiného subjektu, či poskytnutím stravenek. Způsob předání stravenek (bezplatně nebo s doplatkem zaměstnance) nemá na osvobození od daně žádný vliv. Velmi omezeně se však také vyskytuje situace, kdy zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na stravování peněžní částkou. Taková situace už však osvobození nepodléhá a je nutné zahrnout takto poskytnuté prostředky do hrubé mzdy. Zaměstnanec tedy bude odvádět vyšší daň z příjmů, sociální i zdravotní pojištění.

Zaměstnavatele poté z hlediska daňové uznatelnosti zajímá způsob poskytování příspěvku. Pokud provozuje vlastní stravovací zařízení, může si jako daňově uznatelné uplatnit náklady související s provozem tohoto zařízení jako jsou například odpisy strojů, mzdy kuchařů, apod. Hodnota potravin však bude pro firmu vždy daňově neuznatelná a hradí ji buď zaměstnanci, firma z fondů tvořených ze zisku po zdanění nebo taktéž firma na vrub nedaňových nákladů. Druhou možností, jak poskytovat příspěvek na stravování, je využití externích subjektů. Mezi tuto možnost se řadí nejen docházení zaměstnanců do jiných stravovacích zařízení, ale i dovoz stravy od externího subjektu do firemních stravovacích prostor či poskytování stravenek. Úplný výčet způsobů poskytování stravování, které do této skupiny spadají, je uveden v Pokynu GFŘ č. D-6 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen pokyn GFŘ č. D-6), a to v sekci věnující se § 24 odst. 2 v bodě 19. V takovém případě se podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 u zaměstnavatele do daňových nákladů zahrnuje 55 % ceny jídla, maximálně však částka do hodnoty 70 % nejvyšší hodnoty stravného u tuzemské pracovní cesty, která trvá 5 - 12 hodin. Částku pro výpočet limitu nalezneme v § 176 ZP, která stanovuje rozmezí hodnot při příslušné době trvání pracovní cesty ve výši 69 - 82 Kč. Maximální limit, do kterého jsou pro zaměstnavatele náklady daňově účinné je tedy 70 % z maximální částky 82 Kč, tedy $0,7 \times 82 = 57,4$ Kč. Další omezující podmínkou daňové uznatelnosti je, že zaměstnanec musí na pracovišti strávit alespoň 3 hodiny. Pokud zaměstnavatel takto zajišťuje stravu i pro zaměstnance bývalé nebo současné v době čerpání dovolené či pracovní neschopnosti, musí jít celá částka příspěvku na vrub nedaňových nákladů.

3.1.2 Doplnkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Příspěvky na doplnkové penzijní spoření (dále také jako DPS) a soukromé životní pojištění patří mezi nejvyužívanější typy zaměstnaneckých benefitů. Slouží nejen pro daňovou optimalizaci, ale také pro motivaci zaměstnanců ke spoření na stáří.

Pro zaměstnance, kteří splní podmínky pro typ smluv dané zákonem, jsou příspěvky od zaměstnavatele podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP do 30 000 Kč ročně osvobozeny od daně. Dle Vančurové a Láchové (2014) má toto osvobození od daně plnit především stimulační funkci. Částka 30 000 Kč ročně se posuzuje vždy u každého zaměstnavatele samostatně, a to jako součet příspěvků na všechny typy zákonem povolených pojištění. Podmínky, které smlouvy musí plnit, aby bylo možné je zahrnout do osvobození jsou především následující:

- u životního pojištění musí být ve smlouvě uvedeno, že se jedná o důchodové pojištění nebo o pojištění pro případ dožití
- životní pojištění musí plnit podmínky 60-60, tedy že výplata peněz je umožněna až po 60 měsících trvání smlouvy a zároveň minimálně v 60 letech věku pojistníka (zaměstnance), dřívější plnění je umožněno pouze při přiznání starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu
- soukromé penzijní pojištění musí splňovat podmínku 60-60
- doplnkové penzijní spoření již nemá další omezení, protože veškeré regulace je obsažena v samotných podmínkách uzavření produktu.

Poskytnutý příspěvek však musí zaměstnavatel posílat přímo na účet příslušné pojišťovny. Kdyby totiž byly zaměstnanci peněžní prostředky předány hotově či bezhotovostně na bankovní účet nebo by smlouva nespĺňovala nutné požadavky, musely by být tyto prostředky zahrnuty do hrubé mzdy, ze které by se tak odváděla vyšší daň z příjmů i sociální a zdravotní pojištění. Mzdová účetní taktéž musí hlídat limit 30 000 Kč ročně pro osvobození. V měsíci, kdy by tato částka byla překročena, musí být rozdíl zahrnut do hrubé mzdy zaměstnance.

Prostředky poskytnuté zaměstnancům na tento benefit jsou vždy daňově uznatelné bez jakéhokoliv peněžního limitu podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5) ZDP. Jedinou podmínkou, kterou však zaměstnavatelé musí splnit, je uvedení poskytování příspěvků v pracovní, kolektivní či obdobné smlouvě, případně v interním předpisu firmy. Pokud by zaměstnavatel přispíval na smlouvu nespĺňující podmínky pro osvobození na straně zaměstnance, byla by jeho daňovým nákladem zvýšená mzda a z ní odváděné sociální a zdravotní pojištění za firmu.

3.1.3 Vzdělávání

Mezi vzdělávání nepatří pouze povinná školní docházka nebo studium na střední, vysoké či vyšší odborné škole. Člověk se vzdělává prakticky celý život a měl by se snažit, aby jeho pracovní kvality byly stále zdokonalovány či udržovány. Zákoník práce dokonce v § 230 odst. 2 říká, že zaměstnanec má povinnost prohlubovat svoji kvalifikaci. I zaměstnavatelé chtějí najímat a udržovat kvalifikované zaměstnance, a proto jsou příspěvky na vzdělávání častým zaměstnaneckým benefitem.

U zaměstnanců jsou osvobozena plnění, která firma vynaložila na jejich odborný rozvoj či rekvalifikaci. Odborný rozvoj se musí týkat témat, které souvisejí s předmětem podnikání společnosti a rozumí se jimi:

1. zaškolení zaměstnance při nástupu do práce
2. praxe poskytovaná absolventům škol
3. školení a jiná prohlubování kvalifikace zaměstnanců
4. zvyšování kvalifikace, jejímž výsledkem je získání vyššího vzdělání potřebného pro výkon pracovní pozice ve firmě.

Na první pohled se může zdát, že mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace není žádný rozdíl. Odlišnost těchto výrazů však spočívá v tom, že prohlubování kvalifikace je hodnoceno jako výkon práce a zvyšování jako překážka v práci. Za prohlubování kvalifikace tedy zaměstnanec obdrží mzdu, ale za překážku v práci mu náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Osvobození od daně tohoto benefitu upravuje § 6 odst. 9 písm. a) a d) ZDP. Aby však mohlo být osvobození podle písmene a) uplatněno, musí se odborný rozvoj týkat předmětu činnosti firmy a být poskytnut jako nepeněžní plnění. Pokud by totiž zaměstnavatel dal zaměstnanci finanční prostředky k zajištění vzdělání, musely by být takto získané peníze součástí hrubé mzdy, které by tak podléhaly zdanění i odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Autoři Pelech a Pelc (2014) však dodávají, že toto osvobození se vztahuje pouze na vzdělávání zaměstnanců, nikoliv jejich rodinných příslušníků. Jestliže zaměstnavatel přispívá zaměstnanci v rámci nepeněžních plnění na vzdělání, které se netýká předmětu podnikání firmy, vztahuje se na tyto příjmy taktéž osvobození, ale tentokrát podle písmene d). Podmínkou však je, že takto vynaložené náklady musí být hrazeny z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, fondu tvořeného ze zisku po zdanění nebo musí být připsány na vrub nedaňových nákladů.

U zaměstnavatele je z hlediska daňové uznatelnosti rozhodující, zda se jedná o vzdělávání v rámci předmětu činnosti firmy či nikoliv. Daňově uznatelné jsou totiž všechny výdaje na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace bez ohledu na to, jestli byly příspěvky poskytnuty v peněžní či nepeněžní podobě. Jako daňové lze v tomto ohledu dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP uznat provozní náklady vlastních vzdělávacích zařízení a náklady na odborný rozvoj zaměstnanců nebo rekvalifikaci, jestliže mají spojitost s činností společnosti.

3.1.4 Vozidlo poskytované i pro soukromé účely

Mnoho zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům motorové vozidlo nejen pro výkon práce, ale také pro soukromé účely. Osoby využívající tento benefit však nemusí být pouze prostí zaměstnanci, jedná se též o členy družstva, společníky, jednatele, komanditisty, likvidátory, členy dozorčí rady či představenstva. Pro poskytnutí benefitu není ani podstatné, zda má zaměstnanec uzavřenou běžnou pracovní smlouvu nebo vykonává práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Zaměstnanci, který využívá poskytnuté motorové vozidlo (osobní auta, nákladní auta, motocykl, atd.) pro soukromé účely, tímto vzniká určitý majetkový prospěch. Ten musí zdanit v rámci měsíční mzdy, a to ve formě 1 % ze vstupní ceny vozidla. Za vstupní cenu se považuje:

- pořizovací cena, tedy cena pořízení a vedlejší pořizovací náklady, zvýšená o částku daně z přidané hodnoty (i když je zaměstnavatel plátcem DPH a uplatnil si při nákupu motorového vozidla nárok na odpočet), a to bez ohledu na odpisy a zůstatkovou cenu vozidla
- pořizovací cena vozidla zvýšená o DPH, v jaké ho eviduje leasingová společnost, v případě využívání finančního nebo operativního nájmu, a to i když došlo k ukončení leasingu s následnou koupí najaté věci v nižší hodnotě než je cena vedená leasingovou společností
- vyšší z pořizovacích cen vozidel zvýšených o DPH tehdy, když zaměstnanec využívá postupně za sebou více motorových vozidel
- součet pořizovacích cen zvýšených o DPH tehdy, když zaměstnanec využívá současně v jednom kalendářním měsíci více motorových vozidel
- pořizovací cena zvýšená o DPH u každého zaměstnance, když bylo jedno vozidlo v kalendářním měsíci poskytnuto dvěma a více zaměstnancům současně
- reprodukční pořizovací cena v případě, že došlo k nabytí vozidla zděděním nebo darováním a doba od takového nabytí přesáhla 5 let
- pořizovací cena v případě, že bylo vozidlo vloženo do obchodního majetku do jednoho roku od jeho pořízení a reprodukční pořizovací cena, pokud doba přesáhla jeden rok.

Daňový pohled zaměstnance na tento benefit řeší § 6 odst. 6 ZDP. Daný paragraf také uvádí, že jestliže 1 % ze vstupní ceny je částka nižší než 1 000 Kč, považuje se za zdanitelný příjem minimální limit ve výši 1 000 Kč. Přičítaná částka je stává součástí mzdy a podléhá nejen zdanění, ale i odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Při výpočtu mezd zaměstnavatel neposuzuje, kolik dní bylo vozidlo zaměstnancem skutečně využíváno. Důležité je pouze to, jestli zaměstnanec na benefit měl nebo neměl v daném měsíci alespoň 1 den nárok. Dle Brychty (2014) je proto lepší do dodatku smlouvy o poskytnutí vozidla uvést, že se v případě jeho nevyužití v žádném dni kalendářního měsíce nebude mzda za toto období navyšovat. Vančurová (2013) navíc říká, že by se nemělo zapomenout srovnat poskytnutí benefitu s pronajmutím auta za cenu nižší než obvyklou. Vzhledem k dnešním vysokým pořizovacím cenám aut totiž může být někdy lepší zaměstnanci vozidlo pronajmout za symbolickou cenu, než danit vzniklý rozdíl výše uvedeným způsobem. V tom případě by totiž zaměstnanec danil pouze rozdíl mezi obvyklou cenou nájmu a cenou symbolickou. Z hlediska daňové optimalizace je vhodné tyto dvě ceny porovnat a zjistit, co je pro zaměstnance výhodnější. Dalším nepeněžním příjmem souvisejícím s poskytnutím vozidla může být výše pohonných hmot spotřebovaných při soukromých cestách. Jestliže si zaměstnanec hradí pohonné hmoty sám, nic se mu ke mzdě nepřičítá. Pokud však zaměstnavatel provádí úhradu za zaměstnance jako další formu benefitu, vzniklý prospěch musí být taktéž zdaněn v rámci jeho mzdy.

Pro zaměstnavatele jsou veškeré náklady spojené s provozem auta, opravy či odpisy daňově uznatelné a žádným způsobem se nekrátí. Mírně odlišná situace však nastává u pohonných hmot. Pokud si zaměstnanec hradí svoji spotřebu sám, jsou tyto náklady pro firmu daňově neuznatelné. Uznatelné mohou být pouze ty pohonné hmoty, které sloužily pro firemní účely. Když si však zaměstnavatel ve vnitřním předpisu nebo v pracovní či kolektivní smlouvě stanoví, že bude pohonné hmoty zaměstnancům hradit sám jako formu benefitu, může si podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP uplatnit náklady daňově i z pohonných hmot používaných pro soukromé účely.

3.1.5 Nadlimitní cestovní náhrady

Poskytování cestovních náhrad je z velké části upraveno zákoníkem práce. Ten náhrady rozděluje na pracovní cesty zaměstnanců z podnikatelské sféry a ze státních organizací.

Definici pracovní cesty upravuje § 42 odst. 1 ZP, který říká, že pracovní cesta nastává tehdy, když zaměstnavatel vyšle zaměstnance k výkonu práce na jiné místo než je uvedeno v pracovní smlouvě. Pracovní cesta však musí být přesně časově vymezená a musí se na ní obě strany domluvit. Za pracovní cestu náleží zaměstnanci náhrady za:

- jízdné
- ubytování
- stravné
- nutné vedlejší výdaje (mytí vozu, parkovné, apod.).

Veškeré cestovní výdaje (kromě stravného, které vyplývá ze zákoníku práce a stanovuje se paušálně podle doby trvání pracovní cesty) musí být doloženy potřebnými doklady. Ty se poté připojí k tzv. cestovnímu příkazu, který se vystavuje vždy před začátkem pracovní cesty. Jediným případem, kdy se cestovní příkaz nevyplňuje, je pracovní cesta osoby samostatně výdělečně činné.

Z daňového hlediska je nutné umět pracovní cestu správně vyúčtovat. Tato oblast je však poměrně rozsáhlá a komplikovaná, a tak zde uvedu alespoň základní prvky výpočtu náhrad. Co se týče stravného, jsou limity upraveny zákoníkem práce v § 163 odst. 1 pro zaměstnavatele z nestátní sféry a v § 176 odst. 1 pro státní organizace. Státní sféra má vždy stanovený interval, ve kterém se výše stravného může pohybovat, ale horní limit nesmí být nikdy překročen. Pro běžné podnikatele jsou sazby stanoveny pouze v minimálních výších a je na zaměstnavateli, kolik prostředků zaměstnanci poskytne, pokud tuto částku uvede ve vnitřním předpise firmy nebo v kolektivní smlouvě před nástupem zaměstnance na pracovní cestu. Důležité však je sledování limitu, do kterého se ještě u zaměstnance jedná o nezdanovaný příjem. Stravné se posuzuje samostatně za každý den pracovní cesty. Jedinou výjimkou může být dvoudenní výjezd, který v součtu za oba dny netrvá více než 18 hodin. V tom případě se může cesta posuzovat tak, jako by se jednalo o jednodenní pracovní cestu, pokud je to pro zaměstnance výhodnější. Stravné se dále snižuje o určité procento uvedené v § 176 odst. 3 pro státní firmy a v § 163 odst. 2 ZP za každé bezplatně poskytnuté jídlo, které má povahu snídaně, oběda či

večeře. Zaměstnavatelé nestátní sféry však stravné nejsou povinni tímto způsobem krátit. V případě, že se jedná o zahraniční cestu, jsou náhrady za stravné poskytovány v zahraniční měně. Pro každou zemi jsou každoročně ve vyhlášce Ministerstva financí zveřejňovány stanovené částky stravného, které by měly pokrýt náklady na snídani a dvě teplá jídla v průměrné restauraci dané země. Zaměstnanci státní správy náleží přesně výše stravného pro konkrétní zemi. Běžný zaměstnavatel bere takto stanovenou částku pouze jako minimální výši náhrady a vyššími částkami, formou benefitu, může být zaměstnanec motivován k lepšimu výkonu práce. Nároky na zahraniční stravné se snižují, pokud zahraniční cesta trvala v jednom dni méně než 18 hodin, a to podle doby trvání pobytu o jednu nebo dvě třetiny hodnoty stravného. Stravné se také krátí v případě bezplatného poskytnutí jídla stejně jako u tuzemských cest, tentokrát však podle § 170 odst. 5 ZP. Zaměstnavatel v podnikatelské sféře se však může rozhodnout o krácení stravného v nižším rozsahu.

Při zahraničních cestách je často zaměstnanci poskytnuto kapesné. Jedná se o částku, kterou nemůže zaměstnanec nárokovat a je jen na rozhodnutí zaměstnavatele, zda prostředky poskytne či nikoliv. Kapesné má pokrýt drobné osobní výdaje, které se nedají snadno prokazovat. Limitní výše příspěvku, který je vyňat z předmětu daně, se odvozuje od zahraničního stravného, a to ve výši 40 % jeho hodnoty. Zaměstnavatelé státní správy se tímto omezením řídit musí. Ostatní firmy mohou poskytnout i vyšší částky kapesného, ale rozdíl musí zaměstnanec zdanit v rámci své mzdy.

U zaměstnance jsou podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP vyjmuty z předmětu daně takové náhrady, které splňují maximální limity pro zaměstnance státní sféry. Pokud tedy zaměstnavatel poskytne vyšší stravné, neponíží stravné o dané procento při bezplatném jídle či zaměstnanci dá vyšší kapesné, musí být rozdíl mezi limitem a skutečně poskytnutou částkou zdaněn v rámci mzdy. Zaměstnanec tedy bude odvádět nejen vyšší daň, ale i sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel si může do svých daňových nákladů uplatnit veškeré výdaje, které mu s pracovní cestou zaměstnance vznikly. Zákon o daních z příjmů totiž v § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP říká, že jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné náklady do výše stanovené v zákoníku práce. Nicméně vzhledem k tomu, že u běžných podnikatelů nejsou horní limity stanoveny a zaměstnavatelé státní správy nemohou maximální limity překročit, jsou podle Macháčka (2013) pro zaměstnavatele daňově uznatelné všechny vyplacené náhrady za pracovní cestu.

3.1.6 Kultura a rekreace zaměstnanců

Odpočinek, ať už aktivní či pasivní, je důležitou součástí života a zaměstnavatelé by se měli zajímat i o to, jak jejich zaměstnanci tráví svůj volný čas. Dobře odpočínutý člověk pak totiž svoji práci odvádí na mnohem vyšší úrovni. Mnoho firem se tedy snaží poskytovat benefity v oblasti sportu, kultury či rekreace, čímž mimo jiné podporují loajalitu zaměstnanců ke společnosti.

Příspěvky na kulturu a rekreaci zaměstnanců řeší § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, který říká, že pro zaměstnance jsou osvobozena pouze nepeněžní plnění zaměst-

navatele. Takový benefit navíc musí splňovat podmínku, že bude vyplacen z fondu kulturních a sociálních potřeb (případně obdobného fondu se srovnatelnými podmínkami), ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či bude zaznamenán jako nedaňový náklad. Zaměstnavatelé takto poskytují nejčastěji příspěvky na rekreaci, vstupné do divadel, kin, sportovních center apod. Příspěvek na rekreaci je jako jediný pro daňové účely finančně limitován a spadá tedy pouze do částečně osvobozených plnění. Limit je stanoven ve výši 20 000 Kč ročně, avšak ten se nevztahuje pouze na samotnou osobu zaměstnance, ale i na jeho rodinné příslušníky. Pokud je tato částka překročena, musí být rozdíl zdaněn ve mzdě a bude podléhat sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Ostatní plnění (na kulturu a sport) zákon nelimituje. U zaměstnance je tedy podstatné, jestli jsou splněny všechny podmínky pro osvobození, a to především výplata plnění z povolených zdrojů a nepeněžní podoba příspěvku. Pokud je některá z podmínek porušena, zaměstnanci je benefit přičten ke hrubé mzdě a bude podléhat veškerým povinným odvodům.

I zaměstnavatele zajímá, zda bude benefit poskytovat v peněžní nebo nepeněžní formě. U něj je však situace odlišná. Podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP jsou nepeněžní příspěvky na kulturu a rekreaci stanoveny jako daňově neúčinné. Jedinými náklady, které by mohly být zaměstnavatelem uplatněny jako daňové, tedy mohou být pouze odvody sociálního a zdravotního pojištění za firmu, pokud by benefit zvyšoval mzdu zaměstnance. V případě, že by zaměstnavatel poskytoval benefit v peněžní formě, byla by situace jiná. Takové plnění by upravoval § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP a za předpokladu, že by bylo poskytování benefitu uvedeno ve vnitřním předpisu firmy či příslušné smlouvě, by byl náklad daňově účinný.

Zde tedy vzniká určitý nesoulad mezi zájmem zaměstnance a zaměstnavatele. Je proto vhodné, aby se obě strany domluvily na nejpříjemnějším řešení.

3.1.7 Nepeněžní dary

Dalším benefitem, u kterého je osvobození na straně zaměstnance navázáno na výplatu plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub daňově neuznatelných nákladů, jsou nepeněžní dary pro zaměstnance. Tuto oblast upravuje § 6 odst. 9 písm. g) ZDP, který říká, že jsou od daně osvobozeny pouze nepeněžní plnění do výše 2 000 Kč ročně u jednoho zaměstnavatele. Tato část zákona je však navázána na vyhlášku o fondu kulturních a sociálních potřeb, kde jsou přesně vymezeny druhy možných nepeněžních darů. Do osvobození tedy spadají:

- dary za mimořádnou pomoc zaměstnavateli - např. při povodních, požárech, apod.
- dary související s pracovním výročím, avšak nejdříve po 20 letech práce a následně po každých dalších 5 letech
- dary k životnímu jubileu, nejdříve však v 50 letech věku a dále pak po každých dalších 5 letech
- dary k odchodu zaměstnance do důchodu (starobního nebo invalidního).

Tyto dary mohou být poskytnuty jak v peněžní, tak v nepeněžní podobě. Zákon o daních z příjmů však osvobozuje pouze dary nepeněžní. V případě nesplnění

podmínek daných zákonem nebo překročení ročního limitu se stává rozdíl součástí mzdy a podléhá zdanění i odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

U zaměstnavatele je situace v podstatě stejná, jako u kultury a rekreace zaměstnanců. Pokud nepeněžní dary neposkytuje z příslušných fondů, musí vzniklé náklady zaznamenat jako daňově neúčinné. Jediné daňové výdaje v tomto případě vznikají při odvodech sociálního a zdravotního pojištění za firmu v případě, že benefit zvyšuje mzdu zaměstnance. I zde je však pro zaměstnavatele výhodnější poskytnutí peněžního daru za předpokladu uvedení v příslušném předpisu. Na takové plnění se totiž vztahuje § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, podle kterého jsou takové náklady daňově uznatelné.

3.1.8 Půjčky zaměstnancům

V případě, kdy se například zaměstnanec ocitne v tíživé situaci nebo nutně potřebuje určitou částku peněz, je možné, aby mu zaměstnavatel poskytl návratnou půjčku. Ta může být sjednána buď s úrokem nižším než obvyklým či jako půjčka bezúročná.

Daňové řešení na straně zaměstnance se liší podle výskytu sjednání úroku. V roce 2014 se postupovalo dle § 3 odst. 4 písm. j) ZDP a majetkový prospěch získaný poskytnutím bezúročné půjčky nebyl předmětem daně. Rok 2015 však v daňovém řešení přinesl změnu. Vyjmutí bezúročných půjček z předmětu daně bylo zrušeno a právní úprava se přenesla do § 6 odst. 9 písm. v) ZDP. Tento paragraf říká, že je od daně osvobozen majetkový prospěch vzniklý poskytnutím bezúročné půjčky od jednoho zaměstnavatele do souhrnné výše jistiny 300 000 Kč. V případě úroku nižšího než obvyklého nebo přesáhnutí částky 300 000 Kč bude do mzdy vstupovat rozdíl mezi skutečnou a běžnou cenou. Skutečná cena se pak stanoví jako cena (úrok), za kterou by půjčku s obdobnými podmínkami poskytla zaměstnanci banka. Cenový rozdíl tedy bude podléhat jak zdanění, tak i odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel půjčky nesmí poskytovat na vrub nákladů, ať už daňových či nedaňových. Mohou být financovány pouze z FKSP, ze sociálního fondu či zisku po zdanění. V případě sjednání úroků je však takový příjem zaměstnavatel povinen zdanit. Firma vedoucí účetnictví také nesmí zapomenout na časové rozlišení vzniklých výnosů. Fyzická osoba pak takové příjmy zdaní jako příjem z kapitálového majetku podle § 8 ZDP. Brychta (2014) však upozorňuje, že by si zaměstnavatelé měli dávat pozor na stanovení neúměrně dlouhé doby splatnosti půjčky. Zákon totiž sice délku trvání smlouvy neupravuje, ale správce daně by si v tomto případě mohl myslet, že zaměstnavatel splácení půjčky nevyžaduje.

3.1.9 Doprava do zaměstnání

Dalším ze zaměstnaneckých benefitů je doprava do zaměstnání a zpět. U zaměstnanců je toto plnění ve většině případů nepeněžním příjmem, který podléhá jak zdanění, tak odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Zdanitelný příjem se spočítá jako rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou zaplacenou zaměstnancem. Z daného

postupu vyplývá, že pokud zaměstnanec na dopravu nepřispívá nic, bude jeho zdanitelným příjmem celá hodnota jízdného, ať už se jedná o jízdenku, letenku nebo paragony o nákupu pohonných hmot při cestě soukromým automobilem. Jedinou skupinou osob, kteří mají takový příjem osvobozen, jsou zaměstnanci firmy zajišťující veřejnou osobní dopravu. Osvobození se však nevztahuje dle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP pouze na samotné zaměstnance, ale i na jejich rodinné příslušníky. Typickým příkladem zde může být zdarma poskytované či dotované jízdné rodin, jejichž člen pracuje u Českých drah.

Zaměstnavatelům se využívání tohoto benefitu vyplatí mnohem více. Pokud totiž jeho poskytování uvedou v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní smlouvě, mohou využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a veškeré vynaložené náklady budou vykazovat jako daňově uznatelné. Navíc pro ně není podstatné, jestli se jedná o dopravu osobním automobilem zaměstnance či veřejným prostředkem, protože daňový dopad mají všechny typy dopravy stejný.

3.1.10 Přechodné ubytování

Častým jevem, který zaměstnavatelé musí řešit, je vzdálenost bydliště zaměstnanců od místa výkonu práce. Pokud je totiž dojíždění neúnosné, hrozí riziko, že zaměstnanci budou muset svoji práci opustit a hledat nové uplatnění blíže domova. Jestliže si však zaměstnavatelé chtějí takové osoby udržet, ať už díky jejich kvalifikaci či jiným důvodům, mohou jim poskytnout bezplatné ubytování.

V případě, že se jedná o nepeněžní plnění a obec přechodného ubytování není shodná s obcí bydliště zaměstnance, je tento benefit osvobozen od daně dle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP do výše 3 500 Kč měsíčně. Vančurová (2013) však uvádí, že obec ubytování se nemusí nutně shodovat s obcí výkonu práce, musí s ní pouze nějakým způsobem souviset. Pro osvobození není podstatný druh ubytování. Zaměstnanec tedy může bydlet v ubytovně, hotelu, pronájmu či jiném zařízení. V případě, že bude poskytnutý příspěvek vyšší než limit, vstoupí zaměstnanci rozdíl do výpočtu mzdy a bude podléhat zdanění i povinným odvodům. Zaměstnanci bude do zdanitelného příjmu započítána celá hodnota ubytování, jestliže bude zaměstnavatel plnění poskytovat v peněžní podobě nebo mu bude přispívat na bydlení v obci jeho bydliště.

Pro zaměstnavatele je takové plnění dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP plně daňově účinným nákladem za předpokladu, že poskytování plnění uvede do vnitřního předpisu firmy, kolektivní, pracovní nebo podobné smlouvy. Dle znění paragrafu také není podstatné, jestli byly prostředky poskytnuty v peněžní nebo nepeněžní formě. Zaměstnanci však na formě plnění záleží, a tak je nejvýhodnější využívat plnění nepeněžního.

3.1.11 Občerstvení na pracovišti

Daňový dopad poskytování občerstvení na pracovišti je rozdílný podle toho, zda je benefit poskytován v peněžní nebo nepeněžní podobě. Pro zaměstnance se v případě nepeněžního plnění jedná o osvobozené plnění, které je upraveno § 6

odst. 9 písm. b) a c) ZDP. Nealkoholické nápoje navíc musí splnit podmínku, že je zaměstnavatel bude vyplácet ze sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů. Peněžní podoba benefitu u zaměstnance vstupuje do mzdy a podléhá zdanění i odvodům na sociální a zdravotní pojištění. V případě, že poskytované nápoje v nepeněžní formě splňují všechny podmínky ochranných nápojů, nebude takový příjem spadat pod osvobození od daně, ale bude se považovat za příjem, který není předmětem daně. Na výši mzdy zaměstnance takové plnění stále nemá vliv a příjem nebude podléhat zdanění ani povinným odvodům.

Náklady na vynaložené občerstvení jsou u zaměstnavatele podle § 25 odst. 1 písm. t) a zm) ZDP považovány za daňově neuznatelné. Pokud prostředky nejsou vykazovány jako nedaňové náklady, musí být alespoň vypláceny ze sociálního fondu. Daňová neuznatelnost platí jak pro peněžní, tak i nepeněžní plnění a firmě nepomůže ani uvedení poskytnutí občerstvení ve vnitřním předpisu, kolektivní, pracovní či jiné smlouvě. Pokud však poskytnuté plnění vstupuje do mzdy zaměstnance, může si firma daňově uplatnit náklady na sociální a zdravotní pojištění odváděné podnikem. Výjimkou v tomto benefitu je poskytování nealkoholických nápojů v peněžní podobě. Pokud zaměstnavatel uvede do příslušného předpisu či smlouvy poskytování nápojů, může pro tyto náklady využít § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP a společně s odvedeným pojistným za zaměstnance uplatnit výdaje jako daňově uznatelné. Zákon o daních z příjmů taktéž upravuje daňový režim poskytování ochranných nápojů a pitné vody. Dle § 24 odst. 2 písm. p) a písm. j) bodu 1 ZDP jsou oba tyto náklady taktéž považovány za daňově uznatelné.

3.1.12 Slevy z cen výrobků, zboží nebo služeb

Častou situací, která ve firmách nastává, je odkup výrobků, zboží nebo služeb vlastními zaměstnanci za zvýhodněnou cenu. V takovém případě vzniká zaměstnanci určitý prospěch, který musí zdanit v rámci své mzdy. Touto problematikou se zabývá § 6 odst. 3 ZDP, který říká, že se musí zdanit rozdíl mezi cenou určenou zákonem o oceňování majetku či cenou obvyklou a cenou, kterou zaměstnanec skutečně zaplatil. Vančurová (2013) říká, že ocenění majetku podle příslušného zákona je často nejednoznačné a velmi nákladné. Proto se více využívá druhé alternativy, a to ocenění cenou obvyklou. Ta se většinou určuje podle ceny, za kterou je výrobek, zboží nebo služba poskytována běžným odběratelům či veřejnosti. Velikost poskytnuté slevy je tedy zaměstnanec povinen zdanit ve mzdě a bude z tohoto příjmu odvádět i sociální a zdravotní pojištění. Jedinou výjimkou, u které je předchozí postup neplatný, je prodej bytu zaměstnanci, který v něm měl před koupí alespoň dva roky trvalé bydliště. Autoři Pelech a Pelc (2014) navíc uvádí, že z daňového hlediska není podstatný způsob poskytnutí slevy. Ať už tedy zaměstnanec provede úhradu hotově či jiným způsobem, bude pro výpočet daně a odvodů důležitý samotný fakt uskutečnění nepeněžního příjmu.

Pro zaměstnavatele jsou daňově účinným nákladem vynaložené prostředky na nákup zboží, výrobní náklady či náklady na poskytnutí služeb. V případě poskytnutí slevy zaměstnanci se pak zvyšují i náklady na sociální a zdravotní pojiště-

ní odváděné firmou z mezd zaměstnanců, které si podnik taktéž může uplatnit jako daňově uznatelné.

3.1.13 Firemní mateřská škola

Další možností, jak pomocí benefitu ocenit práci zaměstnanců, je poskytnutí pomoci s řešením prvotního vzdělání jejich dětí. Zaměstnavatelé mají v podstatě dvě možnosti, a to buď poskytování příspěvků na úhradu nákladů dítěte v mateřské škole dle výběru rodičů, nebo provozování firemní mateřské školy.

Zaměstnanci, jehož dítě navštěvuje firemní mateřskou školu, vzniká určitý majetkový prospěch. Za takové plnění totiž zaměstnavateli hradí buď pouze částečné náklady, nebo využívá poskytovaných služeb úplně bezplatně. Zaměstnanec tedy rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou skutečně zaplacenou zdaňuje každý měsíc ve své mzdě a tento příjem podléhá i povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění. V případě, že bude podnik přispívat zaměstnancům na jinou než firemní mateřskou školu, bude se daňový režim odvíjet od peněžní či nepeněžní formy příspěvku. Nepeněžní příspěvek bude dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozen od daně, protože zaměstnavatel je povinen takový benefit vykazovat jako daňově neúčinný náklad. Peněžní příspěvek však již osvobození nepodléhá, a tak z něj bude odváděna daň i odvody na obě pojištění.

Firma si může náklady na provoz firemní školky podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP uplatnit jako daňově uznatelné. V případě poskytování příspěvků na pobyt dětí v jiných mateřských školách, bude záležet na typu příspěvku. Nepeněžní příspěvek bude pro zaměstnavatele daňově neúčinný podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Peněžní plnění bude naopak, za předpokladu jeho uvedení ve vnitřním předpisu, pracovní nebo kolektivní smlouvě, podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP plně daňově uznatelné.

3.1.14 Pracovnílékařské služby

Mezi pracovnílékařské služby patří dle Zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů například preventivní prohlídky zaměstnanců, hodnocení zdravotního stavu pro zjištění způsobilosti k práci, poradenství či školení na první pomoc. Tyto služby je zaměstnavatel v případě splnění podmínek povinen zaměstnancům zajistit a také uhradit. Jedinou výjimku při úhradách tvoří posuzování a sledování nemocí z povolání.

Z pohledu zaměstnance jsou poskytnuté pracovnílékařské služby neutrálním příjmem, který mu není přičítán ke zdanitelné mzdě. Zaměstnanec z něj tedy neodvádí ani daň z příjmů, ani sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel posuzuje náklady na poskytnutí pracovnílékařských služeb podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 2 ZDP jako daňově uznatelné. Tento paragraf však hovoří pouze o plněních poskytnutých zaměstnancům. Často se však například lékařským prohlídkám podrobují i jen uchazeči o zaměstnání, kteří tuto podmínku nesplňují. Pokud tedy podnik nechce, aby pro něj byly náklady za uchazeče daňově neúčinné, musí se obě strany dohodnout na úhradě péče zaměstnavatelem. Teprve

poté je umožněno využít uznatelnosti na základě § 24. V případě, že zaměstnavatel poskytuje v rámci zdravotnělékařských služeb i nadstandardní péči, budou se takové náklady posuzovat jako daňově neuznatelné, a to dle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP.

3.1.15 Shrnutí daňového pohledu na zaměstnanecké benefity

Celkově bychom tedy mohli daňové důsledky poskytování jednotlivých benefitů shrnout v následující tabulce. Za ní pak uvidíme grafické znázornění rozdělení. Zde jsou zaměstnanecké benefity podle výhodnosti rozčleněny do čtyř skupin, a to konkrétně na benefity výhodné pro zaměstnance i zaměstnavatele, výhodné pouze pro zaměstnance, pouze pro zaměstnavatele a nevýhodné z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Jako nejvýhodnější zaměstnanecké benefity pro obě strany tedy můžeme označit příspěvky na stravování, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění, vzdělávání, přechodné ubytování a pracovnělékařské služby.

Tab. 1 Zhodnocení daňového vlivu jednotlivých benefitů

Zhodnocení daňového vlivu jednotlivých benefitů		
Typ benefitu	Pohled zaměstnance	Pohled zaměstnavatele
	Osvobozeno	Daňová uznatelnost nákl.
Stravování ve vlastním zařízení	ANO	ANO ¹
Stravování u jiných firem	ANO	ANO ²
DPS a životní pojištění	ANO ³	ANO
Vzdělávání	ANO	ANO ⁴
Automobil i pro osobní účely	NE	ANO ⁵
Nadlimitní cestovní náhrady	NE	ANO
Kultura a rekreace - nepeněžní	ANO ⁶	NE
Kultura a rekreace - peněžní	NE	ANO
Nepeněžní dary	ANO ⁷	NE
Peněžní dary	NE	ANO
Půjčky - bez úroku	ANO ⁸	NE ⁹
Půjčky - s úrokem	NE ¹⁰	NE
Doprava do zaměstnání	NE ¹¹	ANO
Přechodné ubytování	ANO ¹²	ANO
Občerstvení na pracovišti	ANO	NE ¹³
Slevy z cen	NE	ANO
Firemní mateřská škola	NE	ANO
Pracovnělékařské služby	ANO	ANO

¹ kromě nákladů na potraviny

² uznatelné však pouze do výše 55 % ceny jednoho jídla, maximálně však do 57,4 Kč

³ do 30 000 Kč u jednoho zaměstnavatele ročně

⁴ pokud souvisí s předmětem činnosti firmy

⁵ kromě části pohonných hmot hrazených zaměstnancem

⁶ jediný limit je u rekreace ve výši 20 000 Kč ročně

⁷ pouze dary umožněné vyhláškou o FKSP, maximálně do 2 000 Kč ročně u jednoho zaměstnavatele

⁸ do výše 300 000 Kč

⁹ půjčky s úrokem i bez úroku nesmí být účtovány na vrub nákladů

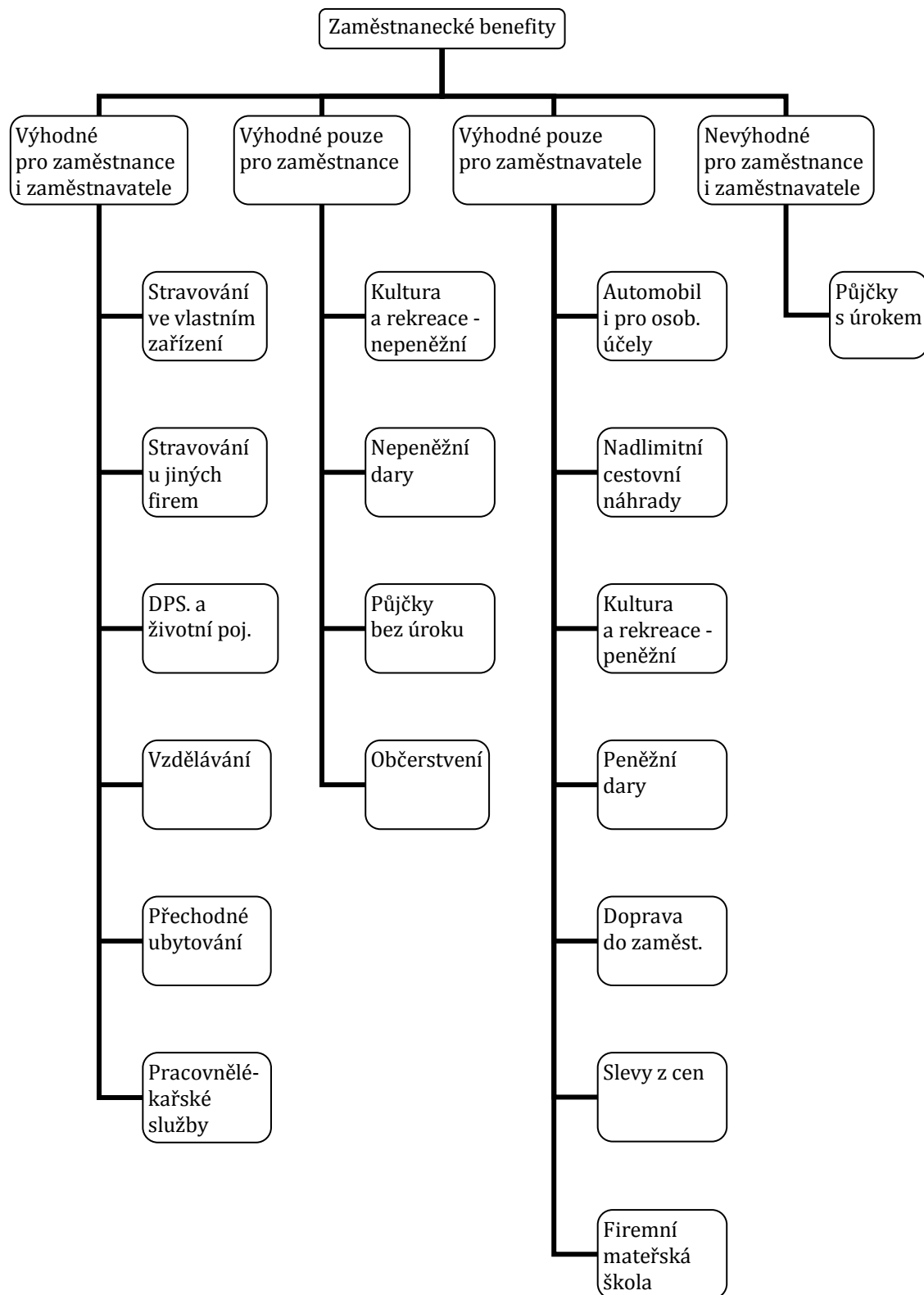
¹⁰ zaměstnanec zdaní rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou skutečně zaplacenou

¹¹ kromě zaměstnanců veřejné dopravy osob

¹² do 3 500 Kč měsíčně při splnění dalších podmínek

¹³ s výjimkou ochranných nápojů, pitné vody a nealkoholických nápojů v peněžní podobě

Obr. 1 Grafické znázornění výhodnosti zaměstnaneckých benefitů



3.2 Akciové opční plány

3.2.1 Úvod do problematiky

Akciové opční plány patří v České republice mezi poměrně málo využívané zaměstnanecké benefity. Tento fakt vyplývá i z toho, že je u nás více než 90 % firem zaregistrováno jako společnost s ručením omezeným (e-SRO.cz, 2014) a akciových opčních plánů tak nemohou využívat. Jedinou právní formou společnosti, u které je možné benefit aplikovat, je (jak je již z názvu benefitu patrné) akciová společnost.

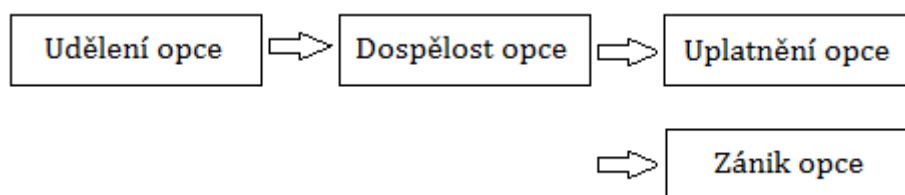
Nejprve bychom si měli stanovit, co přesně pojem opce znamená. Jedna z definic říká, že o opci můžeme mluvit jako o „právu koupit nebo prodat předem dané podkladové aktivum za předem danou cenu a k předem určenému datu“ (Opce, 2010). Opce se dělí:

1. podle termínu možného uplatnění opce na:
 - 1.1. americké
 - 1.2. evropské
2. podle typu transakce na:
 - 2.1. opce na nákup (call opce)
 - 2.2. opce na prodej (put opce).

Americké opce se vyznačují tím, že vlastník má právo uplatnit opci kdykoliv v průběhu trvání opce. Evropské typy lze uplatnit pouze ke dni jejich splatnosti. Opce na nákup pak dávají držiteli právo koupit určité podkladové aktivum za daných podmínek. Prodejní opce naopak znamená, že majitel může v určitém čase a za stanovených podmínek podkladové aktivum prodat. To může být různé, avšak nejčastěji se jedná o akcie, dluhopisy, cizí měny apod. Pro naši oblast zaměstnaneckého benefitu budu dále uvažovat pouze o akciovém podkladovém aktivu.

Podle Fišera (2014) jsou k akciovým opčním plánům používány především americké call opce. Toto předkupní právo však často není poskytováno běžným zaměstnancům. Ocenění tohoto typu jsou předávána pracovníkům na vyšších pozicích ve firmě, a to např. vedoucím pracovníkům, členům představenstva či vysoce postaveným manažerům. Mají především motivační charakter, protože ocenění pracovníci se budou snažit společnost vést co nejlépe, zvýšit tak hodnotu akcií a na rozdíl cen následně uplatněním opcí vydělat. Svou činností tak budou táhnout společnost vzhůru, z čehož nakonec budou mít vyšší příjmy (např. v podobě dividend) i ostatní zainteresované osoby.

Opce během svého života projde čtyřmi důležitými fázemi, které jsou uvedeny v následujícím obrázku.



Obr. 2 Fáze života opce

Pod termínem udělení opce se rozumí předání akcií zaměstnanci. Při tomto úkonu je sepsán dokument, ve kterém je stanovena opční cena (cena, za kterou se budou v budoucnu, v případě uplatnění opce, akcie zaměstnanci prodávat - většinou se jedná o tržní cenu akcií ke dni sepsání dokumentu), životnost opce (doba, do které je možné opci uplatnit), čekací doba (doba, která musí bezpodmínečně uplynout, aby bylo možné opci uplatnit) a další potřebné informace. Firma zde také může stanovit určité podmínky, za kterých je možné opci uplatnit. Jedná se například o stanovení doby, po kterou je zaměstnanec povinen pro firmu pracovat či jakého výkonu musí firma nebo příslušné oddělení dosáhnout, aby bylo možné opci uplatnit. Po udělení opce odměněný zaměstnanec čeká, než nastane doba dospělosti opce. V tomto okamžiku se zaměstnanec může rozhodnout, jestli opci uplatní, či nikoliv. V případě uplatnění se provede obchod. Firma pro zaměstnance k danému datu provede nákup akcií z volného trhu. Zaměstnanec se může rozhodnout, zda dané akcie rovnou prodá a jeho příjem bude rozdíl mezi tržní a opční cenou, či si akcie ponechá a bude dostávat příjem v podobě dividend. Toto rozhodnutí má poté velký vliv na formu zdanění vzniklého příjmu. Jestliže se zaměstnanec rozhodne opci nevyužít, jeho právo v době zániku opce končí a odměněnému nevzniká žádný příjem, ale ani ztráta.

Typy motivačních akciových plánů jsou v podstatě dva, a to s reálným odkupem akcií z trhu a tzv. stínové akcie. V prvním případě jsou při uplatnění opce z trhu skutečně odkoupeny požadované akcie a zaměstnanec se stává jejich vlastníkem. Když si navíc akcie rozhodne ponechat, stává se běžným akcionářem a získává hlasovací práva na valné hromadě. Pro firmu však může být takové jednání nebezpečné, pokud by takto oceňovala větší množství zaměstnanců, protože se tak více ředí kapitál společnosti a na valné hromadě se tak vyskytuje větší množství lidí, kteří o firmě rozhodují. Problém je však v tom, že čím více společníků rozhoduje, tím je těžší se na důležitých věcech dohodnout. Východiskem z této situace může pro firmu být využití stínových akcií. V tomto případě totiž zaměstnanec získá jen imaginární akcie a nevznikají mu žádná hlasovací práva. Při uplatnění těchto akcií se jen v době uplatnění opce vypočítá rozdíl mezi opční a aktuální tržní cenou a výsledný zisk je pak předmětem daně z příjmů fyzických osob. Nedochozí tedy ani ke skutečnému odkupu akcií z trhu a ty jsou tedy nadále k dispozici externím zájemcům.

3.2.2 Zdanění

Zdanění akciových opčních plánů je poměrně komplikované a záleží na různých situacích, které mohou nastat. Jak bylo již dříve zmíněno, tento typ benefitu není v našich zemích ve velké míře využíván. Nicméně i takové situace mohou nastat a my bychom měli umět správně příjem zdanit. Tento benefit totiž bývá často využíván v pobočkách zahraničních firem působících v ČR, tzn. například v dceřinných společnostech (Otavová, 2014).

Podle Macháčka (2013) tento druh benefitu není upraven žádným právním předpisem. Ohledně správného zdanění již také proběhl soudní spor, který v roce 2012 řešil Nejvyšší správní soud. Rozsudek sp. zn. 2 Afs 58/2011-67 tehdy poprvé objasnil zdanění těchto příjmů. Uvedl v něm, že zdanitelné plnění vzniká až v okamžiku uplatnění opce. Nyní nalezneme alespoň částečnou úpravu v pokynu GFŘ č. D-6 v sekci věnující se § 6 odst. 3 ZDP. V něm je taktéž uvedeno, že v případě bezplatného poskytnutí opce se za zdanitelný příjem považuje až rozdíl mezi cenou vyšší (obvyklou) a cenou vynaloženou na nákup akcií (opční cenou). Tento pokyn však není právně závazný a jedná se jen o doporučení, jak by se mělo v dané situaci postupovat. Vymahatelná právní úprava však v zákoně o daních z příjmů stále chybí.

V aktuálních podmínkách mohou být akciové opční plány zdaňovány podle tří paragrafů, a to podle § 6 ZDP v případě, že příjem z opce zajišťuje zaměstnavatel, podle § 8 ZDP, pokud se zaměstnanec rozhodne akcie neprodat a čerpat tak pouze příjmy z dividend a podle § 10 ZDP, pokud příjem plyne ze zahraničí a neprojde účetnictvím firmy zaměstnávající odměněnou osobu. Situace však může být složitější, a proto v následujícím textu jednotlivé varianty podrobněji rozeberu.

Jako příjem ze závislé činnosti (§ 6 ZDP) se považuje rozdíl mezi aktuální tržní cenou a sjednanou opční cenou v okamžiku uplatnění opce v případě, kdy odměnu zajišťuje zaměstnanci běžná česká firma. Takové plnění bude spadat pod § 6 odst. 1 písm. a) bod 1 ZDP a zaměstnanci se o takový rozdíl zvýší mzda. Odměněný tedy odvede vyšší daň z příjmů i sociální a zdravotní pojištění. Pak ale také může nastat situace, kdy odměnění nezařizuje zaměstnavatel, ale jiná s ním spojená osoba. Nejčastěji to bývá mateřská společnost působící v zahraničí. I když bychom mohli říct, že se nemůže jednat o závislou činnost podle § 6 ZDP, není tomu tak. I takový příjem tomuto paragrafu podléhá, tentokrát však podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP. Pro zdanění pak bude rozhodující, jestli spojená osoba přefakturuje české účetní jednotce (zaměstnavateli odměněného) náklady na zajištění odměny či nikoliv. Pokud k přefakturování dojde, bude se jednat o běžné zdanění v rámci mzdy, zaměstnanci se navýší příjem a bude tak odvádět vyšší daň, sociální i zdravotní pojištění. V případě, že náklady ponese zahraniční společnost, je zaměstnanec povinen příjem zdanit sám v daňovém priznání v sekci ostatních příjmů (§ 10 ZDP). Zahraniční společnost mu však musí dodat potřebné potvrzení o výši dosažených příjmů

Zdanění podle § 10 ZDP (ostatní příjmy) je pro zaměstnance mnohem výhodnější. Takový příjem totiž nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění, což je poměrně vysoké zatížení příjmu. Navíc zaměstnanec může využít osvobození či

uplatnění výdajů. U cenných papírů můžeme uplatnit dvojí osvobození. První z nich řeší § 10 odst. 3 písm. c) ZDP, které říká, že pokud příjem (nikoliv však zisk) nepřesáhne 100 000 Kč za kalendářní rok, bude od daně osvobozen. Zaměstnanec tedy neodvede žádnou daň a nevznikne mu ani povinnost podat daňové přiznání. Druhé osvobození najdeme v § 4 odst. 1 písm. w) ZDP. Podle tohoto ustanovení bude od daně osvobozen příjem z prodeje cenného papíru, když doba držení přesáhne 3 roky. Pokud tedy zaměstnanec s prodejem akcií počká, neodvede z příjmu žádnou daň. Poplatník si navíc u tohoto paragrafu může uplatnit výdaje a snížit tak dílčí základ daně z ostatních příjmů. Za výdaj můžeme považovat nákupní cenu akcií a výdaje spojené s vyřízením obchodu na burze. Do nákupní ceny však není zahrnován pouze náklad na cenu akcií, ale také hodnota nepeněžního plnění, která již byla v minulosti zdaněna daní z příjmů. Tato situace může nastat v případě, že zaměstnavatel neprodá akcie hned, ale například až po jednom roce. Na osvobození od daně sice ještě nemá nárok, ale může si alespoň uplatnit výše uvedené výdaje.

Pokud zaměstnanec neprodá akcie hned a firma rozhodne o rozdělení zisku akcionářům, budou mu plynout příjmy v podobě dividend. Takové příjmy jsou považovány jako příjmy z kapitálového majetku, které jsou zdaňovány podle § 8 ZDP. Takový příjem však také spadá pod § 36 ZDP, který stanovuje, že se bude jednat o zdanění tzv. srážkovou daní přímo u zdroje. Daň z dividend tedy srazí a odvede za akcionáře firma a příjemce obdrží již čistý zisk. Odměněnému tedy ani nevzniká povinnost podávat daňové přiznání k daní z příjmů fyzických osob.

Podle Otavové (2014) zákon speciálně neupravuje ani uznatelnost nákladů pro firmu, které vznikají v souvislosti s motivačním opčním programem. Obecně se tedy vzniklé náklady považují za daňově neuznatelné. Pokud by však firma uvedla poskytování tohoto benefitu ve vnitřním předpisu, v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě, mohlo by se vycházet z § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Vynaložené náklady by tak tedy mohly být vykazovány jako daňově uznatelné. Účetní firmy však v tomto případě musí také sledovat rozdíl mezi výnosy a náklady z dané transakce. Podle § 24 odst. 2 písm. w) ZDP totiž firma může jako daňově uznatelné považovat pouze náklady do výše příjmů z prodeje akcií. Pokud by tedy byly náklady vyšší než příjmy, musí být převyšující hodnota přičtena na vrub nedaňových nákladů.

4 Praktická část

4.1 Daňové dopady využití zaměstnaneckých benefitů

Na teoretickou část práce, zabývající se daňovým řešením poskytovaných benefitů, bude nyní navázáno praktickou částí, kde budou aplikovány vybrané benefity na reálných firemních datech. Porovnáním zvýšení mzdy a poskytnutí benefitu bude prokazována výhodnost či nevýhodnost použití vybraných benefitů jak z pohledu zaměstnance, tak i z pohledu zaměstnavatele.

Firma, která k této části práce poskytla potřebná data, je malou rodinnou firmou zabývající se poskytováním služeb a prodejem zboží. Na hlavní pracovní poměr zaměstnává čtyři zaměstnance, které by chtěla nějakým způsobem ocenit a rozhoduje se mezi zvýšením mzdy a poskytnutím nějakého benefitu.

Velikost daňové úspory bude zjišťována pro každého zaměstnance zvlášť. Podle poskytnutých mzdových listů jsou stanoveny výše základních měsíčních hrubých mezd bez příplatků či prémie následovně:

- Zaměstnanec A = 10 400 Kč
- Zaměstnanec B = 10 400 Kč
- Zaměstnanec C = 12 000 Kč
- Zaměstnanec D = 25 000 Kč.

Výpočet jejich čistých mezd bez využití benefitů pro účely následné komparace je uveden v následující tabulce (ve výpočtu je uvažována pouze základní sleva na poplatníka, protože žádný ze zaměstnanců jiné slevy neuplatňuje).

Tab. 2 Výpočet mezd bez využití benefitu

	Zaměstnanec A+B	Zaměstnanec C	Zaměstnanec D
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	2 600 Kč	3 000 Kč	6 250 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	936 Kč	1 080 Kč	2 250 Kč
Základ daně	13 936 Kč	16 080 Kč	33 500 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	14 000 Kč	16 100 Kč	33 500 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 100 Kč	2 415 Kč	5 025 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	30 Kč	345 Kč	2 955 Kč
<hr/>			
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	676 Kč	780 Kč	1 625 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	468 Kč	540 Kč	1 125 Kč
Daň z příjmů	30 Kč	345 Kč	2 955 Kč
Čistá mzda	9 226 Kč	10 335 Kč	19 295 Kč

Z možných benefitů, které by mohly být firmou použity a o které by zaměstnanci mohli mít zájem, byly vybrány příspěvky na doplňkové penzijní spoření či životního pojištění, stravenky, nepeněžní příspěvky na kulturu a rekreaci, bezúročné půjčky a příspěvky na přechodné ubytování.

Prováděné výpočty budou v následujících kapitolách aplikovány pouze na pohled ze strany zaměstnance. Pohled zaměstnavatele bude řešen až v kapitole 4.1.7 této práce.

4.1.1 Doplňkové penzijní spoření a životní pojištění

Příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění je poměrně výhodnou formou odměny. Pokud smlouva zaměstnance splňuje zákonem dané podmínky, je tento příjem u zaměstnance osvobozen od daně do 30 000 Kč ročně u jednoho zaměstnavatele a zaměstnavatel vykazuje veškeré takto vynaložené náklady jako daňově uznatelné. Navíc v současné době, kdy peněžních prostředků na výplatu starobních důchodů je nedostatek, by si lidé měli spořit na důchod sami. Poskytnutí tohoto benefitu je tedy může více motivovat i k vlastnímu odkládání prostředků na budoucí potřeby.

Předpokladem je, že zaměstnavatel chce přidat zaměstnancům takovou částku, aby se jeho celkové náklady na jednoho zaměstnance zvýšily o 2 500 Kč. V případě poskytnutí příspěvku na DPS nebo životní pojištění bude vzhledem k právní úpravě zaměstnancův příspěvek předán finanční instituci v celé hodnotě 2 500 Kč, protože z něj zaměstnavateli nevznikají žádné další odvody. Když by však zaměstnavatel přidal stejnou částku zaměstnanci do mzdy, musí z přidaných peněz odvést vyšší sociální a zdravotní pojištění. I to vstupuje zaměstnavateli do nákladů a odvedenou částku tedy odečte od skutečně částky přidané zaměstnanci do mzdy. Výpočet skutečného navýšení hrubé mzdy tedy zaměstnavatel provede jako $2\,500\text{ Kč}/1,34 \doteq 1\,866\text{ Kč}$ (číslo 1,34 znamená částku navýšenou o 25 % na sociální pojištění a 9 % na zdravotní pojištění odváděné firmou). Zaměstnanec navíc z přidané částky odvede daň i svůj podíl na sociální a zdravotní pojištění. Pro ukázkou bude zde, i u každého dalšího sledovaného benefitu, též uveden výpočet mzdy v případě jejího zvýšení o celou hodnotu jako při poskytnutí benefitu. Tyto výsledky však jsou uvedeny pouze pro účely srovnání a bude s nimi dále pracováno až při výpočtech úspory zaměstnavatele v kapitole 4.1.7. Výpočty mezd si nyní ukážeme v následující tabulce.

Tab. 3 Výpočet mezd při zvýšení platu místo využití DPS a ŽP

	Zaměstnanec A+B	Zaměstnanec C	Zaměstnanec D
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	1 866 Kč	1 866 Kč	1 866 Kč
Hrubá mzda celkem	12 266 Kč	13 866 Kč	26 866 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	3 067 Kč	3 467 Kč	6 717 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	1 104 Kč	1 248 Kč	2 418 Kč
Základ daně	16 437 Kč	18 581 Kč	36 001 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	16 500 Kč	18 600 Kč	36 100 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 475 Kč	2 790 Kč	5 415 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	405 Kč	720 Kč	3 345 Kč
Hrubá mzda	12 266 Kč	13 866 Kč	26 866 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	798 Kč	902 Kč	1 747 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	552 Kč	624 Kč	1 209 Kč
Daň z příjmů	405 Kč	720 Kč	3 345 Kč
Čistá mzda	10 511 Kč	11 620 Kč	20 565 Kč
Výpočet mezd při jejich zvýšení o celou hodnotu benefitu			
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	2 500 Kč	2 500 Kč	2 500 Kč
Hrubá mzda celkem	12 900 Kč	14 500 Kč	27 500 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	3 225 Kč	3 625 Kč	6 875 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	1 161 Kč	1 305 Kč	2 474 Kč
Základ daně	17 286 Kč	19 430 Kč	36 849 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	17 300 Kč	19 500 Kč	36 900 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 595 Kč	2 925 Kč	5 535 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	525 Kč	855 Kč	3 465 Kč
Hrubá mzda	12 900 Kč	14 500 Kč	27 500 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	839 Kč	943 Kč	1 788 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	581 Kč	653 Kč	1 238 Kč
Daň z příjmů	525 Kč	855 Kč	3 465 Kč
Čistá mzda	10 955 Kč	12 049 Kč	21 009 Kč

Ve zjištěných výsledcích vidíme, že se třem zaměstnancům zvýšila čistá mzda o 1 285 Kč měsíčně a zaměstnanec D o 1 270 Kč měsíčně. Toto číslo je téměř o 50 % nižší, než kdyby byl zaměstnanec udělen příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění. Z výsledků tedy jasně vyplývá, že je mnohem výhodnější

poskytnutí benefitu. Zaměstnanec z takového příspěvku totiž oproti zvýšení mzdy neodvádí daň ani pojistné a pro zaměstnavatele mají obě možnosti stejné dopady, protože jeho náklady budou vždy daňově uznatelné. Zaměstnanci s nižšími příjmy by však i přesto mohli upřednostnit zvýšení mzdy, z důvodu možnosti nakládat s penězi v současné chvíli. Ve sledované firmě se však tento předpoklad nepotvrdil. Všichni zaměstnanci uvedli, že by měli zájem raději o příspěvek na DPS nebo ŽP, než o zvýšení mzdy. To můžeme vysvětlit tím, že zaměstnanci mají vysoké povědomí o aktuálních i předpokládaných budoucích problémech s vyplácením penzí a chtějí si na stáří naspořit vlastní peněžní prostředky, ať už s využitím doplňkového penzijního spoření či životního pojištění.

Firma již v současné chvíli poskytuje jednomu ze zaměstnanců měsíční příspěvek na soukromé životní pojištění, nicméně nevyužívá maximálních limitů, které zákon umožňuje. V ročním součtu totiž zaměstnanci přispěla 16 000 Kč. Aby však stále mohla využívat příznivých daňových podmínek jak z pohledu firmy, tak i zaměstnance, může roční částku navýšit o dalších 14 000 Kč. Celkově je tedy nejvýhodnější využít celého maximálního limitu 30 000 Kč v případě, že chceme, aby byl benefit výhodný pro obě strany, což je v přepočtu na měsíce částka 2 500 Kč měsíčně.

4.1.2 Stravenky

Příspěvek na stravování poskytuje v různých formách většina českých zaměstnavatelů. Zaměstnanci ho již často považují za samozřejmost a po zaměstnavateli ho vyžadují. Současný daňový režim poskytování příspěvku je poměrně výhodný. Na straně zaměstnance je takový příjem osvobozen a zaměstnavatel vykazuje náklad při splnění podmínek a limitů jako daňově uznatelný.

I pozorovaná společnost nezaostává a poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování v podobě stravenek. Zaměstnancům A, B a C poskytuje poukaz ve výši 65 Kč na jeden pracovní den a zaměstnanec D dostává poukaz v hodnotě 80 Kč. Zaměstnavatel přispívá maximální stanovenou hodnotu 55 %, aby mohl úhradu zahrnout do daňově uznatelných nákladů. Zbylou částku si doplácí zaměstnanci z osobních peněžních prostředků. Ty jim zaměstnavatel strhává z jejich čisté mzdy.

Firma tedy sice respektuje podmínky stanovené zákonem, ale nevyužívá maximálních možných limitů. Při předpokladu, že kalendářní měsíc má 22 pracovních dnů, tak bude aktuálně do měsíčních nákladů zahrnovat částku 3 329 Kč. Tu vypočteme následovně:

- $65 \text{ Kč} \times 0,55 = 35,75 \text{ Kč} \times 22 \text{ dní} = 787 \text{ Kč} \times 3 \text{ zaměstnanci} = 2 361 \text{ Kč}$
- $80 \text{ Kč} \times 0,55 = 44 \text{ Kč} \times 22 \text{ dní} = 968 \text{ Kč} \times 1 \text{ zaměstnanec} = 968 \text{ Kč}$
- celkem = $2 361 + 968 = 3 329 \text{ Kč}$.

Zákon však povoluje maximální částku, kterou může zaměstnavatel uplatnit jako daňový náklad, v hodnotě 57,4 Kč na jednu stravenku. Aby tedy zaměstnavatel mohl stále uplatňovat celý náklad jako daňově uznatelný, může poskytovat stravenku v hodnotě 104 Kč, vypočtené jako $57,4/0,55 = 104,4 \approx 104 \text{ Kč}$. Nicméně stravenku v hodnotě 104 Kč by zaměstnavatel jen těžko získával, takže budu dále

pracovat s hodnotou stravenky zaokrouhlenou na 100 Kč. Kdyby tedy zaměstnavatel zvýšil všem zaměstnancům hodnotu stravenky na 100 Kč, uplatnil by si do svých nákladů měsíčně 4 840 Kč, což vypočítáme jako:

- $100 \text{ Kč} \times 0,55 = 55 \text{ Kč} \times 22 \text{ dní} = 1\,210 \text{ Kč} \times 4 \text{ zaměstnanci} = 4\,840 \text{ Kč}$.

Zaměstnavateli se tedy zvýší celkové mzdové náklady na zaměstnance A, B a C o 423 Kč (1 210 Kč - 787 Kč) a na zaměstnance D o 242 Kč (1 210 Kč - 968 Kč). Když by se však zaměstnavatel rozhodl zaměstnancům tuto částku raději přidat ke mzdě a chtěl by ponechat výši celkových nákladů, musí počítat i s částkou odvodů na sociální a zdravotní pojištění a zaměstnancům A, B a C by tedy do hrubé mzdy přidal částku 316 Kč (423 Kč/1,34) a zaměstnanci D částku 181 Kč (242/1,34). Nesmíme však do výpočtu čisté mzdy zaměstnance zapomenout zahrnout také vlastní příspěvek zaměstnance. Proto si nyní vypočítáme čistou mzdu po ostatních srážkách před zvýšením hodnoty stravenky.

Tab. 4 Výpočet mezd před zvýšením hodnoty stravenky

	Zaměstnanec A+B	Zaměstnanec C	Zaměstnanec D
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	2 600 Kč	3 000 Kč	6 250 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	936 Kč	1 080 Kč	2 250 Kč
Základ daně	13 936 Kč	16 080 Kč	33 500 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	14 000 Kč	16 100 Kč	33 500 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 100 Kč	2 415 Kč	5 025 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	30 Kč	345 Kč	2 955 Kč
<hr/>			
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	676 Kč	780 Kč	1 625 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	468 Kč	540 Kč	1 125 Kč
Daň z příjmů	30 Kč	345 Kč	2 955 Kč
Čistá mzda	9 226 Kč	10 335 Kč	19 295 Kč
Srážka za stravenky ¹	643 Kč	643 Kč	792 Kč
Čistá mzda po srážkách	8 583 Kč	9 692 Kč	18 503 Kč
Nepeněžní příjem - stravenky ²	1 430 Kč	1 430 Kč	1 760 Kč
Celkový příjem	10 013 Kč	11 122 Kč	20 263 Kč

¹ částka se vypočítá jako celková hodnota poskytnuté stravenky vynásobená počtem dní, od které se odečte částka poskytnutá zaměstnavatelem

² částka se vypočítá jako hodnota poskytnuté stravenky vynásobená počtem pracovních dní v měsíci (stanoveno na 22 dní)

Tab. 5 Výpočet mezd při zvýšení hodnoty stravenky na 100 Kč

	Zaměstnanec A+B	Zaměstnanec C	Zaměstnanec D
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	2 600 Kč	3 000 Kč	6 250 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	936 Kč	1 080 Kč	2 250 Kč
Základ daně	13 936 Kč	16 080 Kč	33 500 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	14 000 Kč	16 100 Kč	33 500 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 100 Kč	2 415 Kč	5 025 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	30 Kč	345 Kč	2 955 Kč
<hr/>			
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	676 Kč	780 Kč	1 625 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	468 Kč	540 Kč	1 125 Kč
Daň z příjmů	30 Kč	345 Kč	2 955 Kč
Čistá mzda	9 226 Kč	10 335 Kč	19 295 Kč
Srážka za stravenky ¹	990 Kč	990 Kč	990 Kč
Čistá mzda po srážkách	8 236 Kč	9 345 Kč	18 305 Kč
Nepeněžní příjem - stravenky ²	2 200 Kč	2 200 Kč	2 200 Kč
Celkový příjem	10 436 Kč	11 545 Kč	20 505 Kč

¹ částka se vypočítá jako celková hodnota poskytnuté stravenky vynásobená počtem dní, od které se odečte částka poskytnutá zaměstnavatelem

² částka se vypočítá jako hodnota poskytnuté stravenky vynásobená počtem pracovních dní v měsíci (stanoveno na 22 dní)

Tab. 6 Výpočet mezd při zvýšení platu a nevyužití vyšších stravenek

	Zaměstnanec A+B	Zaměstnanec C	Zaměstnanec D
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	316 Kč	316 Kč	181 Kč
Hrubá mzda celkem	10 716 Kč	12 316 Kč	25 181 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	2 679 Kč	3 079 Kč	6 296 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	965 Kč	1 109 Kč	2 267 Kč
Základ daně	14 360 Kč	16 504 Kč	33 744 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	14 400 Kč	16 600 Kč	33 800 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 160 Kč	2 490 Kč	5 070 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	90 Kč	420 Kč	3 000 Kč
<hr/>			
Hrubá mzda	10 716 Kč	12 316 Kč	25 181 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	697 Kč	801 Kč	1 637 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	483 Kč	555 Kč	1 134 Kč
Daň z příjmů	90 Kč	420 Kč	3 000 Kč
Čistá mzda	9 446 Kč	10 540 Kč	19 410 Kč
Srážka za stravenky ¹	643 Kč	643 Kč	792 Kč
Čistá mzda po srážkách	8 803 Kč	9 897 Kč	18 618 Kč
Nepeněžní příjem - stravenky ²	1 430 Kč	1 430 Kč	1 760 Kč
Celkový příjem	10 233 Kč	11 327 Kč	20 378 Kč

Pro účely pozdějších výpočtů a potřeb bude nyní vypočítána i varianta, že by zaměstnavatel přispěl zaměstnanci do mzdy celou hodnotu benefitu, tedy bez zohlednění sociálního a zdravotního pojištění.

¹ částka se vypočítá jako celková hodnota poskytnuté stravenky vynásobená počtem dní, od které se odečte částka poskytnutá zaměstnavatelem

² částka se vypočítá jako hodnota poskytnuté stravenky vynásobená počtem pracovních dní v měsíci (stanoveno na 22 dní)

Tab. 7 Výpočet mezd při zvýšení platu ve výši celé částky benefitu

	Zaměstnanec A+B	Zaměstnanec C	Zaměstnanec D
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	423 Kč	423 Kč	242 Kč
Hrubá mzda celkem	10 823 Kč	12 423 Kč	25 242 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	2 706 Kč	3 106 Kč	6 311 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	975 Kč	1 119 Kč	2 272 Kč
Základ daně	14 504 Kč	16 648 Kč	33 825 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	14 600 Kč	16 700 Kč	33 900 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 190 Kč	2 505 Kč	5 085 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	120 Kč	435 Kč	3 015 Kč
Hrubá mzda	10 823 Kč	12 423 Kč	25 242 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	704 Kč	808 Kč	1 641 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	488 Kč	560 Kč	1 136 Kč
Daň z příjmů	120 Kč	435 Kč	3 015 Kč
Čistá mzda	9 511 Kč	10 620 Kč	19 450 Kč
Srážka za stravenky ¹	643 Kč	643 Kč	792 Kč
Čistá mzda po srážkách	8 868 Kč	9 977 Kč	18 658 Kč
Nepeněžní příjem - stravenky ²	1 430 Kč	1 430 Kč	1 760 Kč
Celkový příjem	10 298 Kč	11 407 Kč	20 418 Kč

Z výsledků tedy vidíme, že nejvýhodnější variantou je poskytnutí stokorunové stravenky. Rozdíly mezi stravenkami původních hodnot a zvýšené hodnoty činí u zaměstnanců A, B a C 423 Kč a u zaměstnance D 242 Kč. Když by však zaměstnavatel ponechal hodnotu stravenek na původních částkách a rozdíl do zvýšené hodnoty stravenky by raději přidal zaměstnanci do mzdy, získali by zaměstnanci v čisté výši pouze 220 Kč (u zaměstnanců A a B), 205 Kč (u zaměstnance C) a 115 Kč (u zaměstnance D). Procentuálně se tedy částka snížila nejméně o 48 %, z čehož jasně vyplývá, že je pro zaměstnance výhodnější obdržet stravenku než si nechat částku vyplácet v rámci mzdy. Zaměstnavateli by navíc s tímto řešením neměl vzniknout v daňových nákladech žádný rozdíl, protože obě varianty bude vykazovat jako daňově uznatelné. Někteří zaměstnanci by však i přesto mohli podotknout, že by upřednostňovali raději zvýšení mzdy, i když to není tak výhodné,

¹ částka se vypočítá jako celková hodnota poskytnuté stravenky vynásobená počtem dní, od které se odečte částka poskytnutá zaměstnavatelem

² částka se vypočítá jako hodnota poskytnuté stravenky vynásobená počtem pracovních dní v měsíci (stanoveno na 22 dní)

protože stravenky není možné uplatnit v jakémkoliv obchodě a musí tak nakupovat v konkrétních prodejnách, i když by peníze raději utratili jinak.

Dotazování u zaměstnanců sledované společnosti dopadlo vcelku pozitivně. Pouze zaměstnanec B by upřednostnil ponechání aktuální výše stravenky a přidání rozdílu do mzdy. Všichni ostatní by rádi využili zvýšené hodnoty stravenky, což ukazuje, že zájem o tento benefit je poměrně vysoký.

4.1.3 Kultura a rekreace - nepeněžní příspěvek

Příspěvek na kulturu a rekreaci sice z daňového pohledu zařazujeme do skupiny benefitů, která je výhodná pouze pro zaměstnance, ale dopad jeho použití přesto pro zaměstnavatele nevyznívá příliš špatně.

Z daňového pohledu je tento benefit u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů téměř bez omezení. Jediný limit je stanoven u příspěvku na rekreaci, a to do výše 20 000 Kč ročně. Pro zaměstnavatele je příspěvek daňově neuznatelným nákladem. I přesto je však tento benefit poměrně často využíván a jeho výhodnost je prokazatelná. Následující výpočty budou stále respektovat předpoklad, že zaměstnavatel chce zaměstnanci přidat 2 500 Kč a neví, jestli mu má prostředky přidat v rámci mzdy nebo mu raději přispět na kulturu a rekreaci. Pokud by se rozhodl zaměstnanci přidat mzdu, bude jeho nákladem také vyšší sociální a zdravotní pojištění za firmu. Proto tedy částku příspěvku o tuto hodnotu poníží a do zdaniitelné mzdy zaměstnanci přičte pouze 1 866 Kč ($2\,500/1,34$). Kdyby se však rozhodl zaměstnanci přidat pomocí nepeněžního příspěvku na kulturu a rekreaci, bude jeho nákladem pouze 19 % daně z příjmů právnických osob, protože bude tento náklad vykazovat jako daňově neuznatelný. Celková výše příspěvku tedy bude ve výši 2 025 Kč, kterou vypočítáme jako $2\,500 \times (1 - 0,19)$. Zaměstnanec tímto příspěvkem nepřesáhne povolený limit a z částky 2 025 Kč nebude odvádět daň ani sociální a zdravotní pojištění. Limit by byl překročen jedině tehdy, když by zaměstnavatel částku 2 025 Kč poskytoval zaměstnanci v každém kalendářním měsíci, a to pouze na rekreaci. Limit by tedy zaměstnanci vystačil až do září a v od října by musel začít nadlimitní částku zdaňovat. Taková situace je však poměrně nepravděpodobná. Zaměstnavatel by spíše prostředky poskytoval na různé kulturní vyžití, a ne jen na rekreaci zaměstnance. Nyní bude v tabulce ukázáno, jak by vypadal výpočet čisté mzdy v případě volby navýšení hrubé mzdy se zohledněním sociálního a zdravotního pojištění. I zde bude uveden také výpočet mezd pro účely dalších potřeb při zvýšení mezd o celou částku benefitu bez zohlednění odvodů.

Tab. 8 Výpočet mezd při zvýšení platu místo využití rekreace

	Zaměstnanec A+B	Zaměstnanec C	Zaměstnanec D
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	1 866 Kč	1 866 Kč	1 866 Kč
Hrubá mzda celkem	12 266 Kč	13 866 Kč	26 866 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	3 067 Kč	3 467 Kč	6 717 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	1 104 Kč	1 248 Kč	2 418 Kč
Základ daně	16 437 Kč	18 581 Kč	36 001 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	16 500 Kč	18 600 Kč	36 100 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 475 Kč	2 790 Kč	5 415 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	405 Kč	720 Kč	3 345 Kč
Hrubá mzda	12 266 Kč	13 866 Kč	26 866 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	798 Kč	902 Kč	1 747 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	552 Kč	624 Kč	1 209 Kč
Daň z příjmů	405 Kč	720 Kč	3 345 Kč
Čistá mzda	10 511 Kč	11 620 Kč	20 565 Kč
Výpočet mezd při jejich zvýšení o celou hodnotu benefitu			
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	2 500 Kč	2 500 Kč	2 500 Kč
Hrubá mzda celkem	12 900 Kč	14 500 Kč	27 500 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	3 225 Kč	3 625 Kč	6 875 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	1 161 Kč	1 305 Kč	2 474 Kč
Základ daně	17 286 Kč	19 430 Kč	36 849 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	17 300 Kč	19 500 Kč	36 900 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 595 Kč	2 925 Kč	5 535 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	525 Kč	855 Kč	3 465 Kč
Hrubá mzda	12 900 Kč	14 500 Kč	27 500 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	839 Kč	943 Kč	1 788 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	581 Kč	653 Kč	1 238 Kč
Daň z příjmů	525 Kč	855 Kč	3 465 Kč
Čistá mzda	10 955 Kč	12 049 Kč	21 009 Kč

Z výsledků můžeme vidět, že se mzda oproti základní mzdě z tabulky č. 2 zvýšila u zaměstnanců A, B a C o 1 285 Kč a u zaměstnance D o 1 270 Kč, což je snížení oproti poskytnutí benefitu o 37 %. A i přesto, že zaměstnavatel vykáže náklady jako daňově neuznatelné a odvede z nich daň z příjmů právnických osob, osvobo-

zení na straně zaměstnance problém vyváží. Zaměstnavatel tedy tímto způsobem může zaměstnanci poskytnout nezdaněnou částku (i když v nepeněžní podobě) a on nakonec odvede na daních a odvodech méně, než kdyby mu částku přičetl ke mzdě.

Tento benefit však u zaměstnanců společnosti není příliš dobře vnímán a nemají o něj velký zájem. Pouze zaměstnanec C uvedl, že by příspěvku rád využil, ale ostatní by upřednostnili zvýšení mzdy. Zaměstnavatel by tedy měl přání zaměstnanců respektovat.

4.1.4 Bezúročné půjčky

Poskytnutí bezúročné půjčky může být také vhodným nástrojem k budování loajality zaměstnanců k firmě. Pro poskytování tohoto benefitu je však důležité, aby měla firma dostatek peněžních prostředků v příslušných vytvořených fondech (fond kulturních a sociálních potřeb, sociální fond, a další), protože ZDP neumožňuje zaměstnavateli poskytnuté peníze vyplácet na vrub jakýchkoliv nákladů. Pro zaměstnance je tento benefit poměrně výhodný, protože do výše jistiny 300 000 Kč je bezúročná půjčka osvobozena od daně z příjmů.

Pokud tedy budeme uvažovat, že zaměstnavatel má ve fondech dostatečné množství prostředků, aby z nich mohl zaměstnancům poskytnout bezúročnou půjčku, udělí mu ji tedy v hodnotě jistiny 300 000 Kč a zaměstnanec z této částky nebude odvádět daň z příjmů, ani sociální a zdravotní pojištění. Za předpokladu, že bude půjčka sjednána na dobu 10 let, bude zaměstnanci každý měsíc po dobu trvání smlouvy strhávána částka 2 500 Kč.

Jestliže však zaměstnavatel nemá ve fondech peněžní prostředky na poskytnutí půjčky, ale přesto by zaměstnanci chtěl přispět na jeho půjčku, může mu prostředky poskytnout v rámci zvýšení jeho mzdy. Zaměstnanec by si poté musel vzít půjčku u nějaké bankovní instituce a ze zvýšené mzdy zaplatit splátky. Taková instituce už však zaměstnanci nikdy neposkytne půjčku bez úroku, a tak pro něj bude úvěr dražší a bezpochyby nevýhodnější, takže by o něj nikdo neměl, v případě možnosti využití bezúročné půjčky od zaměstnavatele, zájem. Nyní tedy bude pro účely srovnání spočítáno, jaké mzdové dopady by mělo zvýšení mzdových nákladů o 2 500 Kč, tedy po zohlednění odvodů na sociální a zdravotní pojištění o částku 1 866 Kč ($2\,500/1,34$). Pro budoucí potřeby si totéž spočítáme i bez jejich zohlednění při zvýšení mzdy o celou hodnotu benefitu.

Tab. 9 Výpočet mezd při zvýšení platu místo využití bezúročné půjčky

	Zaměstnanec A+B	Zaměstnanec C	Zaměstnanec D
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	1 866 Kč	1 866 Kč	1 866 Kč
Hrubá mzda celkem	12 266 Kč	13 866 Kč	26 866 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	3 067 Kč	3 467 Kč	6 717 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	1 104 Kč	1 248 Kč	2 418 Kč
Základ daně	16 437 Kč	18 581 Kč	36 001 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	16 500 Kč	18 600 Kč	36 100 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 475 Kč	2 790 Kč	5 415 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	405 Kč	720 Kč	3 345 Kč
Hrubá mzda	12 266 Kč	13 866 Kč	26 866 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	798 Kč	902 Kč	1 747 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	552 Kč	624 Kč	1 209 Kč
Daň z příjmů	405 Kč	720 Kč	3 345 Kč
Čistá mzda	10 511 Kč	11 620 Kč	20 565 Kč
Výpočet mezd při jejich zvýšení o celou hodnotu benefitu			
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	2 500 Kč	2 500 Kč	2 500 Kč
Hrubá mzda celkem	12 900 Kč	14 500 Kč	27 500 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	3 225 Kč	3 625 Kč	6 875 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	1 161 Kč	1 305 Kč	2 474 Kč
Základ daně	17 286 Kč	19 430 Kč	36 849 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	17 300 Kč	19 500 Kč	36 900 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 595 Kč	2 925 Kč	5 535 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	525 Kč	855 Kč	3 465 Kč
Hrubá mzda	12 900 Kč	14 500 Kč	27 500 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	839 Kč	943 Kč	1 788 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	581 Kč	653 Kč	1 238 Kč
Daň z příjmů	525 Kč	855 Kč	3 465 Kč
Čistá mzda	10 955 Kč	12 049 Kč	21 009 Kč

Z výpočtů jasně vyplývá, že je pro zaměstnance mnohem výhodnější poskytnutí bezúročné půjčky od zaměstnavatele. Můžeme totiž vidět, že zaměstnancům A, B a C se zvýšila čistá mzda pouze o 1 285 Kč a zaměstnanci D o 1 270 Kč. Splátka půjčky je však stanovena na mnohem vyšší hodnotu, takže by si rozdíl musel za-

městnanec platit z osobních prostředků. Tento benefit je tedy výhodný, ale pro jeho použití je nutné, aby zaměstnanci měli o půjčku zájem.

Sledovaná společnost je přesně na hranici. Zaměstnanci B a D by měli o poskytnutí této půjčky zájem a zaměstnanci A a C nikoliv. Zde je tedy na zvážení firmy, zda by byla ochotna půjčku těmto dvěma zaměstnancům poskytnout.

Poměrně velkou nevýhodou je však v poslední době nestálost daňové úpravy benefitu. V roce 2013, 2014 i 2015 byla zákonná úprava jiná a nelze se tedy spolehnout na to, že se v dalších 10 letech, na které by byla půjčka poskytnuta, znovu nezmění. A i v případě zvýšení mzdy nemůžeme vědět, jak se budou v tak dlouhé době dopředu dále vyvíjet sazby daně, sociálního i zdravotního pojištění, takže je možné, že se bude výhodnost tohoto benefitu během doby poskytování benefitu lišit.

4.1.5 Přechodné ubytování

Příspěvek na přechodné ubytování nepatří mezi příliš využívané benefity. Nicméně, když zaměstnanec do zaměstnání dojíždí, nebo si zde musí hradit náhradní ubytování, mohla by ho nabídka příspěvku zajímat.

Tato forma benefitu je navíc z daňového pohledu poměrně příznivá. Zaměstnavatel má veškeré takové náklady daňově uznatelné, pokud jeho využívání uvede v příslušném dokumentu. Zaměstnanec pak má takový příjem osvobozen od daně z příjmů do výše 3 500 Kč měsíčně. Když tedy budeme uvažovat, že by se sledovaná společnost rozhodla pro zvýšení odměn prostřednictvím příspěvku v maximální hodnotě 3 500 Kč, využila by tak plného osvobození na straně zaměstnance a daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele. Pokud by však raději chtěla zvýšit zaměstnancům mzdy tak, aby se její mzdové náklady zvýšily celkově o 3 500 Kč, musela by zvažovat i odvody na sociální a zdravotní pojištění, což by částku zvýšení mzdy ponížilo na 2 612 Kč měsíčně ($3\,500/1,34$). Výpočty čistých mezd budou ukázány v následující tabulce. Výpočet bude proveden také pro případ nezohlednění odvodů na sociální a zdravotní pojištění a navýšení mzdy o celou hodnotu benefitu.

Tab. 10 Výpočet mezd při zvýšení platu místo využití ubytování

	Zaměstnanec A+B	Zaměstnanec C	Zaměstnanec D
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	2 612 Kč	2 612 Kč	2 612 Kč
Hrubá mzda celkem	13 012 Kč	14 612 Kč	27 612 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	3 253 Kč	3 653 Kč	6 903 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	1 172 Kč	1 316 Kč	2 486 Kč
Základ daně	17 437 Kč	19 581 Kč	37 001 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	17 500 Kč	19 600 Kč	37 100 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 625 Kč	2 940 Kč	5 565 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	555 Kč	870 Kč	3 495 Kč
Hrubá mzda	13 012 Kč	14 612 Kč	27 612 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	846 Kč	950 Kč	1 795 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	586 Kč	658 Kč	1 243 Kč
Daň z příjmů	555 Kč	870 Kč	3 495 Kč
Čistá mzda	11 025 Kč	12 134 Kč	21 079 Kč
Výpočet mezd při jejich zvýšení o celou hodnotu benefitu			
Hrubá mzda	10 400 Kč	12 000 Kč	25 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	3 500 Kč	3 500 Kč	3 500 Kč
Hrubá mzda celkem	13 900 Kč	15 500 Kč	28 500 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	3 475 Kč	3 875 Kč	7 125 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	1 251 Kč	1 395 Kč	2 565 Kč
Základ daně	18 626 Kč	20 770 Kč	38 190 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	18 700 Kč	20 800 Kč	38 200 Kč
Daň z příjmů (15 %)	2 805 Kč	3 120 Kč	5 730 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	735 Kč	1 050 Kč	3 660 Kč
Hrubá mzda	13 900 Kč	15 500 Kč	28 500 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	904 Kč	1 008 Kč	1 853 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	626 Kč	698 Kč	1 283 Kč
Daň z příjmů	735 Kč	1 050 Kč	3 660 Kč
Čistá mzda	11 635 Kč	12 744 Kč	21 704 Kč

Výsledky nám ukázaly, že zaměstnancům A, B a C se čistá mzda zvýšila o 1 799 Kč a zaměstnanec D o 1 784 Kč. Procentuální snížení se pohybuje kolem 50 %. I zde je tedy výhodnost benefitu prokazatelná. A vzhledem k tomu, že případné přechodné ubytování je poměrně velkou položkou výdajů každého takového zaměstnance,

mohli by mít o tento benefit zájem. Jediným problémem tohoto benefitu je to, že ho lze poskytnout pouze takovým zaměstnancům, kteří nebydlí v místě výkonu práce a musí si zde hradit náhradní ubytování. Příspěvek tedy není určen plošně všem zaměstnancům.

Zaměstnanci společnosti by tímto benefitem nemohli být oceněni všichni. u dvou z nich (A a D) se totiž obce bydliště a obce výkonu práce shodují. Ostatní zaměstnanci však jsou vhodnými kandidáty pro udělení tohoto benefitu a sami uvedli, že by o něj měli zájem. Zde má tedy firma možnost, jak výhodnějším způsobem zaměstnance ocenit.

4.1.6 Modelový zaměstnanec

Ve sledované firmě jsou výpočty aplikovány na relativně nízké mzdy. Zajímavé by však bylo srovnání výsledků s několikanásobně vyšší mzdou. Proto bude nyní do firmy přidán modelový zaměstnanec E, kterému bude stanovena hrubá měsíční mzda na 60 000 Kč a budou sledovány změny, které ve výsledcích nastanou. Nejprve tedy bude ukázán výpočet jeho čisté mzdy před dopady jakýchkoliv zvyšování mezd.

Tab. 11 Výpočet mzdy bez využití benefitu u zaměstnance E

	Zaměstnanec E
Hrubá mzda	60 000 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	15 000 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	5 400 Kč
Základ daně	80 400 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	80 400 Kč
Daň z příjmů (15 %)	12 060 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	9 990 Kč
Hrubá mzda	60 000 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	3 900 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	2 700 Kč
Daň z příjmů	9 990 Kč
Čistá mzda	43 410 Kč

Daňové podmínky poskytovaných výhod zůstávají stále stejné, a proto budou nyní provedeny výpočty k jednotlivým zvýšením mezd při nevyužití benefitů i pro zaměstnance E.

Tab. 12 Výpočet mzdy při nevyužití DPS a ŽP (E)

	DPS a ŽP	Zvýšení mzdy o celou hodnotu benefitu
Hrubá mzda	60 000 Kč	60 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	1 866 Kč	2 500 Kč
Hrubá mzda celkem	61 866 Kč	62 500 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	15 467 Kč	15 625 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	5 568 Kč	5 625 Kč
Základ daně	82 901 Kč	83 750 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	83 000 Kč	83 800 Kč
Daň z příjmů (15 %)	12 450 Kč	12 570 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	10 380 Kč	10 500 Kč
Hrubá mzda	61 866 Kč	62 500 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	4 022 Kč	4 063 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	2 784 Kč	2 813 Kč
Daň z příjmů	10 380 Kč	10 500 Kč
Čistá mzda	44 680 Kč	45 124 Kč

I zde je prokázáno, že se sledovaná mzda zvýšila o stejnou hodnotu jako u běžných zaměstnanců, tedy konkrétně jako u zaměstnance D o 1 270 Kč. Nyní budou následovat výpočty i pro ostatní vybrané zaměstnanecké benefity, tedy pro stravenky, příspěvek na kulturu a rekreaci, poskytnutí bezúročných půjček a příspěvek na přechodné ubytování.

Tab. 13 Výpočet mezd pro stravenky (E)

	65 Kč	100 Kč	65 Kč a navýšení mzdy	65 Kč a navýšení mzdy o celý benefit
Hrubá mzda	60 000 Kč	60 000 Kč	60 000 Kč	60 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	0 Kč	0 Kč	316 Kč	423 Kč
Hrubá mzda celkem	60 000 Kč	60 000 Kč	60 316 Kč	60 423 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	15 000 Kč	15 000 Kč	15 079 Kč	15 106 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	5 400 Kč	5 400 Kč	5 429 Kč	5 439 Kč
Základ daně	80 400 Kč	80 400 Kč	80 824 Kč	80 968 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	80 400 Kč	80 400 Kč	80 900 Kč	81 000 Kč
Daň z příjmů (15 %)	12 060 Kč	12 060 Kč	12 135 Kč	12 150 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	9 990 Kč	9 990 Kč	10 065 Kč	10 080 Kč
Hrubá mzda	60 000 Kč	60 000 Kč	60 316 Kč	60 423 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	3 900 Kč	3 900 Kč	3 921 Kč	3 928 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	2 700 Kč	2 700 Kč	2 715 Kč	2 720 Kč
Daň z příjmů	9 990 Kč	9 990 Kč	10 065 Kč	10 080 Kč
Čistá mzda	43 410 Kč	43 410 Kč	43 615 Kč	43 695 Kč
Srážka za stravenky ¹	643 Kč	990 Kč	643 Kč	643 Kč
Čistá mzda po srážkách	42 767 Kč	42 420 Kč	42 972 Kč	43 052 Kč
Nepeněžní příjem - stravenky ²	1 430 Kč	2 200 Kč	1 430 Kč	1 430 Kč
Celkový příjem	44 197 Kč	44 620 Kč	44 402 Kč	44 482 Kč

¹ částka se vypočítá jako celková hodnota poskytnuté stravenky vynásobená počtem dní, od které se odečte částka poskytnutá zaměstnavatelem

² částka se vypočítá jako hodnota poskytnuté stravenky vynásobená počtem pracovních dní v měsíci (stanoveno na 22 dní)

Tab. 14 Výpočet mezd při nevyužití rekreace, půjčky a ubytování (E)

	Rekreace	Půjčka	Ubytování
Hrubá mzda	60 000 Kč	60 000 Kč	60 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	1 866 Kč	1 866 Kč	2 612 Kč
Hrubá mzda celkem	61 866 Kč	61 866 Kč	62 612 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	15 467 Kč	15 467 Kč	15 653 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	5 568 Kč	5 568 Kč	5 636 Kč
Základ daně	82 901 Kč	82 901 Kč	83 901 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	83 000 Kč	83 000 Kč	84 000 Kč
Daň z příjmů (15 %)	12 450 Kč	12 450 Kč	12 600 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	10 380 Kč	10 380 Kč	10 530 Kč
Hrubá mzda	61 866 Kč	61 866 Kč	62 612 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	4 022 Kč	4 022 Kč	4 067 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	2 784 Kč	2 784 Kč	2 818 Kč
Daň z příjmů	10 380 Kč	10 380 Kč	10 530 Kč
Čistá mzda	44 680 Kč	44 680 Kč	45 197 Kč
Výpočet mzdy při jejím zvýšení o celou hodnotu benefitu			
Hrubá mzda	60 000 Kč	60 000 Kč	60 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy	2 500 Kč	2 500 Kč	3 500 Kč
Hrubá mzda celkem	62 500 Kč	62 500 Kč	63 500 Kč
SOC. P. - podnik (25 %)	15 625 Kč	15 625 Kč	15 875 Kč
ZDR. P. - podnik (9 %)	5 625 Kč	5 625 Kč	5 715 Kč
Základ daně	83 750 Kč	83 750 Kč	85 090 Kč
Základ daně na 100 Kč nahoru	83 800 Kč	83 800 Kč	85 100 Kč
Daň z příjmů (15 %)	12 570 Kč	12 570 Kč	12 765 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň z příjmů celkem	10 500 Kč	10 500 Kč	10 695 Kč
Hrubá mzda	62 500 Kč	62 500 Kč	63 500 Kč
SOC. P. - zaměstnanec (6,5 %)	4 063 Kč	4 063 Kč	4 128 Kč
ZDR. P. - zaměstnanec (4,5 %)	2 813 Kč	2 813 Kč	2 858 Kč
Daň z příjmů	10 500 Kč	10 500 Kč	10 695 Kč
Čistá mzda	45 124 Kč	45 124 Kč	45 819 Kč

Nyní bude proveden výpočet, kde ukážeme jaký procentuální dopad na mzdu má využití jednotlivých benefitů či zvýšení mzdy.

Tab. 15 Procentuální dopad změny příjmů

	A	B	C	D	E
DPS a ŽP	27,1 %	27,1 %	24,2 %	13,0 %	5,8 %
Zvýšení mzdy	13,9 %	13,9 %	12,4 %	6,6 %	2,9 %
Stravenky	4,2 %	4,2 %	3,8 %	1,2 %	1,0 %
Zvýšení mzdy	2,2 %	2,2 %	1,8 %	0,6 %	0,5 %
Rekreace	27,1 %	27,1 %	24,2 %	13,0 %	5,8 %
Zvýšení mzdy	13,9 %	13,9 %	12,4 %	6,6 %	2,9 %
Půjčka	27,1 %	27,1 %	24,2 %	13,0 %	5,8 %
Zvýšení mzdy	13,9 %	13,9 %	12,4 %	6,6 %	2,9 %
Ubytování	37,9 %	37,9 %	33,9 %	18,1 %	8,1 %
Zvýšení mzdy	19,5 %	19,5 %	17,4 %	9,2 %	4,1 %

Z uvedených výsledků můžeme vidět, že čím vyšší mzdu zaměstnanec dostává, tím menší je procentní zvýšení jeho příjmů, a to jak v případě využití benefitu, tak při zvýšení mzdy. Je tedy prokázáno, že zaměstnanci s vyšší mzdou příliš nezáleží na navýšení mzdy, protože vydělává dostatečné množství peněz, aby pokryl své existenční výdaje jako jsou ubytování a stravování, a raději využije možnosti ocenění benefitem. Navíc lze předpokládat, že s tak vysokou mzdou je živitelem rodiny a bylo by vhodné jeho příjem zajistit životní pojistkou. Proto si myslím, že by velmi ocenil příspěvek zaměstnavatele na jeho životní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření.

U zaměstnanců s nízkými mzdami však lze předpokládat, že i přes výhodnost benefitů raději upřednostní zvýšení mzdy. Jestliže totiž mají z této mzdy zaplatit veškeré nutné výdaje na ubytování, stravu a základní hygienické potřeby, nezůstanou jim téměř žádné finanční prostředky na ostatní výdaje. I menší procentuální zvýšení mzdy jim tedy může zlepšit jejich aktuální finanční situaci. A i když možná shledávají příspěvek na životní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření jako zajímavý, je pro ně pravděpodobně mnohem důležitější vyřešení aktuální finanční situace.

4.1.7 Úspora zaměstnavatele

V této kapitole nyní budou využity výsledky mezd, kdy v jejich zvýšení nebyly promítnuty odvody na sociální a zdravotní pojištění. Jestliže by totiž zaměstnavatel zohlednil ve svých nákladech odvody na obě pojištění, byly by jeho náklady stejné jako při poskytnutí benefitu. Když by však veškeré náklady nezohlednil a celou částku příspěvku přidal zaměstnanci do mzdy, zvýšily by se jeho náklady i závazky o 34 %, z toho 25 % na sociální a 9 % na zdravotní pojištění. Celková úspora nákladů v případě využití benefitů bude ukázána v následující tabulce. Uvedené hodnoty jsou vypočítány z předchozích výsledků jako součty částek poskytnutých všem zaměstnancům buď na benefit, nebo na zvýšení mzdy.

Tab. 16 Úspora nákladů zaměstnavatele

Benefit	Náklady na zvýšení mzdy	Náklady na benefit	Úspora nákladů
DPS a ŽP	13 400 Kč	10 000 Kč	3 400 Kč
Stravenky	2 029 Kč	1 511 Kč	518 Kč
Kultura a rekreace	13 400 Kč	10 000 Kč	3 400 Kč
Bezúročné půjčky ¹	13 400 Kč	10 000 Kč	3 400 Kč
Ubytování	18 760 Kč	14 000 Kč	4 760 Kč

Z uvedených výsledků je vidět, že náklady na zvýšení mzdy jsou ve srovnání s benefity vyšší právě o zmíněné odvody na sociální a zdravotní pojištění. Proto je tedy pro zaměstnavatele mnohem výhodnější poskytnutí benefitu. Když by však i přesto chtěl zaměstnanci raději navýšit jeho hrubou mzdu, měl by myslet na zohlednění odvodů na sociální a zdravotní pojištění a přidat mu tak do mzdy nižší částku. To je však nevýhodné pro zaměstnance, protože získá mnohem menší sumu peněz v rámci čisté mzdy, než při využití příslušného benefitu.

Uznatelnost nákladů u zaměstnavatele je však rozdílná. Mzdové náklady i odvody na sociální a zdravotní pojištění jsou vždy daňově uznatelné, ale ne všechny benefity splňují požadované podmínky pro daňovou uznatelnost. Konkrétně se zde jedná o příspěvek na kulturu a rekreaci, který je při nepeněžní podobě příspěvku vždy daňově neuznatelným nákladem. Zcela mimo náklady poté stojí bezúročné půjčky.

V následující tabulce bude ještě proveden výpočet úspor, které by zaměstnavateli vznikly, kdyby vyhověl přáním zaměstnanců sdělených při dotazování a poskytnul by jim dle jejich přání benefit či zvýšení mzdy.

Tab. 17 Úspora nákladů při respektování přání zaměstnanců

Benefit	Náklady na zvýšení mzdy	Náklady na benefit	Úspora nákladů
DPS a ŽP	13 400 Kč	10 000 Kč	3 400 Kč
Stravenky	2 029 Kč	1 656 Kč	373 Kč
Kultura a rekreace	13 400 Kč	12 550 Kč	850 Kč
Bezúročné půjčky ²	13 400 Kč	11 700 Kč	1 700 Kč
Ubytování	18 760 Kč	16 380 Kč	2 380 Kč

¹ u nákladů na benefit se nejedná přímo o náklad, ale o výdaj peněžních prostředků v přepočtu na měsíc

² u nákladů na benefit se nejedná přímo o náklad, ale o výdaj peněžních prostředků v přepočtu na měsíc

Výsledky prokázaly, že úspora nákladů při respektování zájmu zaměstnanců o benefity je podstatně menší. To je způsobeno tím, že ne všichni zaměstnanci mohou nebo chtějí výhodný benefit využít. V případě, že by jim tedy zaměstnavatel dle jejich přání raději zvýšil hrubou mzdu o stejnou hodnotu jako v případě benefitu, stálo by ho to více o částku odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Když by však zaměstnancům využívání benefitu nutil, zničil by tím efekt zvyšování jejich loajality k firmě. Proto je tedy lepší přání zaměstnanců respektovat, i když to pro zaměstnavatele může znamenat zvýšení jeho nákladů.

4.2 Právní úprava akciových opčních plánů

Jak již bylo v práci zmíněno, podle autorů Otavové (2014) a Macháčka (2013) nejsou akciové opční plány v aktuálním znění zákona o daních z příjmů dostatečně práve upraveny. Proto tedy bude v této části práce vytvořen návrh legislativy, který by upřesňoval a jasně definoval zdanění tohoto benefitu. Aktuální zdanění, které je v současné době v ČR aplikováno je uvedeno v kapitole 3.2.2. Pro lepší stanovení právní úpravy však bude nejprve popsáno, jakým způsobem jsou tyto benefity upravovány ve Velké Británii a Spojených státech amerických (dále jen USA), kde je jejich používání častější než v ČR.

4.2.1 Právní úprava ve Velké Británii

Z práce Fišera (2014) vyplynulo, že ve Velké Británii existuje více typů motivačních akciových programů, ale jen Company Share Option Plans (dále jen CSOP) fungují na podobném principu jako v ČR. Proto se tedy budu zabývat pouze tímto typem benefitu.

CSOP opce jsou udělovány pouze vybraným zaměstnancům a výkonným ředitelům firmy. Společnost tedy není nucena zapojit do motivačního programu všechny zaměstnance, pokud o to nemá zájem. Existuje zde však omezení, které říká, že aby mohl zaměstnanec využít výhodný daňový režim, musí být splněny dvě podmínky (Tax-advantaged..., 2015). První z nich je, že jeden zaměstnanec nesmí obdržet opci, která má v době udělení hodnotu vyšší než 30 000 Liber. Druhou podmínkou pro daňové zvýhodnění je, že doba mezi nabytím a uplatněním opce musí být delší než 3 roky. Jedinou možností pro prominutí této lhůty je smrt a invalidita odměněného či jiná závažná situace společnosti. Při splnění obou limitů nebude z příjmu při uplatnění opce odváděna ani daň z příjmů, ani pojistné. Firma samozřejmě může zaměstnanci udělit i opci s hodnotou vyšší než zmíněných 30 000 Liber, ale nadlimitní částka nebude spadat do příznivého daňového režimu a bude podléhat jak zdanění, tak ostatním odvodům.

Zákon také vymezuje, jaké akcie mohou být použity a komu mohou být uděleny. Aby firma mohla opci udělit, musí být buď tzv. evidovanou společností, nebo musí splňovat podmínku nezávislosti na jiné společnosti (tzn. že není např. dceřinou společností). Akcie pak musí spadat do kmenového kapitálu společnosti a být plně splacené. I odměnění lidé musí splňovat určité podmínky. Výkonní ředitelé totiž musí pro společnost odpracovat alespoň 25 hodin za týden. Na běžné zaměst-

nance se pak toto omezení nevztahuje. Dále, pokud se jedná o malou společnost s méně než 5 ovládajícími osobami, nesmí být opce udělena osobě, která již má podíl ve společnosti vyšší než 30 %. Opce samotná pak musí být udělována v ceně stejné nebo vyšší než je tržní cena akcií v době jejího udělení. Společnost je také oprávněna navázat možnost uplatnění opce na splnění předem stanovených cílů, což může její uplatnění i znemožnit.

Zaměstnanec se však po uplatnění opce může také rozhodnout, že si akcie ponechá, bude čerpat dividendy a čekat na zvýšení hodnoty majetku. Příjmy vzniklé tímto způsobem pak budou zdaňovány jako běžné kapitálové příjmy podle normálních pravidel.

Společnost si pak může uplatnit daňový odpočet v době uplatnění opce jejími zaměstnanci, a to ve stejné hodnotě, jako je užitek obdrženy držitelem opce, tedy rozdíl mezi cenou v době uplatnění opce a cenou při jejím udělení.

4.2.2 Právní úprava v USA

Obdobu motivačních akciových plánů v ČR nalezneme v americkém systému pod názvem Incentive Stock Options (ISO). Zde může poskytnutá opce zahrnovat akcie jak z firmy, tak i z rodičovské nebo jinak přidružené společnosti. Příjem je pak zdaňován běžnou daní z příjmů nebo tzv. alternativní minimální daní. Odvodům na sociální a zdravotní pojištění však příjem nepodléhá (Perez, 2015). Situace při zdanění je poměrně komplikovaná, nicméně měla by vypadat následovně.

Běžnou daní z příjmů, v sazbě pro dlouhodobé kapitálové příjmy, jsou zdaňovány takové ISO opce, které splní časovou podmínku. Ta je stanovena tak, že zaměstnanec musí opci vlastnit déle než dva roky ode dne udělení a zároveň musí následně získané akcie držet po dobu více než jednoho roku po jejich převedení zaměstnanci. Dalším omezením je, že osoba, která platí daň, musí být nepřetržitě zaměstnána firmou udělující ISO v době od udělení opce až do doby alespoň 3 měsíců před datem uplatnění opce. Zaměstnanec pak zdaňuje základ daně ve výši rozdílu mezi prodejní cenou a náklady na opci. Zisk je vykázán jako dlouhodobý kapitálový příjem, který má příznivější daňovou sazbu.

Alternativní minimální daň se stanovuje tehdy, pokud není splněn časový test, zaměstnanec uplatní akcie a ponechá si je ve svém vlastnictví, tedy ve stejném roce je neprodá. V tomto případě se bude zdaňovat vypočítaný náhradní příjem a kapitálový zisk. Náhradní příjem se stanoví jako sleva mezi tržní cenou v době, kdy se opce poprvé stane převoditelnou (nejčastěji v době uplatnění opce) a opční cenou. Každý další příjem převyšující tuto slevu je pak posuzován jako kapitálový zisk (ztrátový prodej není pro daňové účely vykázován). Výše náhradního příjmu spadá do běžné příjmové sazby daně a jen případný kapitálový zisk je zdaněn nižší sazbou pro dlouhodobé kapitálové příjmy. Zaměstnanec by si však měl sám sledovat odvod daně. Zaměstnavatel mu totiž daň ze mzdy nemá povinnost odvést a při vyúčtování daní na konci roku tak mohou vzniknout velké nedoplatky.

Podle Jacson (2015) jsou však ISO programy daňově neuznatelné. Tímto způsobem jsou oceňovány jiné typy motivačních akciových opcí v USA.

4.2.3 Návrh nové právní úpravy pro akciové opční plány v ČR

Při stanovování návrhu nové legislativní úpravy bude především respektován pokyn GFŘ č. D-6. Stanovená úprava je totiž schválena příslušným úřadem a jejím jediným problémem je to, že není právně vymahatelná. Inspirovat se budu také právní úpravou používanou ve Velké Británii. Místní daňový režim i zákony jsou totiž České republice mnohem bližší, než ty americké, a tedy i lépe uplatnitelné.

Zdanění podle § 8 je v pořádku a jejich úprava by měla být ponechána na současném stavu. Pokud si totiž zaměstnanec akcie nechá a bude z nich čerpat dividendy, jedná se o běžný příjem z kapitálového majetku. Úpravy v ZDP by však bylo vhodné navrhnout pro § 4, § 6, § 10 a § 24 ZDP.

Do sekce příjmů ze závislé činnosti (§ 6 ZDP) je potřeba zahrnout úpravu data, kdy má ke zdanění dojít a finanční hodnoty vstupující do dílčího základu daně. Do ZDP by tedy mohl být přidán další odstavec v rámci § 6, který by mohl mít při respektování dosavadního číslování odstavců číslo 17. Znění odstavce by mohlo být následující: *„Za příjmy ze závislé činnosti se považují též příjmy plynoucí z motivačních opčních akciových programů. Zdanění se provede v okamžiku uplatnění opce, a to v hodnotě rozdílu mezi cenou v době uplatnění opce a cenou při jejím udělení, nejedná-li se o výjimku podle § 4 odst. 1 písm. zl). Toto ustanovení se vztahuje na příjmy zajišťované tuzemskou společností, i na příjmy od zahraniční spojené společnosti (např. mateřská společnost) v případě přefakturování nákladů na motivační program tuzemskému zaměstnavateli.“* Fišer (2014) ve své práci uvedl, že některé typy zahraničních motivačních opčních programů jsou navázány na systém spoření na důchodový věk a využívá různých osvobození. I v našem systému bychom tohoto modelu mohli využít a motivovat tak oceněné zaměstnance ke spoření a zajištění na stáří. Proto by do § 4 ZDP, který se věnuje osvobozeným příjmům, bylo možné přidat do odst. 1 nového písmene zl) následující osvobození: *„příjmy plynoucí z motivačních opčních akciových programů, jestliže jsou převedeny na doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění či životní pojištění splňující podmínku výplaty plnění nejdříve po 60 měsících trvání smlouvy a zároveň nejdříve v 60 letech věku poplatníka. Lhůta pro převedení prostředků je 30 pracovních dnů ode dne uplatnění opce.“* Toto osvobození tedy může ohodnocené zaměstnance motivovat, aby si zajímavé peněžní prostředky uložili a využili je až v postproduktivním věku. Vzhledem k tomu, že v legislativní úpravě nejsou zahrnuta žádná omezení (například doby držení opcí nebo jejich finanční hodnoty), nejsou tak firmy nijak omezovány a mohou zaměstnanci poskytnout významný benefit pro jejich budoucí potřeby.

Úpravou § 6 jsme tedy vyřešili legislativní nedostatky pro případ zajišťování opcí českou firmou a dále zahraniční firmou, která té české přefakturuje s transakcí spojené náklady. Nicméně takoví zaměstnanci, kteří by využívali opce bez přefakturování nákladů, by byli znevýhodněni díky nemožnosti využít osvobození. I do § 10 by tedy měl být přidán další odstavec s číslem 10, který by obsahoval následující úpravu: *„Za ostatní příjmy se považují též příjmy plynoucí z motivačních opčních akciových programů, které jsou poskytovány poplatníkovi zahraniční firmou bez přefakturování nákladů české spojené společnosti. Zdanění se*

provede v okamžiku uplatnění opce. Za příjem je považována cena v době uplatnění opce a jako výdaje je možné uznat cenu při udělení opce a další náklady spojené s provedením burzovního obchodu. Příjem bude osvobozen, jestliže splní podmínky podle § 4 odst. 1 písm. zl).“ Touto úpravou je tedy umožněno využití osvobození i výše uvedenou skupinou oceněných zaměstnanců a systém je tak spravedlivý.

Nyní je ještě potřeba jednoznačně stanovit uznatelnost či neuznatelnost nákladů pro zaměstnavatele. Zákon o daních z příjmů nám totiž říká, že výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů si zaměstnavatel může odečíst od výnosů a snížit tak svůj základ daně. Náklady na motivační opční akciové programy do této skupiny určitě spadají, protože motivují zaměstnance k vyššímu výkonu, což se v ideálním případě následně projeví ve zvýšení příjmů společnosti. V § 24 však tato úprava chybí, a proto by mohla být za respektování ostatních limitů (v § 24 odst. 2 písm. w) ZDP) stanovena v rámci odst. 2 nového písmene zy) následovně: *„výdaje (náklady) na zajištění motivačních opčních akciových programů, do výše příjmů z nich plynoucích.“* I toto krátké ustanovení by jednoznačně upravilo způsob, jakým má zaměstnavatel postupovat.

Zákonodárci tedy stačí přidat do legislativy relativně malý počet nových odstavců či písmen, aby byla právní úprava srozumitelnější. Navíc by touto změnou mohl podpořit nejen využívání tohoto typu benefitu, ale i spoření obyvatel na penzi, což je pro něj jistě velice žádoucí.

5 Diskuse a závěr

Z provedeného zjišťování vyplynulo, že se sledovaná společnost snaží poskytovat zaměstnancům alespoň některé benefity a rozdělit tak jejich příjem do různých typů ocenění. Z daňového pohledu však nevyužívá plných možností, které jí umožňuje zákon o daních z příjmů, a to konkrétně u příspěvků na doplňkové penzijní spoření či životní pojištění a také u stravenek. Při aplikaci navržených možností by tak mohla za ponechání stejné výše nákladů na zaměstnance zvýšit jejich skutečný příjem. Vybrané benefity jsou totiž na straně zaměstnance osvobozeny od daně. Úspora tedy spočívá v tom, že zaměstnanec z takového příjmu neodvádí ani daň, ani pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Na základě dohody se zaměstnanci by tedy tímto způsobem mohly obě strany společně optimalizovat odvody a zlepšit tak nejen finanční situaci zaměstnanců, ale i jejich spokojenost se systémem poskytovaných výhod.

I když je sledovaná společnost malou firmou, můžeme zde výhodnost benefitů ukázat. Výsledky velké firmy s vysokým počtem zaměstnanců by totiž dle mého názoru při stejných platových podmínkách zaměstnanců přinesly sice znásobené, ale podobné výsledky. Provedené zjišťování zájmu u zaměstnanců o poskytování benefitů nám ukázalo, že i v tak malé firmě je o ně zájem poměrně vysoký. Zaměstnavatel zde tedy má prostor k tomu, aby tímto způsobem zaměstnance motivoval a zvyšoval tak jejich loajalitu, což následně vede ke zvýšení výkonu práce a efektivity firmy. Udržení stávajících kvalifikovaných zaměstnanců je pro něj totiž velice důležité a na jejich práci stojí chod celé společnosti.

Výsledky této práce pro sledovanou společnost přinesly zajímavé výsledky. Přínosem pro její budoucí rozhodování bylo především zjištění zájmu zaměstnanců o vybrané benefity a výpočty skutečných mezd i nákladů při různých scénářích, které se budou od jejich rozhodnutí odvíjet. Nečekaným a novým zjištěním pro ni bylo, že zaměstnanci mají o zaměstnanecké benefity takový zájem. Její původní očekávání byla taková, že zaměstnanci budou mít zájem o poskytnutí příspěvků na soukromé životní pojištění či doplňkové penzijní spoření a že o zbytek benefitů zájem projevovat nebudou. Jako velice zajímavou možnost tedy dle provedených výpočtů shledává úpravu poskytování benefitů v podobě příspěvků na soukromé životní pojištění či doplňkové penzijní spoření. V úvahu přichází ale také zvýšení hodnoty stravenek na 100 Kč za každý pracovní den pro všechny zaměstnance a poskytování příspěvků na přechodné ubytování alespoň pro ty zaměstnance, kteří na tento typ benefitu mají nárok. V aktuálních možnostech společnosti však není reálné poskytnout zaměstnancům všechny benefity najednou, a proto se na základě domluvy se zaměstnanci a při respektování jejich přání rozhodne v současné chvíli využít alespoň jednoho z uvedených typů benefitů, který by vyhovoval všem. Určitě však ví, že to nebude příspěvek na kulturu a rekreaci, kvůli malému zájmu o tento benefit ze strany zaměstnanců. Poměrně nízký zájem zaměstnanců byl i o poskytnutí bezúročných půjček. Proto se i zde zaměstnavatel rozhodl benefitu nevyužít, a to nejen z důvodu nezájmu o něj, ale především díky jeho kapitálové náročnosti a délce jejího poskytování.

Zkoumání daňové úpravy akciových opčních plánů nám ukázalo, že současné znění zákona je nedostatečné a může způsobovat nejasnosti a problémy. Vymezení problematiky v rámci pokynu GFR č. D-6 je sice již jasné, ale není zapracováno do zákona, takže zatím není právně závazné. Jestliže však daňoví poplatníci nechtějí mít s finančními úřady problémy, ve většině případů tohoto znění využijí. Stát ovšem jeho používání nemůže nikomu nařídít, a tak mohou vznikat nepříjemné spory. Proto bych doporučila zapracování úpravy motivačních akciových opčních programů do legislativy co nejdříve. Navíc by se podle mého názoru díky nové úpravě stal tento benefit více diskutovaným tématem a mohl by být i ve větší míře firmami využíván. Ty už totiž nebudou muset mít obavy o složité jednání s úřady a řešení nejasného zákona.

V případě využití navrženého osvobození, by stát také mohl alespoň z části vyřešit problém spoření obyvatel na důchod. Vzhledem k obecnému faktu, že peněž na vyplácení důchodů je ve státní pokladně nedostatek a prognózy do budoucna nejsou lepší, by měla být zájmem státu motivace obyvatel k vlastnímu spoření pro budoucí potřeby. Toto by tedy mohl být další ze způsobů, jak na tomto úsilí pracovat a pomoci tak vyřešit problém nejen současných, ale především budoucích generací. Problémem tohoto řešení je však skutečnost, že akciové opční plány jsou jako benefit poskytovány převážně zaměstnancům na vyšších pozicích ve firmě, tedy manažerům, obchodním ředitelům či jiným důležitým zaměstnancům. Omezení pro běžné zaměstnance sice neexistuje, ale takové chování firem je zvyklostí. Opce na akcie jsou totiž často poskytovány pouze klíčovým zaměstnancům firmy, kteří mohou svojí prací dotáhnout firmu k lepším výkonům. Běžný zaměstnanec se však na vedení společnosti nepodílí a nemůže tak budoucí fungování firmy příliš ovlivnit. Navíc si firma nemůže dovolit ocenit i běžné zaměstnance z důvodu kapitálové náročnosti opčního programu. Zde tedy nastává nesoulad mezi více a méně oceňovanými zaměstnanci. Pokud totiž zaměstnanci dostávají vyšší mzdy, zpravidla více myslí na zabezpečení na stáří a již vytvářejí potřebné úspory z mezd. Z motivačních opčních programů by tak mohli spořit ještě více, i když už to pro ně není tak potřebné jako u běžných zaměstnanců s nižšími příjmy. K těm se však takové formy benefitů zpravidla vůbec nedostanou. Zde je tedy situace závislá na zvážení zaměstnavatele, který se rozhoduje o tom, co přesně od benefitu očekává a jakým zaměstnancům benefit poskytne.

Závěrem lze tedy říci, že tato bakalářská práce prokázala výhodnost zaměstnaneckých benefitů. Je ovšem potřeba vybrat takové odměny, které jsou daňově a odvodově nejvýhodnější jak z pohledu zaměstnance, tak i z pohledu zaměstnavatele. Při konkrétní volbě benefitu je však vhodné nejprve provést průzkum u zaměstnanců, který by přinesl výsledky o jejich skutečném zájmu o konkrétní benefity. Při špatné volbě odměn totiž nemusí být splněn předpoklad, že se jejich loajalita k firmě bude zvyšovat.

V současné době je zaměstnavatelům umožněno poskytovat poměrně širokou škálu nejrozličnějších zaměstnaneckých benefitů. Některé jsou využívány v hojném počtu, jiné se zase téměř vůbec nevyskytují. Mezi tyto případy patří i akciové opční plány. Kdyby se však na tento benefit zákonodárci zaměřili a upravili jeho součas-

né legislativní podmínky, mohli by tento typ benefitu učinit atraktivnějším. Využitím navrženého daňového zvýhodnění by navíc mohli znovu obnovit debatu o vlastním spoření obyvatel na důchod a sami z jeho poskytování vytvořit alespoň částečná východiska z aktuální situace v oblasti důchodové politiky. Je však pouze na státu, jak se k této problematice postaví a zda se v blízké době dočkáme u této oblasti nějakých novinek.

6 Literatura

- BRYCHTA, I. *Daň z příjmů: 2014 : výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2014*. 11. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 600 s. ISBN 978-80-7478-462-0.
- ČERNÁ, S. *Konec zaměstnaneckých akcií* [online]. 26. 1. 2006. [vid. 2015-05-02]. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-1002824-konec-zamestnaneckych-akcii>
- e-SRO.cz [online]. [vid. 2015-02-14]. Dostupné z: <http://www.e-sro.cz/>
- FIŠER, V. *Motivační akciové plány jako forma zaměstnaneckých benefitů*. Brno, 2014. Bakalářská práce. Mendelova univerzita v Brně. Provozně ekonomická fakulta.
- JACSON, J. *Corporate Tax Deductions & Incentive Stock Options* [online]. [vid. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://smallbusiness.chron.com/corporate-tax-deductions-incentive-stock-options-77978.html>
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity v daňových podmínkách roku 2009* [online]. 19. 3. 2009. [vid. 2014-11-27]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d4816v6810-zamestnanecke-benefity-v-danovych-podminkach-roku-2009/>
- MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2014, úplná znění platná k 1. 1. 2014*. 23. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2014, 272 s. ISBN 978-80-247-5171-9.
- Mezi benefity v ČR dominuje vzdělávání* [online]. 28. 8. 2014. [vid. 2014-11-27]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>
- OTAVOVÁ, M. *Zaměstnanecké benefity v podobě opčních (akciových) zaměstnaneckých programů. Daň a právo v praxi*. 2014, 11, 11-14. ISSN 1211-7293.
- Opce* [online]. 4. 10. 2010. [vid. 2015-02-14]. Dostupné z: <http://www.opce.cz/clanky/slovník-pojmu/opce.html>
- PayWell a HR Controlling 2014* [online]. [vid. 2014-11-27]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/cz/cs/poradenstvi-pro-lidske-zdroje/paywell-and-hr.jhtml>
- PayWell: Trendy v odměňování v České republice* [online]. [vid. 2014-11-27]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/cz/cs/poradenstvi-pro-lidske-zdroje/paywell.jhtml>
- PELECH, P., PELC, V. *Daně z příjmů s komentářem 2014*. 14. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1 119 s. ISBN 978-80-7263-867-3.
- PEREZ, W. *Incentive Stock Options* [online]. [vid. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://taxes.about.com/od/capitalgains/a/Incentive-Stock-Options.htm>
- PILAŘOVÁ, I. *Zaměstnanecké benefity roku 2008* [online]. 1. 10. 2008. [vid. 2014-11-26]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d4090v5493-zamestnanecke-benefity-roku-2008/>

- Pokyn GFŘ č. D-6 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- ŠTĚRBOVÁ, K. *Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize* [online]. 28. 8. 2014. [vid. 2014-11-27]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf>
- Tax-advantaged Company Share Option Plans (CSOP) [online]. [vid. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://www.out-law.com/en/topics/tax/share-plans/hmrc-approved-company-share-option-plans-csop/>
- Tomáš Baťa 1876 - 1932* [online]. [vid. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://tomasbata.com/biography.html?lang=cs>
- VANČUROVÁ, A. *Zdanění osobních příjmů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 428 s. ISBN 978-80-7478-388-3.
- VANČUROVÁ, A., LÁCHOVÁ, L. *Daňový systém ČR 2014*. 12. vyd. Praha: 1. VOX, 2014, 391 s. ISBN 978-80-87480-23-6.
- VYCHOPEŇ, J. *Poskytování zaměstnaneckých benefitů v daňových souvislostech* [online]. 8. 6. 2008. [vid. 2014-11-26]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d3721v5052-poskytovani-zamestnaneckych-benefitu-v-danovych-souvislostech/>
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Přílohy

A Podklady pro rozhovor

Příloha obsahuje vytvořené podklady, které mi sloužily pro osobní zjišťování zájmu zaměstnanců o zaměstnanecké benefity.

Zaměstnanec A + B

1. Měl/a byste zájem raději o poskytnutí 2 500 Kč měsíčně jako nepeněžní příspěvek na doplňkové penzijní spoření (DPS) či životní pojištění (ŽP), nebo byste upřednostnil/a, aby zaměstnavatel navýšil mzdové náklady na Vaši osobu o stejnou částku, což by se ve Vaší mzdě projevilo ve zvýšení čisté mzdy o 1 285 Kč?
 - a) Poskytnutí nepeněžního příspěvku na DPS nebo ŽP
 - b) Zvýšení mzdy
2. Měl/a byste zájem raději o zvýšení hodnoty poskytované stravenky na 100 Kč, nebo byste spíše chtěl/a, aby zaměstnavatel ponechal hodnotu poskytované stravenky na stejné částce a rozdíl do zvýšené hodnoty stravenky by Vám přidal do mzdy (což by se v ní projevilo jako zvýšení čisté mzdy o 220 Kč)?
 - a) Zvýšení hodnoty stravenky na 100 Kč
 - b) Ponechání současné výše stravenky a přidání rozdílu do mzdy
 - c) Ponechání současné výše stravenky bez přidání rozdílu do mzdy
 - d) Nemám zájem o žádné stravenky
3. Měl/a byste zájem raději o poskytnutí 2 500 Kč měsíčně jako nepeněžní příspěvek na kulturu a rekreaci, nebo byste upřednostnil/a, aby zaměstnavatel navýšil mzdové náklady na Vaši osobu o stejnou částku, což by se ve Vaší mzdě projevilo ve zvýšení čisté mzdy o 1 285 Kč?
 - a) Poskytnutí nepeněžního příspěvku na kulturu a rekreaci
 - b) Zvýšení mzdy
4. Měl/a byste zájem o poskytnutí bezúročných půjček?
 - a) Ano
 - b) Ne
5. Je obec Vašeho bydliště odlišná od obce, ve které vykonáváte práci? Jestliže ano, měl/a byste zájem o příspěvek na přechodné ubytování v hodnotě 3 500 Kč měsíčně, nebo byste raději upřednostnil/a zvýšení mzdových nákladů na Vaši osobu o stejnou částku, což by se v ní projevilo zvýšením čisté mzdy o 1 799 Kč?
 - a) Ano a měl/a bych zájem o příspěvek na přechodné ubytování
 - b) Ano, ale nemám zájem o příspěvek na přechodné ubytování, raději bych si vybral/a zvýšení mzdy
 - c) Ne, obce se shodují

Zaměstnanec C

1. Měl/a byste zájem raději o poskytnutí 2 500 Kč měsíčně jako nepeněžní příspěvek na doplňkové penzijní spoření (DPS) či životní pojištění (ŽP), nebo byste upřednostnil/a, aby zaměstnavatel navýšil mzdové náklady na Vaši osobu o stejnou částku, což by se ve Vaší mzdě projevilo ve zvýšení čisté mzdy o 1 285 Kč?
 - a) Poskytnutí nepeněžního příspěvku na DPS nebo ŽP
 - b) Zvýšení mzdy
2. Měl/a byste zájem raději o zvýšení hodnoty poskytované stravenky na 100 Kč, nebo byste spíše chtěl/a, aby zaměstnavatel ponechal hodnotu poskytované stravenky na stejné částce a rozdíl do zvýšené hodnoty stravenky by Vám přidal do mzdy (což by se v ní projevilo jako zvýšení čisté mzdy o 205 Kč)?
 - a) Zvýšení hodnoty stravenky na 100 Kč
 - b) Ponechání současné výše stravenky a přidání rozdílu do mzdy
 - c) Ponechání současné výše stravenky bez přidání rozdílu do mzdy
 - d) Nemám zájem o žádné stravenky
3. Měl/a byste zájem raději o poskytnutí 2 500 Kč měsíčně jako nepeněžní příspěvek na kulturu a rekreaci, nebo byste upřednostnil/a, aby zaměstnavatel navýšil mzdové náklady na Vaši osobu o stejnou částku, což by se ve Vaší mzdě projevilo ve zvýšení čisté mzdy o 1 285 Kč?
 - a) Poskytnutí nepeněžního příspěvku na kulturu a rekreaci
 - b) Zvýšení mzdy
4. Měl/a byste zájem o poskytnutí bezúročných půjček?
 - a) Ano
 - b) Ne
5. Je obec Vašeho bydliště odlišná od obce, ve které vykonáváte práci? Jestliže ano, měl/a byste zájem o příspěvek na přechodné ubytování v hodnotě 3 500 Kč měsíčně, nebo byste raději upřednostnil/a zvýšení mzdových nákladů na Vaši osobu o stejnou částku, což by se v ní projevilo zvýšením čisté mzdy o 1 799 Kč?
 - a) Ano a měl/a bych zájem o příspěvek na přechodné ubytování
 - b) Ano, ale nemám zájem o příspěvek na přechodné ubytování, raději bych si vybral/a zvýšení mzdy
 - c) Ne, obce se shodují

Zaměstnanec D

1. Měl/a byste zájem raději o poskytnutí 2 500 Kč měsíčně jako nepeněžní příspěvek na doplňkové penzijní spoření (DPS) či životní pojištění (ŽP), nebo byste upřednostnil/a, aby zaměstnavatel navýšil mzdové náklady na Vaši osobu o stejnou částku, což by se ve Vaší mzdě projevilo ve zvýšení čisté mzdy o 1 270 Kč?
 - a) Poskytnutí nepeněžního příspěvku na DPS nebo ŽP
 - b) Zvýšení mzdy
2. Měl/a byste zájem raději o zvýšení hodnoty poskytované stravenky na 100 Kč, nebo byste spíše chtěl/a, aby zaměstnavatel ponechal hodnotu poskytované stravenky na stejné částce a rozdíl do zvýšené hodnoty stravenky by Vám přidal do mzdy (což by se v ní projevilo jako zvýšení čisté mzdy o 115 Kč)?
 - a) Zvýšení hodnoty stravenky na 100 Kč
 - b) Ponechání současné výše stravenky a přidání rozdílu do mzdy
 - c) Ponechání současné výše stravenky bez přidání rozdílu do mzdy
 - d) Nemám zájem o žádné stravenky
3. Měl/a byste zájem raději o poskytnutí 2 500 Kč měsíčně jako nepeněžní příspěvek na kulturu a rekreaci, nebo byste upřednostnil/a, aby zaměstnavatel navýšil mzdové náklady na Vaši osobu o stejnou částku, což by se ve Vaší mzdě projevilo ve zvýšení čisté mzdy o 1 270 Kč?
 - a) Poskytnutí nepeněžního příspěvku na kulturu a rekreaci
 - b) Zvýšení mzdy
4. Měl/a byste zájem o poskytnutí bezúročné půjčky?
 - a) Ano
 - b) Ne
5. Je obec Vašeho bydliště odlišná od obce, ve které vykonáváte práci? Jestliže ano, měl/a byste zájem o příspěvek na přechodné ubytování v hodnotě 3 500 Kč měsíčně, nebo byste raději upřednostnil/a zvýšení mzdových nákladů na Vaši osobu o stejnou částku, což by se v ní projevilo zvýšením čisté mzdy o 1 784 Kč?
 - a) Ano a měl/a bych zájem o příspěvek na přechodné ubytování
 - b) Ano, ale nemám zájem o příspěvek na přechodné ubytování
 - c) Ne, obce se shodují