

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝC BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2011

Kateřina Dušáková

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝC BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra účetnictví a financí

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

Zaměstnanecké benefity v kontextu hospodářské krize

Vedoucí bakalářské práce

Autor

Ing. Václav Boněk

Kateřina Dušáková

2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina DUŠÁKOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Zaměstnanecké benefity v kontextu hospodářské krize**
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Zjistit a zhodnotit, jak se hospodářská krize projevila v poskytování zaměstnaneckých benefitů u konkrétních subjektů

Metodický postup:

1. Zaměstnanecké benefity, jejich účel
2. Členění zaměstnaneckých benefitů
3. Vývoj poskytování zaměstnaneckých benefitů u vybraných subjektů v letech 2007-2010
4. Úspora dosažená změnou v poskytování daňových benefitů u vybraných subjektů
5. Zhodnocení účelnosti změn v poskytování daňových benefitů u vybraných subjektů
6. Závěr


Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: 30 - 40 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Jakubka J. a kol.: Zákoník práce k 1. 1. 2010 s komentářem, Anag 2010
(popř. jiný současný komentář k zákoníku práce)
Dušek J.: Daň z příjmů 2010, Grada Publishing 2010
Pelech P., Pelc V.: Daně z příjmů s komentářem, Anag 2010
Pelech P. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti
v roce 2010, Anag 2010
Pelc V.: Zaměstnanecké benefity, Linde 2009
Macháček I.: Zaměstnanecké benefity v podmínkách roku 2009, příloha
časopisu Daně a právo v praxi, 2009
www.mfcr.cz
odborné časopisy (Daně a právo v praxi, Daňový expert, DHK, Daně
a finance aj.)

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Václav Boněk
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: 1. března 2010
Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2011


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.

děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2010

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zaměstnanecké benefity v kontextu hospodářské krize“ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Ve Stradově 13. dubna 2011

.....
Kateřina Dušáková

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucímu práce Ing. Václavu Boňkovi za odbornou pomoc, cenné rady a metodické vedení při zpracování této práce.

Obsah

1. Úvod.....	1
2. Zaměstnanecké benefity	2
2.1 Co jsou benefity?	2
2.2 Systém zaměstnaneckých benefítů	2
2.3 Význam a rizika benefítů.....	3
3. Členění zaměstnaneckých benefítů.....	5
3.1 Obecné typy benefítů	5
3.2 Benefity z hlediska věcného	6
3.3 Benefity z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance	7
3.4 Benefity z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele	10
3.5 Benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti.....	12
3.5.1 Mimořádně výhodné zaměstnanecké benefity.....	13
3.5.2 Zaměstnanecké benefity s dílčí výhodností	15
4. Výzkum společnosti ING ČR a Svazu průmyslu a dopravy ČR v oblasti zaměstnaneckých benefítů	16
5. Vývoj poskytování zaměstnaneckých benefítů u vybraných subjektů v letech 2007-2010	19
5.1 Subjekt A	19
5.1.1 Rok 2007.....	19
5.1.2 Rok 2008.....	19
5.1.3 Rok 2009.....	19
5.1.4 Rok 2010.....	20
5.1.5 Poskytované benefity a náklady na ně.....	21
5.1.6 Úspora dosažená změnou v poskytování daňových benefítů u subjektu A...	22
5.2 Subjekt B.....	23
5.2.1 Rok 2007.....	23
5.2.2 Rok 2008.....	23
5.2.3 Rok 2009.....	23

5.2.4 Rok 2010.....	24
5.2.5 Poskytované benefity a náklady na ně.....	24
5.2.6 Úspora dosažená změnou v poskytování daňových benefitů u subjektu B ...	25
6. Zhodnocení účelnosti změn v poskytování daňových benefitů	26
6.1 Subjekt A	26
6.2 Subjekt B.....	30
7. Závěr	32
8. Summary	34
9. Použitá literatura	35
10. Seznam tabulek	37
11. Seznam grafů	38

1. Úvod

Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době stále aktuálnější téma. Cílem každého podniku jsou vedle zisku a dlouhodobé prosperity kvalitní a spolehliví zaměstnanci. Ty je třeba motivovat k aktivnímu přístupu k práci, loajalitě a kvalitním pracovním výkonům. A právě jedním z prostředků k výše uvedenému jsou zaměstnanecké benefity, jinak častěji označované jako zaměstnanecké výhody.

Základní motivací zaměstnanců stále zůstává mzda, ale už nebývá jediným kritériem při výběru zaměstnání, zvažování setrvání ve stávajícím zaměstnání nebo poohlédnutí se po lepším. Zaměstnanecké benefity se tak mohou stát významnou konkurenční výhodou.

Je velmi důležité správně rozložit jejich poskytování a zohlednit v tom možnosti podniku tak, aby nebyla zatížena ani firma ani zaměstnanec. Benefity by neměly být zaváděny pouze jako prostředek daňové úspory, ale měly by plnit smysl své existence, kterým je tedy motivování zaměstnanců.

Cílem této práce je zjištění a zhodnocení toho, jak se hospodářská krize, která proběhla v loňském roce a jejíž dopady stále ještě dobíhají a budou dobíhat, projevila v poskytování zaměstnaneckých benefitů u konkrétních subjektů, zejména v poskytování daňových benefitů.

2. Zaměstnanecké benefity

2.1 Co jsou benefity?

Než se pustíme do různých dělení, myšlenek, významů, daňové tematiky apod., tak je třeba si ujasnit, co vůbec ony zaměstnanecké benefity jsou.

Zaměstnanecké benefity neboli výhody můžeme vidět jako plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci mimo mzdu nebo nad rámec mzdy. Na benefity není právní nárok. Jsou totiž nepovinné, fakultativní, protože existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu nebo jako součást dohody v pracovní či podobné smlouvě, která je uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. (Pelc, 2009)

Zaměstnanecké výhody neboli benefity jsou jedním ze způsobů, jimiž se zaměstnavatelé snaží získat a udržet si své zaměstnance. Současně je to nástroj pro motivaci k dobré pracovní morálce a vysoké výkonnosti. Nemusí se přitom jednat jen o nejnámější formu – stravenky, ale někde můžete získat třeba i služební automobil, mobilní telefon, notebook i k soukromým účelům, dále příspěvek na penzijní připojištění, rekreaci, nadstandardní zdravotní péči, ubytování, volnou jízdenku a mnoho dalších. (Využívané zaměstnanecké výhody [online], 2009)

2.2 Systém zaměstnaneckých benefitů

Dobře zvolený systém poskytování zaměstnaneckých benefitů, který je doplněný optimálním systémem odměňování zaměstnanců, může pomoci zvýšit konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy. Dobře oceňovaní a odměňovaní zaměstnanci dělají své firmě vhodnou reklamu mezi svými přáteli a tím posilují budování dobrého image firmy. Zaměstnanecké výhody určené pro všechny zaměstnance může firma poskytovat následovně:

1. Fixní systém benefitů – zaměstnavatel vybere základní benefity s určením pro všechny zaměstnance a je na samotném zaměstnanci, zda je využije nebo ne. Největší nevýhodou takového poskytování zaměstnaneckých výhod je, že zaměstnavatel investuje do určitého programu benefitů, ale zaměstnanci o ně nemusí mít zájem. Jako příklad můžeme uvést zabezpečení vstupenek do bazénu, na kulturní akce, vitamínové přípravky, očkování proti chřipce apod.
2. Flexibilní systém benefitů – tento systém umožňuje zaměstnancům volbu benefitů v rámci stanoveného firemního balíčku výhod a stanoveného limitu bodů pro každého zaměstnance. Má tak možnost vybrat si ty benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. Systém bývá označován jak *cafeteria systém* – v překladu „bufetový systém“. (Macháček, 2008)

2.3 Význam a rizika benefitů

Firmy se prostřednictvím benefitů snaží eliminovat určité negativní projevy chování zaměstnanců. Nejčastější formou těchto negativních projevů je nadměrná absence. Firmy se ale zároveň snaží i o motivaci zaměstnanců k inovativnímu přístupu a zodpovědnosti za svou práci i výsledky celého týmu. A nejběžnějším nástrojem bývají právě zaměstnanecké výhody. Pomalu přestává existovat institut tzv. 13. a 14. platů. Tedy odměn, které byly zaměstnancům garantovány bez ohledu na jejich skutečné výsledky i na výsledky celé firmy. (Zaměstnanecké výhody umí významně motivovat [online], 2007)

Z ekonomického hlediska spočívá význam benefitů v možnostech úspory mzdových nákladů s ohledem na daňové zvýhodnění a odvodové úlevy. Používají se proto zejména kvůli daňové nebo odvodové optimalizaci. Poskytování zaměstnaneckých výhod je také součástí personální politiky a účelný nástroj personálního managementu. Benefity přispívají k přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců, ke zvýšení jejich loajality, motivace a produktivity, ke snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů. Benefity jsou také efektivní formou investice do zaměstnanců. Je to i způsob odlišení se od konkurence, snaha o získání konkurenční

výhody, posílení firemní kultury, ochrana a budování reputace, zvyšování hodnoty značky. (Pelc, 2009)

Největší riziko v poskytování zaměstnaneckých výhod je skryto ve faktu, že výhody by neměly být diskriminační. Zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. (Pelc, 2009)

3. Členění zaměstnaneckých benefitů

Na zaměstnanecké benefity lze nahlížet z mnoha různých úhlů pohledu.

3.1 Obecné typy benefitů

Pro Českou republiku je nejčastější a nejtypičtější dělení benefitů do následujících skupin:

1. výhody sociální povahy – příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění, podnikové půjčky, příspěvky na rekreaci dětí apod.
2. výhody zkvalitňující využívání volného času – kulturní a sportovní aktivity, dotované zájezdy, dotování rekreace pro pracovníky a jejich rodinné příslušníky
3. výhody se vztahem k práci – stravování, výhodnější prodej podnikových produktů pracovníkům, příspěvek na úhradu cestovních nákladů při dojíždění do zaměstnání, vzdělávání hrazené zaměstnavatelem
4. výhody spojené s postavením v organizaci – používání podnikových automobilů pro soukromé účely zaměstnance, mobilní telefon (pokud není nutnou součástí při výkonu zaměstnání), příspěvek na pořízení společenského oděvu atd. (Koubek, 2003)

Jiný obecný pohled na benefity nám nabízí např. P. Houžvička ve svém článku zveřejněném v časopise Profit č.49/2008:

„Jelikož je zaměstnaneckých benefitů velké množství, obecně se dělí na skupiny benefitů, které v sobě zahrnují konkrétní benefity“:

1. Volný čas - jedná se o příspěvky na sportovní, kulturní a společenské akce. Tato

skupina benefitů je u zaměstnanců nejvíce oceňovaná, protože svůj volný čas tráví každý jinak. Uplatnění těchto benefitů tak kromě odpočinku zaměstnanců také nepřímo přispívá k vylepšení firemní kultury a týmové práce. Trh volnočasových benefitů je v Česku poměrně rozvinutý

2. Zdravotní péče - každému zaměstnavateli záleží na zdraví zaměstnanců, proto jsou zdravotní benefity velmi vyhledávanou komponentou v balíčcích zaměstnaneckých výhod. Přispívá k tomu jistě i zákonná povinnost zaměstnavatelů ohledně zajištění základní zdravotní péče.
3. Finanční služby – do této skupiny benefitů lze zařadit pojištění, připojištění, zaměstnanecké půjčky atd. Každý produkt má své parametry, zvláštnosti a v neposlední řadě i svá pravidla pro daňová osvobození.
4. Rozvoj a vzdělávání – rozvoj a vzdělávání jsou nezbytnou součástí života každého člověka a také nezbytnou podmínkou k udržení konkurenceschopnosti“ (Houžvička, 2008)

3.2 Benefity z hlediska věcného

Z hlediska věcného můžeme rozlišovat benefity s orientací na:

1. bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu v souvislosti s pracovním nasazením – sem můžeme zařadit např. příspěvek na dopravu do zaměstnání, příspěvek na ubytování – tyto benefity mají význam zejména v oblastech se zhoršenou dopravní obslužností nebo v případě nedostatku zaměstnanců s potřebnou profesí. Dále sem může patřit např. poskytnutí služebního auta i pro osobní potřebu zaměstnance
2. osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců – jazykové a různé vzdělávací kurzy a výuky – tyto benefity jsou významné nejen pro rozšíření znalostí zaměstnanců, ale také jako forma zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele.

3. zdravotní aspekty života zaměstnanců – závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče, příspěvek na dovolenou nebo týden či týdny dovolené navíc, poskytnutí vitamínů, vakcíny proti chřipce, zdravotní obuv, sick day neboli volný den na nemoc bez lékařského potvrzení, rehabilitační, rekondiční a relaxační pobyty v lázních.
4. sociální aspekty života zaměstnanců – podpory a půjčky v obtížnějších a složitějších sociálních situacích. (Pelc, 2009)

3.3 Benefity z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance

Benefity z hlediska charakteru příjmů zaměstnance můžeme rozdělit do dvou skupin:

1. Peněžní – zaměstnanec přímo obdrží příslušnou částku
2. Nepeněžní – někdy se označují také jako nepřímé odměny. Patří sem zejména bezplatné nebo zvýhodněné služby poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci. Nejčastěji jsou poskytovány z oblasti zdravotní, rekreační, sportovní, kulturní apod.

Pro tuto skupinu benefitů je charakteristikou výdej finančních prostředků na benefit na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec ale plnění nezíská ve formě fyzického čerpání peněžních prostředků. Benefit je čerpán prostřednictvím výhody anebo naturálního plnění.

„Za nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci lze považovat takové plnění, kdy celkové náklady na činnost nebo akci jsou uhrazeny zaměstnavatelem a zaměstnanci jsou poskytnuty v plné hodnotě, nebo za cenu sníženou o příspěvek zaměstnavatele, pokud je tento příspěvek nižší než celková cena“. (Pelc, 2009)

Ad 1) Mezi benefity peněžního plnění patří:

- Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna - zaměstnanci je poskytnuto o 1 týden (ale i více) dovolené navíc. Zdravotní dny volna, spíše známé jako „sick-days“, slouží k intenzivnímu léčení nastávajícího onemocnění, aniž by musel zaměstnanec předkládat lékařské potvrzení.
- Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky - jedná se o příplatky na různorodé formy zdravotní péče a pomůcky, které nejsou poskytovány formou nepeněžního plnění.
- Příplatky zaměstnancům na rekreaci - zaměstnanci je poskytnuta finanční suma na rekreaci. *„Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance. V souladu se zněním pokynu Ministerstva financí č. D-300 může plnění pro rodinné příslušníky pro daňové účely zaměstnavatel založit nejen na principu příbuzenského vztahu nebo na manželském svazku, ale i např. na faktickém soužití (...) anebo na partnerském soužití ...“* (Macháček, 2009)
- Příspěvek a příspěvek na vzdělání - zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na vzdělání v oborech, které nesouvisí s předmětem jeho podnikání.
- Věrnostní a stabilizační plnění - jde o peněžní dary vyplacené zaměstnanci po uplynutí určité doby trvání pracovního poměru nebo při dosažení určitých životních jubileí.
- Příspěvek na dopravu do zaměstnání - jedná se o příspěvek na dopravu do zaměstnání ve formě peněžního plnění.
- Příplatky na kulturní pořady a sportovní akce
- Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým - tato výpomoc představuje jednorázovou platbu nejbližším pozůstalým zaměstnance v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací.
- Peněžní dar jako pracovněprávní nárok - jedná se o peněžní plnění, které není součástí pevné ani pohyblivé složky mzdy, ale tento příjem zaměstnanci náleží na základě smluvního či jiného ujednání (pracovní smlouva aj.).

- Poskytnutí půjčky - zaměstnavatel poskytne zaměstnanci bezúročnou půjčku nebo půjčku s úrokem nižším, než je obvyklý. Benefitem pro zaměstnance je, že nemusel zaplatit obvyklý úrok.
- Sociální výpomoc zaměstnanci - zaměstnanci je poskytnuta ve svízelných životních situacích, ve kterých se ocitl bez svého zavinění apod.
- Ošatné - příspěvek je zaměstnanci vyplacen na pořízení běžného, občanského oblečení, nikoliv toho pracovního.

Ad 2) Mezi benefity nepeněžního plnění patří:

- Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění - příspěvek je zaměstnavatelem poukázán na účet penzijního fondu zaměstnancova penzijního připojištění se státním příspěvkem, případně pojišťovně zaměstnance na pojištění pro případ smrti (nebo dožití) nebo na důchodové pojištění.
- Příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů - příspěvkem je hodnota stravování poskytnutého zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů. Nejčastěji ale do této kategorie spadají tzv. stravenky, neboli jídelní kupóny, kterými lze zaplatit pouze potraviny.
- Poskytnutí pracovního oblečení - pracovním oblečením se rozumí oblečení jednotné, identifikující zaměstnavatele viditelnými identifikačními znaky, do kterého jsou zaměstnanci ošaceni při výkonu zaměstnání. Nejedná se o ochranné pracovní pomůcky poskytované zaměstnavatelem ze zákonné povinnosti.
- Odborný rozvoj zaměstnanců - jedná se o úhradu výdajů spojených s osobním rozvojem zaměstnanců a související s předmětem činnosti zaměstnavatele. Osobním rozvojem se pak rozumí zvýšení kvalifikace (např. jazykové kurzy) nebo rekvalifikace zaměstnance.
- Příspěvek na dopravu do zaměstnání - nepeněžním plněním se tento příspěvek stává v případě, kdy cena dopravného není proplacena zaměstnanci, ale je za zaměstnance zaplácena zajišťovateli dopravy.
- Přechodné ubytování - je poskytováno v případě, kdy místo výkonu práce je rozdílné od obce, kde má zaměstnanec trvalé bydliště.

- Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění - jedná se o formu rekreace, která je poskytována zaměstnavatelem a zabezpečována třetími subjekty.
- Užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění - tímto benefitem může být např. hrazení vitamínových přípravků, očkování, rehabilitace, lázeňského pobytu, odstranění kosmetických vad a to touto formou, kdy zaměstnavatel zboží či službu přímo zaplatí zdravotnickému zařízení.
- Používání předškolních zařízení formou užití - předškolní zařízení je provozováno třetí osobou a zaměstnancům je umožněno toto zařízení užívat, přičemž cenu za tuto službu zcela nebo z části hradí zaměstnavatel.
- Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění - zaměstnavatel přispívá na kulturní akce, čímž jsou myšleny nejenom divadelní představení či návštěvy pamětihodností, ale i vánoční večírek pro zaměstnance s hudbou, večerí a malým dárkem, a sportovní akce. Také se jedná např. o pronájem tělocvičen či bazénů, ale i příspěvky na vstupné do takových zařízení.
- Nepeněžní dary - tímto benefitem se rozumí poskytnutí zaměstnanci zaměstnavatelem např. dárkového kuponu či poukázky na nákup libovolného zboží nebo čerpaní služby.
- Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti - jedná se o poskytování nealkoholických nápojů nad rámec zákonů. (Pelc, 2009)

3.4 Benefity z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele

Z tohoto hlediska můžeme zaměstnanecké benefity dělit na:

1. Finanční – zaměstnavatel tedy na poskytnutý benefit vydává finanční prostředky – jejich příklady jsou uvedeny v předchozí podkapitole – finanční plnění na straně zaměstnavatele může mít formu peněžní a nepeněžní na straně zaměstnance.
2. Nefinanční – benefit je poskytován bez finančního výdaje zaměstnavatele. Příkladem může být poskytování vlastních výrobků či služeb zaměstnancům za nižší cenu než obvyklou nebo poskytnutí služebního motorového vozidla pro soukromé potřeby zaměstnance. Mezi benefity nefinančního nepeněžního plnění patří:

- Prodej bytu zaměstnanci - zaměstnavatel prodá zaměstnanci byt za cenu nižší, než je cena tržní. Benefitem je rozdíl mezi cenou zjištěnou podle předpisů o oceňování a nižší cenou, za kterou zaměstnanec byt koupil.
- Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu - zaměstnanec od zaměstnavatele odebere (nakoupí) zboží či služby za cenu nižší, než je cena, za kterou zboží a služby zaměstnavatel prodává zákazníkům, či než je cena obvyklá. Benefitem je rozdíl těchto cen.
- Použití majetku zaměstnavatele pro soukromé účely - zaměstnanec používá majetek zaměstnavatele pro své soukromé potřeby. Jedná se např. o bezplatné používání služebního vozidla, mobilního telefonu, notebooku či o zapůjčení strojů a zařízení k soukromému použití.
- Poskytnutí slevových karet - jedná se o zapůjčení slevových karet, opravňujících držitele k nákupu zboží či služeb za zvýhodněnou cenu, zaměstnavatelem zaměstnanci (Pelc, 2009)

Pro přehlednost si dvě výše uvedené podkapitoly můžeme znázornit v tabulce:

Tabulka 1: Benefity z hlediska charakteru výdaje zaměstnavatele a příjmu zaměstnance

Charakter benefičního výdaje zaměstnavatele	Charakter benefičního příjmu zaměstnance
Finanční = výdej finančních prostředků na benefit	Peněžní = příjem finančních prostředků na benefit, zaměstnanec fyzicky obdrží finanční částku
Nefinanční = benefit není spojen s výdajem finančních prostředků	Nepeněžní = naturální plnění či výhoda

Zdroj: PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009 : Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha: Linde Praha a.s., 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

Zaměstnanecké benefity mohou být zaměstnavatelem poskytovány:

1. Všem zaměstnancům firmy – např. příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování, příspěvky na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, příspěvky na sportovní a kulturní akce, příspěvky na vzdělávací kurzy a školení, hrazení zdravotních prohlídek, úhrada masážních, rehabilitačních a posilovacích služeb, nákup vitaminových přípravků, zvýhodněné půjčky, dary k životním a jiným výročím, prodej produktů firmy za cenu nižší než je cena obvyklá (tržní), poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, občerstvení na pracovišti.
2. Pouze vybrané skupině zaměstnanců – např. používání služebního auta i pro soukromé účely, zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování, opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií.
3. Popř. mohou být poskytovány individuálně zaměstnancům – podpory při neštěstí v rodině, při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance. (Macháček, 2008)

3.5 Benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

Jedním z faktorů, které organizace zvažují při poskytování zaměstnaneckých výhod, jsou i jejich daňové aspekty. Náklady na poskytování benefitů mohou nebo nemusí být pro organizaci nákladem daňově uznatelným; podobně výhoda může nebo nemusí být osvobozena od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti na straně zaměstnance. Z daňového pohledu mohou proto ve vztahu k výhodám nastat tři základní situace:

1. výhoda je daňově uznatelným nákladem a je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti - do této kategorie patří třeba stravenky, penzijní připojištění, životní pojištění, vše s určitými omezeními
2. výhoda je daňově neuznatelným nákladem, je však osvobozena od daně z příjmu fyzických osob - tato kategorie zahrnuje například příspěvky na

kulturní pořady, sportovní akce (fitness, plavecký bazén, fotbalový zápas, kurz golfu, lyžování v Alpách), nápoje na pracovišti, půjčky a další

3. výhoda je daňově neuznatelným nákladem a není osvobozena od daně z příjmu fyzických osob - patří sem například benzinové karty, slevy na zboží a podobně (Zaměstnanecké benefity: cíle, problémy, efektivita [online], 2010)

Zaměříme-li se na rozdělení zaměstnaneckých benefitů z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti, můžeme je rozdělit do dvou základních skupin:

1. mimořádně výhodné zaměstnanecké benefity
2. zaměstnanecké benefity s dílčí výhodností

3.5.1 Mimořádně výhodné zaměstnanecké benefity

Jsou to benefity, které jsou (případně do limitu) daňovým výdajem na straně zaměstnavatele. Na straně zaměstnance jsou (opět případně do limitu) osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění – jinými slovy – neplatí se z nich pojistné.

Tyto benefity jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance daňově i odvodově (pojistně) nejvýhodnější. Z daňového hlediska jsou podle zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů plně daňovým výdajem zaměstnavatele, případně daňovým výdajem do zákonem stanoveného limitu. A u zaměstnance, jak bylo uvedeno výše, jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a z toho důvodu nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvody sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2009)

Příklad:

Tabulka 2: Příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění

Součet ročního příspěvku zaměstnavatele na ŽP a PP		
	méně než 24 000 Kč	více než 24 000 Kč
Zaměstnavatel	Příspěvek je pro zaměstnavatele daňovým nákladem. Příspěvek nepodléhá odvodům na SZP.	Příspěvek je pro zaměstnavatele daňovým nákladem. Částka příspěvku převyšující 24 000 Kč podléhá odvodům na SZP (34 %) do úrovně stanoveného stropu*.
Zaměstnanec	Příspěvek zaměstnavatele nepodléhá dani z příjmu fyzických osob. Zaměstnanec neodvádí z příspěvku zaměstnavatele odvody na SZP.	Částka příspěvku převyšující 24 000 Kč: - podléhá dani z příjmu (15 %) - podléhá odvodům na SZP (11 %) do úrovně stanoveného stropu* . Částka odvedená zaměstnavatelem** na SZP dále navyšuje základ daně pro odvod daně z příjmu fyzických osob.

Zdroj: <http://www.ing.sk/cz/produkty-a-sluzby/employee-benefits/co-nabizime/podminky-danove-odcitatelnosti/>

* Novela zavádí tzv. strop na odvody pojistného na zdravotní a sociální pojištění zaměstnanců ve výši 72násobku průměrné měsíční mzdy.

** V důsledku zavedení nového výpočtu základu daně tzv. superhrubé mzdy (kdy součástí základu daně z příjmů fyzické osoby je sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem), navyšuje částka, kterou zaměstnavatel odvede na SZP z částky nad 24 000 Kč ročně, i základ daně pro výpočet daně z příjmu fyzických osob.

Vysvětlivky: ŽP: Životní pojištění, PP: Penzijní připojištění, SZP: Sociální a zdravotní pojištění

3.5.2 Zaměstnanecké benefity s dílčí výhodností

Tyto benefity (někdy také nazývané „částečně výhodné“) jsou např. na straně zaměstnavatele daňovým výdajem a na straně zaměstnance jsou daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Nebo může nastat případ, kdy benefity nejsou u zaměstnavatele daňových výdajem (nejsou daňově účinné), ale u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, a proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění – jinými slovy – neplatí se z nich pojistné.

Benefity z daňovou nebo odvodovou (pojistnou) dílčí výhodností jsou takové benefity, které jsou nebo při splnění zákonných podmínek mohou být daňovým výdajem na straně zaměstnavatele z důvodu sjednaného pracovněprávního nároku. Jde o benefiční plnění, které je daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, protože je jako pracovněprávní nárok dohodnuto v kolektivní smlouvě, popř. je sjednáno v individuální pracovní smlouvě podle podmínek, které stanoví zákon o daních z příjmů. Na straně zaměstnance je benefiční příjem osvobozen od daně zčásti (do limitu), nebo není od daně osvobozen vůbec a je potom součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

Příklad: Prodloužená dovolená a zdravotní dny volna

Zaměstnavatel: pokud je benefiční plnění jako pracovněprávní nárok dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo je určeno formou vnitřního předpisu, případně sjednáno v individuální pracovní smlouvě, je výdaj na tento benefit daňovým výdajem zaměstnavatele. Pokud nebyl benefit plněním pracovněprávního nároku, pak výdaj na něj je výdajem nedaňovým.

Zaměstnanec: pro zaměstnance je uvedený peněžní příjem příjmem ze závislé činnosti a jako takový je zdaňován. Je tedy dílčím základem daně z příjmů zaměstnance.

Pojistné: příjem zaměstnance je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2009)

4. Výzkum společnosti ING ČR a Svazu průmyslu a dopravy ČR v oblasti zaměstnaneckých benefitů

Svaz průmyslu a dopravy ČR ve spolupráci se společností ING ČR realizoval v červnu loňského roku průzkum, jehož cílem bylo zmapovat oblast zaměstnaneckých výhod. Tento průzkum byl čtvrtým v řadě. Cílem této práce ovšem není srovnávání výsledků jednotlivých výzkumů, ovšem výsledky z poslední verze tohoto průzkumu nám mohou pomoci v získání obecného přehledu o tématu této bakalářské práce.

V předchozích kapitolách jsme se seznámili s tím, co zaměstnanecké benefity jsou, jaký je jejich význam, rizika i jakým způsobem se rozdělují. Díky tomuto výzkumu se nyní můžeme seznámit i s tím, jak se v první polovině loňského roku vyvíjelo poskytování zaměstnaneckých výhod v zotavující se ekonomice.

Průzkumu se zúčastnilo 173 společností z celé České republiky prostřednictvím internetových stránek, které byly vytvořeny pro tento účel. Nejvíce společností bylo z Prahy (14%), Jihomoravského kraje (15%), Středočeského kraje (11%) a Moravskoslezského kraje (11%). Do výzkumu byly zahrnuty společnosti ze všech hlavních odvětví klasifikace OKEČ. Dominovala skupina společností ze zpracovatelského průmyslu s 54% zastoupením. Další výraznou skupinou byly společnosti ze stavebnictví (10%) a společnosti provozující obchod, opravy apod. (10%). V průzkumu byly zastoupeny všechny velikosti společností podle počtu zaměstnanců a to následovně:

Do 49 zaměstnanců – 24%

50 – 249 zaměstnanců – 41%

Nad 250 zaměstnanců – 35%

Průzkumem bylo zjištěno, že daňově zvýhodněné benefity nabízí svým zaměstnancům většina oslovených společností – přesněji 95% z nich. Mezi

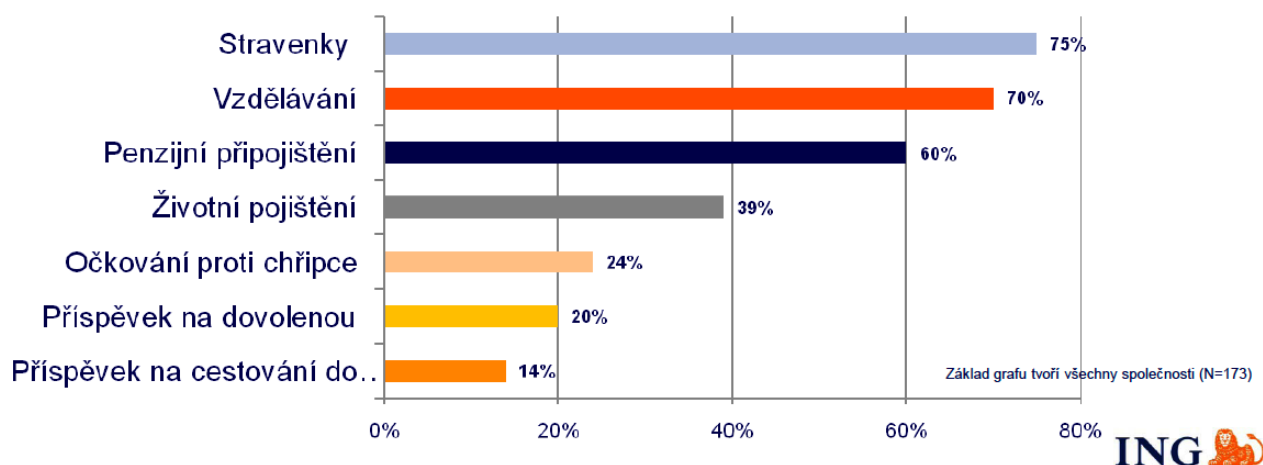
nejoblíbenější daňově zvýhodněné benefity stále patří stravenky. Výzkum potvrdil i oblibu penzijního připojištění a životního pojištění. Tyto dva benefity nabízí svým zaměstnancům stále více firem. Nárůst byl zaznamenán především u benefitů ve formě vzdělávání.

Nejvyšší podíl mezi daňově nezvýhodněnými benefity má mobilní telefon, který svým zaměstnancům poskytuje 80% firem.

V průměru nabízí firmy tři daňově zvýhodněné benefity. U daňově nezvýhodněných benefitů mají zaměstnanci k dispozici v průměru pět těchto benefitů. Ve větších firmách pak tato čísla mohou být vyšší. Průzkumem bylo zjištěno, že daňově nezvýhodněné benefity mají klesající tendenci, s výjimkou vzdělávání, které jako jediný benefit zaznamenalo nárůst.

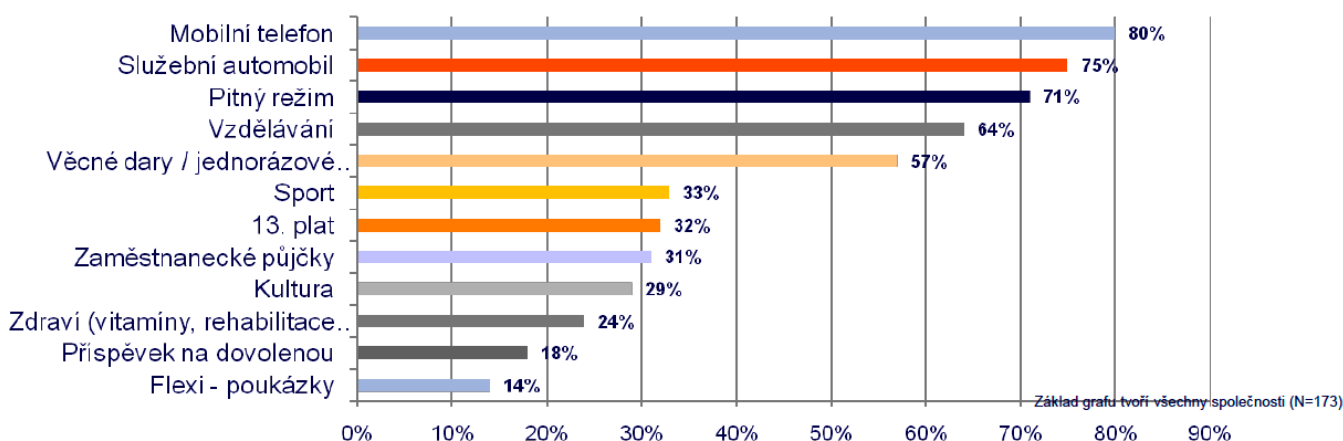
Dále téměř 40% společností poskytuje svým zaměstnancům i další motivační benefity. Nejčastější formou je finanční bonus na základě výkonnosti, dále pak věrnostní odměna za odpracované roky nebo týden dovolené navíc.

Graf 1: Daňově zvýhodněné zaměstnanecké benefity



Zdroj: <http://www.spcr.cz/files/vyzkum.pdf>

Graf 2: Daňově nezvýhodněné zaměstnanecké benefity



Zdroj: <http://www.spcr.cz/files/vyzkum.pdf>

Ekonomická situace se odráží zejména v množství poskytovaných benefitů, které společnosti svým zaměstnancům nabízejí. Firmy, jejichž ekonomická situace se zlepšila, poskytují svým zaměstnancům více než tři daňově zvýhodněné benefity.

Mezi nejstabilnější daňově zvýhodněné benefity patří již zmiňované stravenky. Ekonomická situace firem má na jejich poskytování jen malý vliv. Více se vliv ekonomické situace projevuje zejména na penzijním připojištění. Tento benefit poskytují především firmy, které cítí zlepšení své situace. Z průzkumu dále vyplynulo, že firmy na zlepšení své ekonomické situace reagují většinou tím, že navýší nabídku daňově nezvýhodněných benefitů.

Ze závěrů průzkumu vyplývá, že ekonomická situace v České republice se zlepšuje. Přesto se toto zlepšení promítá do ekonomiky pozvolna. Pouze třetina firem vnímá svou současnou situaci jako zlepšení oproti roku 2009. U třetiny firem situace stagnuje a u zbývajících třetiny se dokonce projevuje zhoršení ekonomické situace. Tedy i přes zlepšující se hospodářské podmínky v některých odvětvích krize stále přetrvává a to především v oblasti stavebnictví a dopravy. (Zaměstnanecké benefity [online], 2010)

5. Vývoj poskytování zaměstnaneckých benefitů u vybraných subjektů v letech 2007-2010

5.1 Subjekt A

Subjekt A je akciová společnost, která je třetím největším poskytovatelem povinného ručení v České republice. Společnost se sídlem v Praze byla založena 22. června 1995 a je součástí jedné z největších pojišťovacích skupin Vienna Insurance Group.

5.1.1 Rok 2007

V tomto roce dosáhla společnost mnoha významných úspěchů a pokračuje tak v pozitivním růstovém trendu posledních let. Spravuje 1 milion smluv a jejich služeb využívá více než 600 tisíc klientů. Se zaměstnaneckými benefity se pro tento rok nijak nehýbalo.

5.1.2 Rok 2008

Rok 2008 byl z hlediska dosažených výsledků pro české pojišťovnictví velmi úspěšný. Ekonomický růst v České republice zajistil příznivé prostředí pro rozvoj pojistného sektoru a krize vzešlá s amerického hypotéčního trhu se v závěru loňského roku projevila jen s minimálním dopadem. V oblasti zaměstnaneckých benefitů došlo k zavedení tzv. Sickness days neboli „dny na zotavenou“ – každý zaměstnanec má možnost vybrat si tři dny v rámci jednoho roku, maximálně však dva dny po sobě.

5.1.3 Rok 2009

Rok 2009 byl pro tuto společnost taktéž velmi úspěšný, a to i v kontextu probíhající ekonomické krize. I přes tento fakt společnost dosáhla nejvyššího zisku i předepsaného pojistného ve své historii a rostla výrazně rychleji než domácí pojistný trh a stala se jednou z nejdynamičtější rostoucích pojišťoven v ČR. Byl zajištěn nový poskytovatel stravování a zvýšen příspěvek na stravování a snížena částka, kterou přispívá zaměstnanec. S ostatními zaměstnaneckými benefity se pro tento rok nijak nehýbalo.

5.1.4 Rok 2010

V uplynulém roce 2010 se společnosti podařilo něco, s čím mnozí nepočítali. V období plném náročných výzev dokázala společnost udržet rostoucí tendenci svého rozvoje a nadále tak udržuje svou pozici na trhu v České republice. V tomto roce byl zároveň zaveden nový zaměstnanecký benefit a sice tzv. sociální program, který zaměstnancům jako forma motivace umožňuje čerpat až 3000 Kč ročně na vybraný účel formou šeku – tento benefit se shledal s velkým úspěchem. Na zkoušku byly také zavedeny vitamínové balíčky na podporu dobré fyzické i psychické kondice zaměstnanců. Balíčky byly nechány i pro rok 2011 a podle zájmu zaměstnanců se zvažuje jejich ponechání i pro další roky.

5.1.5 Poskytované benefity a náklady na ně

Tabulka 3: Zaměstnanecké benefity poskytované u subjektu A ve sledovaných letech

Poskytované benefity	Rok			
	2007	2008	2009	2010
Příspěvek na životní pojištění podle doby zaměstnání:				
Do 3 let	300 Kč	300 Kč	300 Kč	300 Kč
3-5 let	450 Kč	450 Kč	450 Kč	450 Kč
Nad 5 let	650 Kč	650 Kč	650 Kč	650 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění podle doby zaměstnání:				
3-5 let	450 Kč	450 Kč	450 Kč	500 Kč
Nad 5 let	650 Kč	650 Kč	650 Kč	1000 Kč
Stravenky	80 Kč/1 den (zaměstnanec přispívá 36 Kč)	80 Kč/1 den (zaměstnanec přispívá 36 Kč)	85 Kč/1 den (zaměstnanec přispívá 17 Kč)	85 Kč/1 den (zaměstnanec přispívá 17 Kč)
Dovolená	1 týden navíc	1 týden navíc	1 týden navíc	1 týden navíc
Dny na zotavenou, tzv. sickness days				
	-	3 dny pro zaměstnance se smlouvou na dobu neurčitou	3 dny pro zaměstnance se smlouvou na dobu neurčitou	3 dny pro zaměstnance se smlouvou na dobu neurčitou
Sociální program	-	-	-	Zaměstnanci mají možnost čerpat až 3000 Kč ročně ve formě šeku na dovolenou na dětskou rekreaci, na kulturu nebo dárkový unišek

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4: Náklady subjektu A na poskytované benefity

Poskytované benefity	Rok			
	2007	2008	2009	2010
Příspěvky na životní pojištění	444 844 Kč	570 505 Kč	624 942 Kč	686 158 Kč
Příspěvky na penzijní připojištění	1 808 800 Kč	2 090 400 Kč	2 320 344 Kč	2 578 300 Kč
Stravenky				
Daňový náklad	6 989 840 Kč	7 284 156 Kč	10 596 304 Kč	10 704 696 Kč
Nedaňový náklad	-	-	3 350 000 Kč	3 500 000 Kč
Sociální program	-	-	-	1 600 000 Kč
Vitamínové balíčky	-	-	-	945 826 Kč
Náklady celkem	9 243 484 Kč	9 945 061 Kč	16 891 590 Kč	20 014 980 Kč
Průměrný evidenční stav zaměstnanců				
	837	871	871	880

Zdroj: vlastní zpracování

5.1.6 Úspora dosažená změnou v poskytování daňových benefitů u subjektu A

Jak je patrné z Tabulky 4, společnost se rozhodla upřednostnit péči o své zaměstnance před jinými hledisky. Kvalitně pracující a motivovaní pracovníci jsou pro ni prioritou. Nutno ovšem říci, že jako jedna ze špiček ve svém oboru, má pro tento tah možnosti a prostředky. Z důsledky hospodářské krize se vypořádala nad své očekávání a to bylo důvodem, proč se společnost rozhodla navýšit zaměstnanecké benefity jako poděkování zaměstnancům za dobře odváděnou práci a jako vizitku silné a prosperující organizace.

5.2 Subjekt B

Subjekt B je akciová společnost založená 29. března 1994 statutárním městem Olomouc se sídlem tamtéž. Město Olomouc je jejím jediným vlastníkem. Hlavním předmětem činnosti této společnosti je zajišťování městské hromadné dopravy.

5.2.1 Rok 2007

Tento rok byl pro společnost náročný, ale velmi úspěšný. Díky profesionální práci všech zaměstnanců se podařilo dosáhnout lepšího hospodářského výsledku, než byl předpoklad na začátku roku. Taktéž se podařilo zvládnout všechny provozní problémy, které se během roku objevily. Jako podpora zaměstnancům za jejich dobře odváděnou práci byl zaveden sociální program, který jim umožňuje čerpat peníze na vybrané účely do limitu, který je stanoven na 2 500 ročně na jednoho zaměstnance.

5.2.2 Rok 2008

Rok 2008 byl pro společnost dalším úspěšným rokem, ve kterém se i přes úsporná opatření podařilo realizovat plánované investiční a provozní akce. Společnost se rozhodla neubírat zaměstnancům z poskytovaných benefitů, aby nebyla zvyšována nervozita a nejistota ze ztráty zaměstnání. Prozatím se nepočítá ani s původně plánovaným propouštěním. Prvním přijatým opatřením bylo snížení příspěvku na činnost klubu důchodců. Klubovna byla přestěhována do jiné lokality a výrazně se tak snížila cena za nájemné. Druhým přijatým opatřením bylo pozastavení sociálního programu v průběhu měsíce února.

5.2.3 Rok 2009

Tento rok byl spojený s oslavami významného výročí souvisejícím s historií města Olomouc. Vzhledem k dopadům krize bylo třeba přijmout opatření, která souvisela především s omezením provozu a se zaměřením na získání většího objemu cestujících. Poskytovatel stravování zvedl cenu obědů a společnost se rozhodla i nadále hradit 50% z ceny stravenky, tudíž se zvedl příspěvek o 3 Kč na jednu stravenku. Dále byl opět snížen příspěvek na činnost klubu důchodců a to na žádost členů klubu, kteří tak chtěli ušetřit společnosti náklady a raději omezili svou činnost a aktivity. Při hodnocení

činnosti společnosti v měsíci červnu bylo zjištěno, že společnost se s dopady krize vypořádává lépe, než se očekávalo a tak byl znovuzaveden sociální program jako forma podpory a poděkování zaměstnancům za jejich dobře odváděnou práci a podporu společnosti.

5.2.4 Rok 2010

Uplynulý rok 2010 byl rokem, který přinesl očekávané snížení zisku. Zároveň se ale podařilo uzavřít a dokončit rozběhnuté projekty, které v příštím roce přinesou navýšení a možnost dalšího rozvoje společnosti. A i z tohoto důvodu byly zaměstnanecké benefity ponechány beze změny.

5.2.5 Poskytované benefity a náklady na ně

Tabulka 5: Zaměstnanecké benefity poskytované u subjektu B ve sledovaných letech

Poskytované benefity	Rok			
	2007	2008	2009	2010
Příspěvky na životní pojištění				
Nad 5 let	550 Kč	550 Kč	550 Kč	550 Kč
Příspěvky na penzijní připojištění				
Nad 3 roky	400 Kč	400 Kč	400 Kč	400 Kč
Stravenky				
	42 Kč/1den (Zaměstnanec 21 Kč)	42 Kč/1den (Zaměstnanec 21 Kč)	48 Kč/1den (Zaměstnanec 24 Kč)	48 Kč/1den (Zaměstnanec 24 Kč)
Sociální program	Zaměstnanec čerpá určitou jemu přiřazenou částku na rekreaci, kurzy, dětské tábory, sport a kulturní činnost			
Klub důchodců	Důchodci jako bývalí zaměstnanci společnosti ("Klub důchodců") - dostávají určitou částku na činnost klubu			

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 6: Náklady subjektu B na poskytované benefity

Poskytované benefity	Rok			
	2007	2008	2009	2010
Příspěvky na životní pojištění	295 500 Kč	305 000 Kč	370 500 Kč	401 500 Kč
Příspěvky na penzijní připojištění	1 342 511 Kč	1 526 182 Kč	1 665 321 Kč	1 705 144 Kč
Stravenky				
Daňový náklad	2 100 126 Kč	2 538 963 Kč	2 930 520 Kč	2 916 168 Kč
Sociální program	733 969 Kč	70 998 Kč	1 293 629 Kč	2 058 596 Kč
Klub důchodců	350 000 Kč	200 000 Kč	100 000 Kč	150 000 Kč
Náklady celkem	4 822 106 Kč	4 641 143 Kč	6 269 970 Kč	7 231 408 Kč
Průměrný evidenční stav zaměstnanců	445	448	452	450

Zdroj: vlastní zpracování

5.2.6 Úspora dosažená změnou v poskytování daňových benefitů u subjektu B

Z Tabulky 6 vyplývá, že ani tato společnost nesáhla ve větším měřítku na zaměstnanecké benefity. Raději omezila provoz na některých linkách a zaměřila se na získání nových zákazníků (cestujících), než aby riskovala nejistotu a nervozitu mezi zaměstnanci, která by při případném propouštění nebo odebrání benefitů mohla vzniknout. Jedinými dvěma kroky tedy bylo omezení příspěvku na činnost klubu, který společnost spravuje a dočasné pozastavení sociálního programu. Což obojí dohromady ušetřilo částku v řádech jednoho milionu korun. V Tabulce 6 také vidíme, že náklady na benefity se v celkovém součtu nijak rapidně nezvyšovaly, jak tomu bylo u subjektu A.

6. Zhodnocení účelnosti změn v poskytování daňových benefitů

6.1 Subjekt A

Příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění – náklady na tyto příspěvky byly nejvyšší v roce 2010. V průměru využívá tento benefit každý pátý zaměstnanec tohoto subjektu. V Tabulce 2 je uvedeno, že tento příspěvek v součtu za oba benefity dohromady je daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele do limitu 24 000 Kč. A na straně zaměstnance nepodléhá dani z příjmu fyzické osoby a zaměstnanec neodvádí z příspěvku zaměstnavatele odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

$$2\,578\,300 + 686\,158 = 3\,264\,458 \text{ Kč}$$

součet nákladů na oba benefity

$$3\,264\,458 / (880/5) = \underline{18\,548 \text{ Kč}}$$

průměrný roční příspěvek na oba

benefity na každého 5tého zaměstnance – tato suma nepřekračuje stanovený limit 24 000 Kč

Stravenky – v letech 2007 a 2008 činil příspěvek na tento benefit 55% z ceny obědu. Na straně zaměstnavatele je tento příspěvek (v případě zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů) daňovým výdajem do limitu 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Na straně zaměstnance je hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů bez limitu osvobozena od daně a není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2009)

V letech 2009 a 2010 byl ale tento příspěvek změněn. Byl zajištěn nový poskytovatel stravování a cena stravenky stoupla o 5 Kč a jako jeden z kroků při motivaci zaměstnanců byl navýšen příspěvek na stravenku z původních 44 Kč na 68 Kč.

85 Kč 100% z ceny stravenky

68 Kč 80% z ceny stravenky

47 Kč 55% z ceny stravenky

21 Kč příspěvek nad limit stanovený zákonem – společnosti tak vzniká daňově neuznatelný náklad (rok 2009 – 3 350 000 Kč, rok 2010 – 3 500 000 Kč).

Bylo by účelnější a efektivnější z hlediska daně z příjmu stanovit příspěvek na stravování ve výši 47 Kč a částku ve výši minimálně 3 350 000 Kč v roce 2009 a 3 500 000 Kč v roce 2010 použít na odborný rozvoj zaměstnanců. V tomto případě by se prostředky vynaložené na tento benefit staly na straně zaměstnavatele daňovým výdajem bez limitu a na straně zaměstnance nepeněžním příjmem osvobozeným od daně z příjmů. Tím by tedy nedošlo k daňovému zatížení zaměstnance a společnost by si mohla snížit základ daně o další částku a ušetřit tak na dani. Případnou úsporu na dani si můžeme ukázat (vezmeme údaje z roku 2009, protože pro uplynulý rok 2010 ještě nejsou zveřejněna všechna potřebná data):

Základ daně v roce 2009	498 519 000 Kč
Daň 20%	99 703 800 Kč
Základ daně v roce 2009 snížený o 3 350 000 Kč	495 169 000 Kč
Daň 20%	99 033 800 Kč
Úspora na dani	99 703 800 - 99 033 800 = <u>670 000 Kč</u>

Pro příklad si můžeme ukázat, jak by to vypadalo, kdyby se společnost rozhodla v rámci přijatých opatření v důsledku krize zrušit poskytování zaměstnaneckých benefitů a v kolektivní smlouvě by ustanovila, že každému zaměstnanci poskytne peněžitý dar o určité výši. V tom případě by totiž výdaje na tyto dary na straně společnosti byly daňovými výdaji bez limitu. U zaměstnance by ovšem tento příjem byl zdaňován daní z příjmů fyzických osob a byl by součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Vyjdeme z údajů pro rok 2009:

Celkové náklady na poskytované benefity		16 891 590 Kč
Počet zaměstnanců		871
Průměrný náklad na 1 zaměstnance	$16\,891\,590/871 =$	19 393 Kč
Společnost poskytuje 1x ročně dar zaměstnanci ve výši		19 400 Kč
Výdaje společnosti	$19\,400*871 =$	16 897 400 Kč

Zaměstnanci vzniká povinnost přiznat částku 19 400 Kč jako příjem ze závislé činnosti

Výpočet průměrné měsíční mzdy:

Průměrná hrubá mzda		26 000 Kč
Základ pro výpočet pojistného		26 000 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	$26\,000 * 0,065 =$	1 690 Kč
(Sociální pojištění zaměstnavatel	$26\,000 * 0,25 =$	6 500 Kč)
Zdravotní pojištění zaměstnanec	$26\,000 * 0,045 =$	1 170 Kč
(Zdravotní pojištění zaměstnavatel	$26\,000 * 0,09 =$	2 340 Kč)
Základ pro výpočet daně	$26\,000 + 6\,500 + 2\,340 =$	34 900 Kč
Záloha na daň	$34\,900 * 0,15 =$	5 235 Kč
Sleva na poplatníka		2 070 Kč
Daň po uplatnění slev	$5\,235 - 2070 =$	3 165 Kč
Čistá mzda	$26\,000 - 1\,690 - 1\,170 - 3\,165 =$	<u>19 975 Kč</u>

Výpočet průměrné měsíční mzdy s vyplacením peněžitého daru 19 400 (např. v měsíci prosinci):

Průměrná hrubá mzda	$26\,000 + 19\,400 =$	45 400 Kč
Základ pro výpočet pojistného		45 400 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	$45\,400 * 0,065 =$	2 951 Kč
(Sociální pojištění zaměstnavatel	$45\,400 * 0,25 =$	11 350 Kč)
Zdravotní pojištění zaměstnanec	$45\,400 * 0,045 =$	2 043 Kč
(Zdravotní pojištění zaměstnavatel	$45\,400 * 0,09 =$	4 086 Kč)
Základ pro výpočet daně	$45\,400 + 11\,350 + 4\,086 =$	60 900 Kč
Záloha na daň	$60\,900 * 0,15 =$	9 135 Kč

Sleva na poplatníka		2 070 Kč
Daň po uplatnění slev	$9\,135 - 2\,070 =$	7 065 Kč
Čistá mzda	$45\,400 - 2\,951 - 2\,043 - 7\,065 =$	<u>33 341 Kč</u>

Z výše uvedených výpočtů vyplývá, že průměrná mzda činí 19 975 Kč. Pokud by zaměstnanec dostal místo dosud poskytovaných benefitů jednorázový peněžitý dar a to formou příplatku ke mzdě v jednom z měsíců v roce, tak by v tomto měsíci obdržel 33 341 Kč. Protože zaměstnanci vzniká povinnost z tohoto peněžitého daru odvézt daň a zároveň mu hodnota daru vstupuje do základu pro výpočet pojistného, tak v konečné fázi obdrží místo slibovaných 19 400 Kč jen 13 366,-. Byl by tedy oproti dosavadnímu benefitnímu systému ochuzen. V roce 2009 dostal každý zaměstnanec v průměru:

Stravenky	$10\,596\,304 + 3\,350\,000 = 13\,946\,304 / 871 =$	16 012 Kč
Penzijní připojištění	$2\,320\,344 / 871 =$	2 644 Kč
Životní pojištění	$624\,942 / 871 =$	718 Kč
Celkem		19 374 Kč
Rozdíl	$19\,374 - 13\,366 =$	<u>6 008 Kč</u>

Průměrně by tedy zaměstnanec přišel o 6 000 Kč ročně.

Z průzkumu, který na svých stránkách v březnu loňského roku zveřejnila společnost Robert Half Finance & Accounting vyplývá, že v oblasti financí a účetnictví patří mezi nejžádanější benefity týden dovolené navíc, odborné vzdělávání a stravenky. (Zaměstnanecké benefity: Stabilita firmy důležitější než poskytované výhody [online], 2010)

Je tedy otázkou, jak by zaměstnanci reagovali na zrušení benefitů a jejich nahrazení peněžitým darem. Protože takhle sice dostanou příspěvek v hodnotě řádově 13 tisíc, ovšem sami si musí zajistit stravování a nemají ani žádné další výhody, které by bez tohoto opatření měli. To vše ještě vzhledem k faktu, že z dosud poskytovaných benefitů

nejsou povinni odvádět daně – nevzniká jim daňová povinnost. Což, jak dokládá ukázkový výpočet, v případě peněžitého daru vzniká.

6.2 Subjekt B

Příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění – náklady na tyto dva benefity zůstaly po sledované období nezměněny. Jsou určeny pro zaměstnance, kteří už pro společnost nějakou dobu pracují a vyplývají z kolektivní smlouvy. V případě příspěvku na životní pojištění musí být zaměstnanec u společnosti 5 let, v případě příspěvku na penzijní připojištění jsou to 3 roky. Většinou se setkáváme s tím, že jsou stanoveny intervaly jako u subjektu A a odlišné částky, zde to pojali tímto způsobem. Podle informací od personální pracovnice se společnost snaží zakládat si na dlouhodobém pracovním vztahu se zaměstnanci. Příspěvek na životní pojištění tak využívá v průměru každý sedmý zaměstnanec a příspěvek na penzijní připojištění každý čtvrtý. Můžeme tedy opět spočítat průměrný roční příspěvek na tyto dva benefity:

$401\,500 / (452/7) = 6\,177$ Kč	průměrný roční příspěvek na životní pojištění
$1\,705\,144 / (452/4) = 15\,090$ Kč	průměrný roční příspěvek na penzijní připojištění
$6\,177 + 15\,090 = \underline{21\,267}$ Kč	průměrný roční příspěvek na oba benefity

dohromady – stejně jako u subjektu A tato suma nepřekračuje stanovený limit 24 000 Kč

Stravenky – u tohoto benefitu se setkáváme s odlišným faktem, než tomu bylo u subjektu A. Tato společnost hradí svým zaměstnancům 50% z ceny stravenky. Tím plně nevyužívá limit stanovený zákonem ve výši 55%. Pokud by tento limit využila, mohla by si zvýšit náklady a tím následně snížit daňový základ. Ve sledovaných letech by tedy mohla navýšit náklady následovně:

➤ Rok 2007

42 Kč 100%

21 Kč 50%

23 Kč 55%

$2\,100\,126 / 21 = 100\,006$ stravenek

$$100\,006 * 23 = 2\,300\,138 \text{ Kč}$$

$2\,300\,138 - 2\,100\,126 = \underline{200\,012 \text{ Kč}}$, o které si společnost mohla zvýšit náklady

➤ Rok 2008

$$42 \text{ Kč} \quad 100\%$$

$$21 \text{ Kč} \quad 50\%$$

$$23 \text{ Kč} \quad 55\%$$

$$2\,538\,963 / 21 = 120\,903 \text{ stravenek}$$

$$120\,903 * 23 = 2\,780\,769 \text{ Kč}$$

$2\,780\,769 - 2\,538\,963 = \underline{241\,806 \text{ Kč}}$, o které si společnost mohla zvýšit náklady

➤ Rok 2009

$$48 \text{ Kč} \quad 100\%$$

$$24 \text{ Kč} \quad 50\%$$

$$26,50 \text{ Kč} \quad 55\%$$

$$2\,930\,520 / 24 = 122\,105 \text{ stravenek}$$

$$122\,105 * 26,50 = 3\,235\,782,50 \text{ Kč}$$

$3\,235\,782,50 - 2\,930\,520 = \underline{305\,262,50 \text{ Kč}}$, o které si společnost mohla zvýšit náklady

➤ Rok 2010

$$48 \text{ Kč} \quad 100\%$$

$$24 \text{ Kč} \quad 50\%$$

$$26,50 \text{ Kč} \quad 55\%$$

$$2\,916\,168 / 24 = 121\,507 \text{ stravenek}$$

$$121\,507 * 26,50 = 3\,219\,935,50 \text{ Kč}$$

$3\,219\,935,50 - 2\,916\,168 = \underline{303\,767,50 \text{ Kč}}$, o které si společnost mohla zvýšit náklady

Výpočty ukazují, že společnost mohla každý sledovaný rok ušetřit 200 – 300 000 Kč ze základu daně, což by v konečném důsledku přineslo úsporu na dani odhadem 40 – 57 000 Kč – interval je spočítán s ohledem na to, že od roku 2007 do roku 2010 se sazba daně z příjmů právnických osob měnila. Je tedy poněkud zarážející, že společnost tuto možnost nevyužila. Byť se může zdát, že se jedná o částky zanedbatelné, v konečném pohledu je každá ušetřená částka důležitá.

7. Závěr

Cílem této práce bylo zjištění a zhodnocení toho, jak se hospodářská krize, která v uplynulých letech proběhla, projevila v poskytování zaměstnaneckých benefitů u konkrétních subjektů a následné zhodnocení účelnosti uskutečněných změn a přijatých opatření, zejména v oblasti daňových benefitů.

Byla snaha o výběr dvou velkých společností, které neposkytovaly jen jeden zaměstnanecký benefit, měly více zaměstnanců a zároveň byly každá z jiného oboru i oblasti. Bohužel vlivem výběru společností došlo k tomu, že ani jeden ze zvolených subjektů v souvislosti s hospodářskou krizí nijak výrazně nezasáhl do poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Z obecného hlediska se tedy může zdát, že vybrané společnosti se rozhodly s krizí vyrovnat jinak než masivním propouštěním a omezováním zaměstnaneckých benefitů. Právě naopak – benefity nechaly nebo dokonce přidaly, aby tak podpořily loajalitu, jistotu, pracovitost a píli svých zaměstnanců. A to i s možností zvýšení daňově neuznatelných nákladů. Čímž se ovšem velmi liší od naprosté většiny ostatních subjektů, které přijaly opačná opatření. Jiné společnosti část zaměstnanců propustily nebo snížily mzdy a omezily benefity.

První subjekt je jedničkou ve svém oboru. Lze z toho tedy odvodit, že jako takový si mohl dovolit vsadit na jistotu vybudovaného jména a oželeť část potencionálního zisku ve prospěch svých zaměstnanců. Druhý subjekt se snažil náklady na benefity snížit, a když očekávané negativní dopady hospodářské krize nepřišly, vrátila společnost benefity do původního stavu. Přesto ale byl u tohoto subjektu zjištěn zajímavý fakt. Společnost nevyužívá možnost odečíst si daňově uznatelné náklady na stravné v maximální výši, kterou stanovuje zákon. Poskytuje příspěvek nižší, čímž se dobrovolně zbavuje možnosti snížit si základ daně.

V případě subjektu A byl nastíněn scénář, ve kterém jedna ze společností zrušila poskytování benefitů jako takových a nahradila je jednorázovým peněžitým darem. Ve výpočtech pak byla ukázána změna, která by při tomto opatření nastala na straně zaměstnance. Je pravdou, že zaměstnanec získá při výplatě peněžní částky méně, než pokud využívá dosavadní systém. Ovšem ne každý zaměstnanec tento systém využívá

v plném rozsahu – někdo nemá zájem o stravné nebo nemá penzijní připojištění apod. Těmto zaměstnancům by zavedení této formy jistě vyhovovalo. Bylo by tedy na zvážení společností, zda by tento systém nebyl efektivnější a účelnější.

8. Summary

The bachelor's thesis focuses on employee benefits in connection with economic crisis. The aim of this work was to identify and assess how the economic crisis that preceded last year reflected on providing of employee benefits in a case of specific subjects, especially in the providing of tax benefits. I made effort to select two large companies that provide great deal of benefits for employees, had plenty of staff and were form different spheres of business.

The theoretical part contains a description of employee benefits, its types, division from several perspectives, tax issues and basic characterization.

The analytical part describes development of benefits provided by the two selected companies in the years 2007 - 2010. It describes the measures made in connection with the economic crisis. Both companies are very different from most of other organizations. They didn't abolish the benefits and didn't discharge an employees. One of the selected companies added some benefits and the other company just limited benefits.

It was outlined a scenario in which one of the companies abolished benefits and replaced them by a one-time donation. The calculations showed changes on the part of an employee – it is true, that in case of one-time donation, there is a duty to pay another income tax and as a result employee would receive less payment than if the company used the existing system. But not every employee uses the existing system in its entirety - someone is not interested in subsistence allowance or has no additional pension insurance, etc. These employees should agree with this form of benefits, so the companies should consider the effectivity and purpose of the system.

9. Použitá literatura

KNIHY:

DUŠEK, Jiří. *Daně z příjmů 2010 : přehledy, daňové a účetní tabulky*. Páté vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2010. 200 s. ISBN 978-80-247-3367-8.

KOUBEK, J. *Personální práce v malých podnicích*. 2. vydání. Praha: Grada, 2003. 248 s. ISBN 80-247-0602-4

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI a.s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009 : Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Linde Praha a.s., 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

INTERNET:

Bankovníctví [online].Economia a.s., 1996 [cit. 2011-02-12]. Zaměstnanecké benefity: cíle, problémy, efektivita. Dostupné z WWW:

<<http://bankovnictvi.ihned.cz/c1-42807370-zamestnanecke-benefity-cile-problemy-efektivita>>. ISSN 1213-7693.

Business center.cz [online]. 2008-2011 [cit. 2011-01-22]. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z WWW:

<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>. ISSN 1213-7235.

ING: Bankovníctví - Investice - Životní pojištění - Penze [online]. 2001 [cit. 2011-03-19]. Podmínky daňové odčitelnosti. Dostupné z WWW:

<<http://www.ing.sk/cz/produkty-a-sluzby/employee-benefits/co-nabizime/podminky-danove-odcitelnosti/>>.

Měšec.cz [online]. 16. 3. 2005 [cit. 2011-01-22]. Využíváte zaměstnanecké výhody?. Dostupné z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/vyuzivate-zamestnanecke-vyhody/>>.

Měšec.cz [online]. 3. 10. 2007 [cit. 2011-01-22]. Zaměstnanecké výhody umí významně motivovat. Dostupné z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-vyhody-umi-vyznamne-motivovat/>>.

Robert Half International - Czech Republic [online]. Březen 2010 [cit. 2011-04-06]. Tiskové zprávy. Dostupné z WWW: <<http://www.roberthalf.cz/cz/cz/rhf/aboutus/press.asp#2010>>.

Svaz průmyslu a dopravy ČR: zástupce těch, kteří vytváření hodnoty [online]. Artio s.r.o., 2009 [cit. 2011-01-23]. Zaměstnanecké benefity. Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/ankety/zamestnanecke-benefity>>.

ČASOPISY:

HOUŽVIČKA, P. Volnočasové benefity poskytuje většina firem, *Profit*, 2008, č. 49.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity v daňových podmínkách roku 2009. Daně a právo v praxi – mimořádná příloha, 2009, č. 3.

10. Seznam tabulek

Tabulka 1: Benefity z hlediska charakteru výdaje zaměstnavatele a příjmu zaměstnance	11
Tabulka 2: Příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění.....	14
Tabulka 3: Zaměstnanecké benefity poskytované u subjektu A ve sledovaných letech	21
Tabulka 4: Náklady subjektu A na poskytované benefity	22
Tabulka 5: Zaměstnanecké benefity poskytované u subjektu B ve sledovaných letech	24
Tabulka 6: Náklady subjektu B na poskytované benefity	25

11. Seznam grafů

Graf 1: Daňově zvýhodněné zaměstnanecké benefity.....	19
Graf 2: Daňově nezvýhodněné zaměstnanecké benefity.....	20