

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Analýza mzdových nákladů a struktury benefitů  
ve vybraném podniku**

**Bc. Lucie Váňová**

© 2015 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra obchodu a financí  
Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Lucie Váňová

Podnikání a administrativa

Název práce

**Analýza mzdových nákladů a struktury benefitů ve vybraném podniku**

Název anglicky

**The Analysis of Wage Cost and Benefits of the Selected Company**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce bude analýza současného stavu mzdových nákladů ve vybraném podniku. Na základě zjištěných údajů bude vypracován návrh struktury zaměstnaneckých benefitů, který bude mít optimální dopad na zaměstnavatele i zaměstnance z hlediska daňového zatížení.

### Metodika

Teoretická část diplomové práce bude vycházet z poznatků získaných zpracováním odborné literatury ve formě literární rešerše. Ve vlastní části práce bude realizována analýza mzdových nákladů vybraného podniku, na základě získaného rozboru bude podniku navržena optimální koncepce zaměstnaneckých benefitů. Tomuto výslednému stanovisku bude předcházet kvalitativní výzkum prováděný pomocí strukturovaného sběru dat zaměřujícího se na nejčastěji využívané a preferované zaměstnanecké benefity. Průzkum bude prováděn prostřednictvím elektronického dotazníku, který bude pokládán různým respondentům, převážně však zaměstnaným lidem různé věkové kategorie. Poté bude podle statisticky zpracovaných výsledků průzkumu doporučena analyzovanému subjektu nejvýhodnější skladba zaměstnaneckých benefitů.

**Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran textu

**Klíčová slova**

Odměňování pracovníků, mzda, mzdové náklady, zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, účetnictví, daň z příjmů.

**Doporučené zdroje informací**

- ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, Expert (Grada), 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- D'AMBROSOVÁ, Hana. Mzdy od A do Z 2013: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2013. 10. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 551 s. Meritum (Wolters Kluwer Česká republika). ISBN 978-80-7357-998-2.
- JANOUSHKOVÁ, Jana, KOLIBOVÁ, Helena. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: Grada, 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0.
- MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
- PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi. Praha: Sondy, 2005, 175 s. ISBN 80-868-4604-0.
- ŠUBRT, Bořivoj. Abeceda mzdové účetní 2013. 23., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-800-0.
- VYBÍHAL, Václav, a kol. Mzdové účetnictví 2013.: praktický průvodce : [zásadní změny v předpisech k 1.1.2013]. 16. vyd. Praha: Grada, 2013, 464 s. ISBN 978-80-247-4627-2.

**Předběžný termín obhajoby**

2015/06 (červen)

**Vedoucí práce**

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 29. 9. 2014

**Ing. Helena Čermáková, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 17. 03. 2015

## **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 31.03.2015

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za cenné rady, trpělivost a vstřícnost. Dále bych ráda poděkovala vedení vybraného podnikatelského subjektu za poskytnutí veškerých informací a podkladových materiálů. Současně děkuji i zaměstnancům zkoumaného podniku za hodnotnou spolupráci při sběru dat v dotazníkovém šetření. Samozřejmě děkuji také své rodině a partnerovi za podporu během celého studia.

# **Analýza mzdových nákladů a struktury benefitů ve vybraném podniku**

---

## **The Analysis of Wage Cost and Benefits of the Selected Company**

### **Souhrn**

Diplomová práce se zabývá rozbořem osobních nákladů ve vybraném podniku a návrhem optimální struktury zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňové úspory z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Vlastní část práce vychází ze zjištěných rešeršních poznatků a aplikuje je na konkrétním zvoleném podniku. Dílčí část vlastní práce se opírá o poznatky z dotazníkového šetření, ve kterém byla zkoumána atraktivita jednotlivých zaměstnaneckých benefitů u zaměstnanců daného podniku, jež byla následně srovnána s nejčastěji poskytovanými benefity v České republice. Následně byl porovnáván dopad navýšení hrubé mzdy zaměstnance s poskytováním zaměstnaneckých benefitů s ohledem na minimální daňové zatížení zaměstnavatele i zaměstnance a jejich účinek na celkové osobní náklady zaměstnavatele. Na základě zhodnocení jednotlivých dopadů byly zkoumanému podniku doporučeny nejvhodnější zaměstnanecké benefity vedoucí k efektivnějšímu odměňování a motivování zaměstnanců.

**Klíčová slova:** Odměňování pracovníků, mzda, mzdové náklady, zaměstnanecké benefity zaměstnanec, zaměstnavatel, účetnictví, daň z příjmů.

## **Summary**

This diploma thesis analyzes the personnel costs of the select company and then suggests of optimal structure of employee benefits in terms of tax savings from the perspective of employer and employee. Own part of the work comes out of theoretical bases and then it is applied on the particular company. Another part of this work is based on findings from the survey, which identified attractiveness of employee benefits for employees of the company. The survey was compared with the most frequently provided benefits in the Czech Republic. In the work then was compared the impact of the increase in gross salary with the provision of employee benefits with respect to the minimum tax burden on employers and employees, and their effect on the overall staff costs of the employer. The based on the evaluation of the impact of individual benefits were recommended best employee benefits leading to more efficient remuneration and motivation of employees.

**Keywords:** Remuneration of employees, wage, wage costs, employee benefits, employee, employer, accounting, income tax.

## OBSAH

1	ÚVOD.....	11
2	CÍL A METODIKA.....	12
	2.1 CÍL.....	12
	2.1 METODIKA.....	12
3	TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	14
	3.1 MZDA A PERSONÁLNÍ NÁKLADY.....	14
	3.1.1 MZDA.....	14
	3.1.2 PŘÍPLATKY ZA PRÁCI.....	15
	3.1.3 ZÁKLADNÍ FORMY MZDY.....	16
	3.1.4 MZDOVÉ NÁKLADY ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE.....	17
	3.1.5 ÚČTOVÁNÍ MEZD.....	23
	3.2 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY.....	25
	3.2.1 VYBRANÉ DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	26
	3.2.2 FINANCOVÁNÍ BENEFITŮ.....	41
4	VLASTNÍ PRÁCE.....	43
	4.1 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI.....	43
	4.1.1 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA.....	44
	4.1.2 EKONOMICKÁ SITUACE FIRMY.....	44
	4.1.3 OSOBNÍ NÁKLADY V JEDNOTLIVÝCH LETECH.....	46
	4.2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	52
	4.2.1 VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	52
	4.3 MODELOVÉ VÝPOČTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE ZKOUMANÉM PODNIKU.....	57
	4.3.1 PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ.....	57
	4.3.2 STRAVENKY.....	60
	4.3.3 PŘÍSPĚVĚK NA VZDĚLÁVÁNÍ.....	63
	4.3.4 DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA.....	66
5	VÝSLEDKY A DISKUSE.....	68
6	ZÁVĚR.....	76
7	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	80
8	PŘÍLOHY.....	84



## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1a: Přehled vybraných benefitů a jejich daňové hledisko pro zaměstnavatele i zaměstnance .....	84
Příloha č. 1b: Přehled vybraných benefitů a jejich daňové hledisko pro zaměstnavatele i zaměstnance .....	85
Příloha č. 1c: Přehled vybraných benefitů a jejich daňové hledisko pro zaměstnavatele i zaměstnance .....	86
Příloha č. 2: Dotazník .....	87
Příloha č. 3: Rozvaha firmy XY s.r.o. za rok 2014.....	91
Příloha č. 4: Výsledovka firmy XY s.r.o. za rok 2014 .....	95

## SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Slevy na dani pro rok 2014 .....	21
Tabulka č. 2: Účtování mzdy zaměstnance .....	24
Tabulka č. 3: Výše státních příspěvků na penzijní připojištění .....	33
Tabulka č. 4: Přehled nákladů a výnosů firmy XY s.r.o. v letech 2012-2014.....	45
Tabulka č. 5: Přehled výše aktiv a pasiv firmy XY s.r.o. v letech 2012-2014 .....	46
Tabulka č. 6: Zaměstnanecké benefity a jejich vývoj v ČR v letech 2010 až 2014 .....	56
Tabulka č. 7: Příspěvek na penzijní připojištění oproti hrubému navýšení mzdy .....	58
Tabulka č. 8: Využití příspěvku na penzijní připojištění v podniku XY s.r.o. z hlediska nákladů a příjmů .....	59
Tabulka č. 9: Stravenky oproti hrubému navýšení mzdy .....	62
Tabulka č. 10: Využití stravenek v podniku XY s.r.o. z hlediska nákladů a příjmů .....	63
Tabulka č. 11: Příspěvek na jazykový kurz němčiny oproti hrubému navýšení mzdy .....	64
Tabulka č. 12: Využití jazykového kurzu němčiny v podniku XY s.r.o. z hlediska nákladů a příjmů.....	65
Tabulka č. 13: Dovolena nad rámec základní výměry oproti hrubému navýšení mzdy.....	67
Tabulka č. 14: Zaúčtování příspěvku na penzijní připojištění.....	69
Tabulka č. 15: Zaúčtování stravenek z hlediska jejich daňové uznatelnosti .....	70
Tabulka č. 16: Zaúčtování příspěvku na vzdělávání.....	72
Tabulka č. 17: Komparace jednotlivých doporučených zaměstnaneckých benefitů .....	73

## **SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 1: Vývoj osobních nákladů podniku XY s.r.o. v Kč v letech 2012 – 2014 .....	47
Graf č. 2: Podíl osobních nákladů na celkových nákladech podniku XY s.r.o. ....	48
Graf č. 3: Procentuální podíl jednotlivých složek osobních nákladů firmy v roce 2014.....	49
Graf č. 4: Rozložení mzdových nákladů firmy XY s.r.o. v letech 2012 – 2014.....	50
Graf č. 5: Odvody na daních z příjmů z mezd finančnímu úřadu v letech 2012 - 2014.....	51
Graf č. 6: Znalost zaměstnaneckých benefitů zaměstnanci podniku XY s.r.o. ....	53
Graf č. 7: Atraktivita zaměstnaneckých benefitů u zaměstnanců podniku XY s.r.o. ....	54

## **SEZNAM SCHÉMÁT**

Schéma č. 1: Výpočet čisté mzdy .....	22
Schéma č. 2: Organizační struktura firmy XY s.r.o.....	44

# 1 ÚVOD

Podnik ovlivňuje řada faktorů, a to nejen z jeho okolí, ale také z vnitřního prostředí. Právě ve vnitřním prostředí firmy se stává klíčovým faktorem lidský kapitál. Ten ovlivňuje úspěch firmy na trhu a mnohdy bývá významným zdrojem její konkurenceschopnosti. Na základě této skutečnosti by každá organizace měla dbát na kvalitní systém odměňování svých pracovníků, jelikož je to právě odměna za vykonanou práci, která motivuje zaměstnance k lepším pracovním výsledkům a maximálnímu pracovnímu nasazení.

Odměnou se rozumí nejen mzda či plat, ale také jiné formy zaměstnaneckých zvýhodnění. Mezi tyto výhody patří poskytování zaměstnaneckých benefitů, kterými může zaměstnavatel jednak optimalizovat své daňové zatížení a snižovat celkové osobní náklady, ale také zvýšit motivaci svých zaměstnanců k lepším pracovním výkonům. Nabídkou zaměstnaneckých benefitů navíc ke mzdě často zvyšuje podnik svou atraktivitu z pohledu potencionálních i stálých zaměstnanců. Každé takové plnění směrem k zaměstnancům je důležité posuzovat nejen z hlediska jeho zdanění u zaměstnavatele i zaměstnance, ale také z pohledu vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Nepochybně je pro obě strany prospěšný ten benefit, který je osvobozen od daně z příjmů a odvodu pojistného na straně zaměstnance a současně se stává daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele. Díky daňové uznatelnosti některých zaměstnaneckých benefitů může zaměstnavatel snížit svůj základ daně, a tedy i konečnou výši své daňové povinnosti.

Dle § 502 nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. účinného od 1. 1. 2014 došlo k terminologické změně pojmu *podnik* na *obchodní závod*. Jelikož k inovaci tohoto pojmu došlo až po výběru daného tématu diplomové práce, bude i nadále v práci využíván pojem *podnik* na místo *obchodního závodu*.

## **2 CÍL A METODIKA**

### **2.1 CÍL**

Cílem diplomové práce je provést rozbor celkových osobních nákladů ve vybraném podniku a následně tomuto podniku zpracovat nejvýhodnější návrhy zaměstnaneckých benefitů, který by skutečně mohl podnik realizovat. Návrhy budou primárně vycházet ze získaných dat z dotazníkového šetření a z řízených rozhovorů s vedením podniku. Následně budou na základě zjištěných informací z těchto šetření provedeny modelové výpočty vybraných zaměstnaneckých benefitů na podmínkách vybrané společnosti. Práce bude směřovat k vypracování optimální koncepce zaměstnaneckých benefitů, jež budou mít příznivý daňový dopad na zaměstnavatele i zaměstnance.

### **2.1 METODIKA**

První část diplomové práce se bude opírat o teoretické poznatky nejen z odborné literatury, ale také ze zákonů a internetových zdrojů. Získané sekundární informace budou prostudovány a zpracovány ve formě literární rešerše.

Na základě těchto rešeršních poznatků bude realizována vlastní část práce, která bude aplikovat teoretická východiska na vybraném podnikatelském subjektu. Ve vlastní části práce bude nejprve obsažena základní charakteristika vybrané společnosti. Jednatel zkoumaného podnikatelského subjektu si nepřál uvádět oficiální název společnosti, proto pro potřeby této práce bude nazýván podnikem XY s.r.o.

Po tomto kroku bude proveden rozbor osobních nákladů vybraného podniku za dobu jeho dosavadní existence. Při hodnocení výsledků z provedené analýzy bude použito statistických metod zpracování dat (grafů, tabulek, apod.). Dále bude provedeno dotazníkové šetření ve zvoleném podniku ke sběru primárních dat. Pro přesnější identifikaci výsledků a vyvození dalších závěrů bude dotazníkové šetření realizováno pouze u zaměstnanců zkoumaného podniku, nikoliv u zaměstnaných lidí různých věkových skupin, jak bylo vymezeno již v primárním zadání této diplomové práce.

Zaměstnancům zkoumaného podniku bude položen písemný strukturovaný dotazník. Dotazník bude obsahovat většinou uzavřené či polouzavřené otázky a bude se dotazovat respondentů na znalost konkrétních zaměstnaneckých benefitů, jejich preferenci ve zkoumaném podniku a míru atraktivity jednotlivých benefitů z hlediska jejich subjektivního názoru. Výsledky z dotazníkového šetření budou opět interpretovány prostřednictvím statistických metod zpracování dat. Zhodnocení výsledků z dotazníkového šetření bude současně srovnáno s národním výzkumem nejčastěji poskytovaných a preferovaných zaměstnaneckých benefitů v rámci České republiky.

Vedle dotazníkového šetření budou uskutečňovány řízené rozhovory s vedením společnosti. Tyto rozhovory se budou týkat převážně zhodnocení současné ekonomické situace podniku, vývoje jeho osobních nákladů v letech 2012 – 2014, možných daňových úspor zavedením nového systému odměňování využitím zaměstnaneckých benefitů či preference konkrétních zaměstnaneckých výhod ze strany zaměstnavatele a podobně.

Z výsledků dotazníkového šetření a na základě řízených rozhovorů budou dále zpracovány modelové výpočty z hlediska daňových úspor zvolených zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Modelové výpočty budou srovnávat situaci navýšení hrubého příjmu zaměstnance a situaci poskytnutí konkrétního zaměstnaneckého benefitu navíc ke mzdě ve stejné výši. Výsledky výpočtů budou charakterizovat rozdíly ve výši osobních nákladů zaměstnavatele za předpokladu navýšení hrubé mzdy zaměstnance a za předpokladu poskytování benefitu a vystihnou užitek, který by mohl z poskytování daného benefitu plynout zaměstnanci.

Na základě metodických výpočtů a komparací výsledků s obecnými závěry budou zkoumané společnosti doporučeny nejvýhodnější zaměstnanecké benefity, které z hlediska své pozice může zaměstnancům poskytnout.

## **3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA**

### **3.1 MZDA A PERSONÁLNÍ NÁKLADY**

#### **3.1.1 MZDA**

Zákoník práce přímo upravuje vymezení odměňování pracovníků za práci v pracovním poměru. Zároveň se zde odměny za práci rozlišují na mzdu, plat a odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr (Šubrt a kol., 2012). Mzda, stejně jako plat, představuje peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za jeho vykonanou práci, s tím rozdílem, že plat se poskytuje zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace či školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství. Mzda tedy náleží zaměstnanci, jehož zaměstnavatelem je jakákoliv jiná právnická či fyzická osoba (Kolektiv autorů, 2014). Mzda může být poskytována i jako naturální mzda nebo plnění peněžité hodnoty. Současně plat i mzda jsou zaměstnanci udělovány za práci podle složitosti a namáhavosti předmětu práce, dále podle odpovědnosti, pracovní výkonnosti, obtížnosti pracovních podmínek a dosahovaných pracovních výsledků (Vybíhal a kol., 2013). Za práci vykonanou mimo pracovní poměr přísluší zaměstnanci peněžité odměny z dohody, a to na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanci náleží totožná výše mzdy, platu či odměny z dohody za stejný druh práce nebo za práci stejné hodnoty (Kolektiv autorů, 2014).

Ujednání mzdy se nejčastěji zohledňuje v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, popřípadě ji může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem, který obdrží zaměstnanec v den nástupu do práce (Šubrt a kol., 2012). Stanovená mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Tato minimální mzda představuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu (Vybíhal a kol., 2013). Základní sazba minimální mzdy činí od 1. 8. 2013 8 500 Kč, čímž se oproti předchozímu stavu zvýšila o 500 Kč. V přepočtu se jedná o 50,60 Kč za hodinu práce (Kolektiv autorů, 2014).

Zákoník práce též závazně vymezuje problematiku příplatků. Stanovil celkem 5 druhů příplatků, které se poskytují k základní mzdě (Vybíhal a kol., 2013). Příplatky jsou uvedeny dle zákona v procentech z průměrného výdělku. Průměrný výdělek se určí z hrubé mzdy zaměstnance zúčtované za dané předcházející čtvrtletí a z odpracované doby v tomto období. Průměrný výdělek se tedy zjišťuje k prvnímu dni tohoto kalendářního čtvrtletí (Kolektiv autorů, 2012).

### **3.1.2 PŘÍPLATKY ZA PRÁCI**

Mezi příplatky za práci se řadí:

- příplatek za práci přesčas,
- náhrada mzdy za práci ve svátek,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za práci v noci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli (Vybíhal a kol., 2013).

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci jeho buď dosažená mzda za daný odpracovaný den a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, nebo jeho dosažená mzda a čerpání náhradního volna místo příplatku (Šubrt a kol., 2012). Rozsah odpracovaných přesčasových hodin může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, a to nejvýše do 150 hodin za kalendářní rok. Poté pouze se souhlasem zaměstnance může zaměstnavatel uložit až 416 hodin práce přesčas (Kolektiv autorů, 2014).

Pokud zaměstnanec vykonává práci ve svátek, přísluší mu dosažená mzda za tento odpracovaný den a prioritně náhradní volno v rozsahu vykonané práce ve svátek. V rámci dne náhradního volna náleží zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku za tento den (Vybíhal a kol., 2013). Zaměstnanec si však náhradní volno vybrat nemusí a poté mu za odpracovaný den ve svátek náleží jak jeho dosažená základní mzda, tak příplatek za práci ve svátek ve výši 100% průměrného výdělku. Jestliže svátek připadá na běžný pracovní den a zaměstnanec tento den neodpracuje, náleží mu mzda ve výši průměrného denního výdělku (Šubrt a kol., 2012).

V případě noční práce má zaměstnanec nárok ze zákona na dosaženou mzdu a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku, přičemž se zaměstnavatel se zaměstnancem může domluvit na jiné minimální výši a způsobu určení příplatku.

Dalším příplatkem je příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Jde o takové pracovní prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s neobvyklými překážkami. Jedná se například o chemické škodliviny, vysokou koncentraci prachu, vibrace, infekční nákazy, zvýšený tlak vzduchu, apod. Za práci v takovém prostředí náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10% základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv, tzn. 10% z 50,60 Kč (minimální hodinová sazba), což činí v přepočtu 5,06 Kč za tento jeden faktor (Kolektiv autorů, 2014).

Posledním příplatkem je mzda za práci v sobotu a v neděli. Za práci přes tyto víkendové dny náleží zaměstnanci k dosažené mzdě ještě navíc příplatek nejméně ve výši 10% průměrného hodinového výdělku. Samozřejmě existuje pro zaměstnavatele a zaměstnance možnost sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku za tuto práci (Šubrt a kol., 2012).

### **3.1.3 ZÁKLADNÍ FORMY MZDY**

Podnikatelské subjekty v praxi využívají různých forem mezd. Zpravidla se jedná o mzdu časovou, úkolovou, podílovou, provizní a osobní. Dle těchto forem může zaměstnavatel spravedlivě ohodnotit a odměnit práci svých zaměstnanců.

Dle Vybíhala (2013) se časová mzda uplatňuje především u různorodých pracovních činností, ve kterých nelze zcela věcně měřit pomocí technických ukazatelů výsledky dané práce. Své využití si tedy najde u práce tvůrčího či řídicího charakteru. Základem této mzdy je vždy odpracovaný čas, pomocí něhož se stanoví též výše mzdy, a to součinem mzdového tarifu a počtu skutečně odpracovaných hodin konkrétního zaměstnance.

Úkolová mzda je nejjednodušší formou pobídkového systému pro manuální pracovníky. Tito zaměstnanci jsou placeni specifickou sazbou za svou produkci nebo počet kusů výrobků, které vyrobí (Armstrong, 2009).



Podílovou mzdou se rozumí určitý podíl v procentech z jedné jednotky vyjádřené v korunách, například procentní podíl z tržeb.

Provizní mzdu lze chápat obdobně jako podílovou mzdu. Vyjadřuje opět podíl v procentech ale z realizovaných obchodů či zakázek nebo množství získaných klientů. Touto formou mzdy jsou ohodnoceni kupříkladu obchodní zástupci či podobné pracovní pozice.

Poslední formou mzdy podle Vybíhala (2013) je mzda osobní. Ta se uplatňuje u pracovníků, kteří uskutečňují nejen dlouhodobě stálé pracovní tempo, ale i požadovanou kvalitu práce. Tato forma mzdy se využívá nejen u dělnických profesí, ale i u manažerů a vedoucích zaměstnanců.

### **3.1.4 MZDOVÉ NÁKLADY ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE**

Mzdové náklady zahrnují jak náklady celkové, jež pojímají mzdové a platové nároky zaměstnance za pracovní výkon včetně náhrad za odvedenou práci, tak ostatní osobní náklady. Osobní náklady zahrnují odměny v souvislosti pracovních vztahů konaných v rámci hlavního pracovního poměru i mimo něj. Tím se rozumí odměny na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, dále odměny za znalecké posudky, odměny z veřejných soutěží či odstupné poskytované podle zákoníku práce, apod. (Kolektiv autorů, 2012). V mnoha firmách tvoří nejvyšší nákladovou položku právě mzdové náklady, tvrdí Gola (2009). Zároveň dodává, že k této situaci vede zvláště vysoká sazba sociálního pojištění, která je především pro malé zaměstnavatele značně limitující a věří, že k dlouhodobě nižší nezaměstnanosti by mohlo přispět právě snížení tohoto sociálního pojištění.

Mezi mzdové náklady nepatří věcnostní odměny, stipendia a příspěvky na studium, odměny ze sociálního fondu nebo fondu kulturních a sociálních potřeb, cestovní náhrady, dále podíly na zisku členů představenstva a dozorční rady, příjmy podnikatelů z jejich podnikatelské činnosti, sociální dávky a dávky nemocenského pojištění (Kolektiv autorů, 2012). Závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci vzniká z titulu nároku zaměstnance na mzdu za vykonanou práci. Na tomto základě se rozlišuje hrubá a čistá mzda.

Hrubá mzda se sjednává již v pracovní smlouvě nebo se uvádí ve mzdovém výměru, ale na bankovní účet v termínu výplaty obdrží zaměstnanec mzdu čistou. Hrubá mzda totiž v sobě zahrnuje i odvody na sociální pojištění a zdravotní pojištění jak za zaměstnavatele tak zaměstnance a zálohu na daň z příjmů. Po odečtení všech těchto položek od hrubé mzdy vyjde čistá mzda, která se zaměstnanci fyzicky vyplácí (Gola, 2013).

## **SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ**

Pojistné na sociální zabezpečení se řadí mezi položky příjmů do státního rozpočtu a podílí se na nich zhruba z 30%. Je současně významným příjmem i do veřejných rozpočtů. Celková suma pojistného na sociální zabezpečení zahrnuje odvody pojistného na důchodové pojištění, na nemocenské pojištění a současně je v rámci tohoto pojistného odváděn rovněž příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Poplatníky sociálního pojištění jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé, jakožto právnické či fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, nebo organizační složky státu, dále jsou poplatníky osoby samostatně výdělečně činné a zahraniční zaměstnanci (Vybíhal a kol., 2013).

### Sazby sociálního pojištění:

A) U *zaměstnavatele* činí celková sazba 25%, ze které připadá na:

- a. důchodové pojištění 21,5%,
- b. nemocenské pojištění 2,3%,
- c. státní politiku zaměstnanosti 1,2%.

B) U *zaměstnance* činí celková sazba 6,5%, která pokrývá pouze důchodové pojištění v plné výši. Zaměstnanec neparticipuje na ostatních složkách sociálního pojištění.

Celková sazba odvodu pojistného na sociální zabezpečení tedy činí 31,5%.

Zaměstnavatel je současně povinen odvádět pojistné i za zaměstnance. Toto pojistné je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vypočítat a srazit z příjmů (ze mzdy) a odvést okresní správě sociálního zabezpečení.

Výše pojistného se stanoví z vyměřovacího základu v rozhodném období, kterým je jeden kalendářní měsíc a výše pojistného se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Splatnost pojistného je od 1. dne do 20. dne následujícího měsíce.

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka adekvátní součtu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Tímto základem se rozumí u zaměstnance souhrn jeho příjmů, jež jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a zaměstnavatel mu je zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním (Vybíhal a kol., 2013).

## ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Povinnost platit pojistné na zdravotní pojištění vzniká zaměstnanci dnem nástupu do zaměstnání a zároveň je v tento den nucen sdělit zaměstnavateli, u které pojišťovny je pojištěn. Zaměstnavatelé mají z hlediska tohoto pojistného dvě povinnosti, a to povinnost platit pojistné a oznamovací povinnost (Vybíhal a kol., 2013).

*1) Povinnost platit pojistné vzniká zaměstnavateli i za své zaměstnance.*

### Sazby zdravotního pojištění:

- A) U *zaměstnavatele* činí celková sazba 9%.
- B) U *zaměstnance* činí celková sazba 4,5%.

Výše pojistného činí celkem 13,5%. Stejně jako u sociálního pojištění se výše pojistného vypočítává z vyměřovacího základu, který je stejný jako u sociálního pojištění. Rozhodným obdobím pro odvod zdravotního pojištění je kalendářní měsíc a splatnost pojistného je od 1. dne do 20. dne následujícího měsíce na účet příslušné zdravotní pojišťovny (Vybíhal a kol., 2013).

## 2) *Oznamovací povinnost zaměstnavatele*

Zaměstnavatel je povinen oznámit nástup zaměstnance do zaměstnání nebo ukončení pracovního poměru se zaměstnancem či změnu jeho zdravotní pojišťovny, a to příslušné zdravotní pojišťovně ve lhůtě nejpozději do 8 dnů od vzniku této skutečnosti (Vybíhal a kol., 2013).

## **DAŇ Z PŘÍJMŮ**

Zaměstnanci se z jeho hrubé mzdy sráží vedle odvodů na sociální a zdravotní pojištění též zálohy na daň z příjmů. Poplatníkem této daně je dle zákona zaměstnanec a plátcem je zaměstnavatel (Vybíhal a kol., 2013). Zálohové zdanění tedy provádí zaměstnavatel za zaměstnance a účtování o této záloze má dopad na snížení závazku zaměstnavatele vůči zaměstnanci a naopak zvýšení závazku vůči příslušnému finančnímu úřadu (Müllerová, Vančurová, 2006).

Sazba daně z příjmů je 15% a je rovnou daní. Výše této daně se vypočte ze „superhrubé“ mzdy, což je hrubá mzda zaměstnance zvýšená o sazbu sociálního a zdravotního pojištění hrazenou zaměstnavatelem ve výši 34% (Gola, 2013). Vypočtená daň (záloha) ještě nemusí být finální, jelikož zaměstnanec může uplatnit jisté slevy na dani. Nárok na tyto slevy prokazuje poplatník u plátce daně svým podpisem tzv. „*Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti*“, ke kterému předloží potřebné doklady. Na základě podpisu tohoto prohlášení náleží poplatníkovi základní sleva na poplatníka ve výši 2 070 Kč měsíčně, která sníží jeho vypočtenou zálohu na daň. Dále lze uplatnit slevu na poplatníka soustavně se připravujícího na budoucí povolání, neboli na studenta, pokud se zaměstnanec současně s prací věnuje přípravě na budoucí povolání studiem, a to až do 26 let jeho věku nebo do 28 let věku při studiu doktorského studijního programu. Tato sleva je ve výši 335 Kč měsíčně. V případě, že je poplatník invalidní, může uplatnit slevu i na toto pracovní znevýhodnění, která je dle své povahy odstupňována. Přehled slev na dani vymezuje následující tabulka č. 1.

Tabulka č. 1: Slevy na dani pro rok 2014

Charakteristika slevy	Výše slevy v Kč / měsíc	Výše slevy v Kč / rok
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 070	24 840
<b>Sleva na studenta</b>	335	4 020
<b>Sleva na invaliditu I. a II. stupně</b>	210	2 520
<b>Sleva na invaliditu III. stupně</b>	420	5 040
<b>Sleva držitele průkazu ZTP/P</b>	1 345	16 140
<b>Sleva na manželku</b>	-	24 840

Zdroj: vlastní zpracování na základě Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Z předchozí tabulky je zřejmé, že při ročním zúčtování mzdy může poplatník uplatnit slevu na manželku (manžela) ve výši 24 840 Kč, pokud manžel nebo manželka nemá vlastní příjem, který by přesahoval částku 68 000 Kč ročně. Pokud by byla manželka či manžel současně držitelem průkazu ZTP/P, náležela by poplatníkovi dvojnásobná výše slevy na dani, tedy 49 680 Kč (Vybíhal a kol., 2013).

Vedle slev na dani má možnost poplatník využít daňového zvýhodnění na vyživované děti v domácnosti. Toto zvýhodnění je ve výši 1 117 Kč/měsíc (13 404 Kč/rok) na každé vyživované dítě. Daňové zvýhodnění stejně jako sleva na dani snižují vypočtenou zálohu na daň, avšak s tím rozdílem, že daňové zvýhodnění může přejít do daňového bonusu, jehož výše může dosáhnout maximálně 5 025 Kč měsíčně (Vybíhal a kol., 2013).

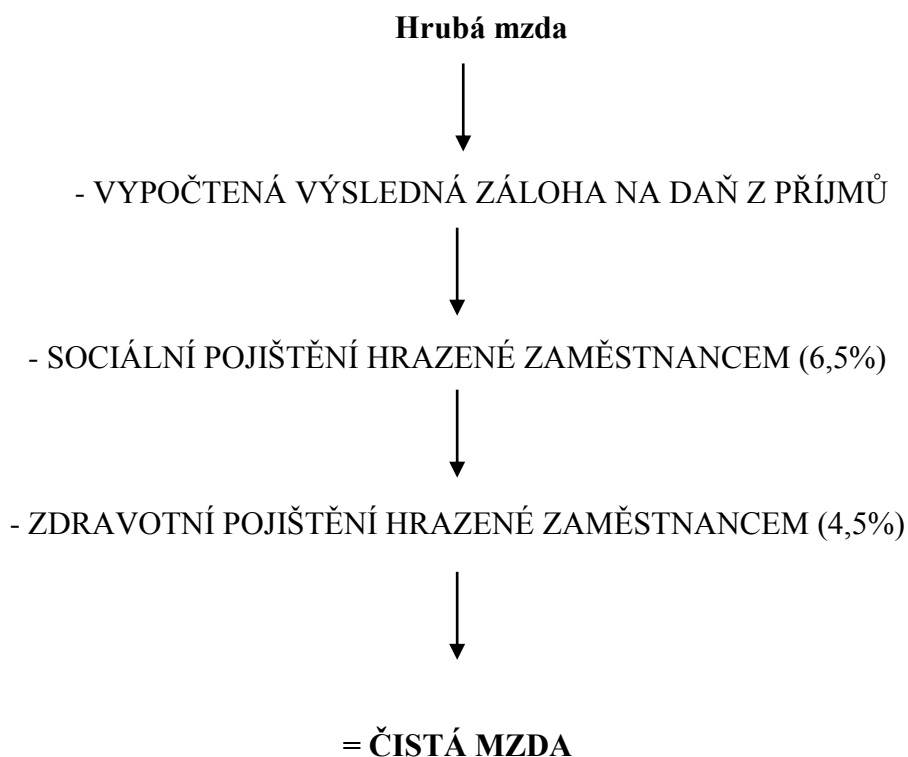
Zaměstnanec může vedle klasické pracovní smlouvy se svým zaměstnavatelem uzavřít též dohodu o provedení práce na vedlejší pracovní činnost. Od 1. 1. 2014 se příjmy z této dohody snižují o srážkovou daň ve výši 15%, pokud zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele „*Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti*“ a výše tohoto příjmu nepřesáhla 10 000 Kč za kalendářní měsíc (Kučerová, 2014a).

Novelou zákona o dani z příjmů účinné od začátku roku 2013 se zrušila takzvaná základní sleva na poplatníka (2 070 Kč/měsíc) pro pracující důchodce, kteří současně pobírají vedle mzdy za práci i starobní důchod. Pokud tedy tito zaměstnanci podepsali u zaměstnavatele tiskopis daňového přiznání (tzv. „*Prohlášení poplatníka daně ...*“) strhávala se jim ze mzdy zálohová daň z příjmů (Bednář, Kohoutek, 2012).

Na základě rozhodnutí Ústavního soudu z roku 2014 se předchozí ustanovení o anulování základní slevy na poplatníka pro tyto osoby zrušilo a poplatník má nárok na zpětné zažádání o vrácení celé výše této slevy na poplatníka za celé zdaňovací období 2014 (tedy ve výši 24 840 Kč), pokud mu slevu na dani zaměstnavatel během roku 2014 neuplatňoval. V případě, že zaměstnavatel zohlednil slevu na poplatníka pouze za určité měsíce v roce 2014, po provedení ročního zúčtování záloh za zdaňovací období 2014 uplatní zaměstnavatel tuto slevu za celý rok a za měsíce, ve kterých slevu zaměstnanci neuplatnil, dostane zaměstnanec tuto částku vyplacenou jako přeplatek na dani (Kohoutová, 2014).

## VÝPOČET ČISTÉ MZDY

*Schéma č. 1: Výpočet čisté mzdy*



Zdroj: vlastní zpracování na základě Vybíhala (2013)

### 3.1.5 ÚČTOVÁNÍ MEZD

Spojitost mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci z hlediska účetnictví patří k zúčtovacím vztahům a řadí se do účtové třídy 3 (zúčtovací vztahy) a účtové skupiny 33 (zúčtování se zaměstnanci a institucemi). Nárok zaměstnanců na hrubou mzdu se zaúčtuje na účet 331 (zaměstnanci) na stranu *Dal* a souvztažně na nákladový účet 521 (mzdové náklady). Vůči zaměstnancům může však zaměstnavateli vzniknout i pohledávka, například při poskytnutí určité zálohy nebo při náhradě škody zaměstnancem z důvodu jeho zavinění, poté se tyto pohledávky evidují na účtu 335 (pohledávky za zaměstnanci). Na účet 336 (zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění) se vykazují závazky vůči těmto institucím vzniklé z titulu odvodů pojistného, tento účet se analyticky rozlišuje pro sociální pojištění a zdravotní pojištění zvlášť. Souvztažně účtujeme vznik těchto závazků na nákladový účet 524 (zákonné sociální a zdravotní pojištění) současně jako vznik nákladu (Müllerová, Vančurová, 2006).

Následující tabulka ukazuje účtování základních závazků vůči zaměstnancům:

Tabulka č. 2: Účtování mzdy zaměstnance

Doklad	OPERACE	MD	D
VÚD <sup>1</sup>	Nárok zaměstnance na mzdu dle zúčtovací a výplatní listiny	521	331
VÚD	Zúčtování zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	331	342
VÚD	Zúčtování odvodu sociálního pojištění hrazeného zaměstnancem	331	336/1
VÚD	Zúčtování odvodu zdravotního pojištění hrazeného zaměstnancem	331	336/2
VÚD	Zúčtování srážek ze mzdy zaměstnance	331	379
VÚD	Zúčtování odvodu sociálního pojištění hrazeného zaměstnavatelem	524	336/1
VÚD	Zúčtování odvodu zdravotního pojištění hrazeného zaměstnavatelem	524	336/2
VPD <sup>2</sup>	Poskytnutá záloha zaměstnanci (např. na nákup kanc. potřeb)	335	211
PPD <sup>3</sup>	Vrácení zálohy zaměstnancem	211	335
VÚD	Předpis zjištěného manka zaměstnanci k úhradě	335	648
PPD	a) Úhrada manka zaměstnancem v hotovosti	211	335
VÚD	b) Úhrada manka srážkou ze mzdy	331	335
VBÚ <sup>4</sup>	Úhrada sociálního pojištění z bankovního účtu	336/1	221
VBÚ	Úhrada zdravotního pojištění z bankovního účtu	336/2	221
VBÚ	Úhrada zálohy na daň z příjmů zaměstnance z bankovního účtu	342	221
VBÚ	Výplata čisté mzdy zaměstnanci bezhotovostně	331	221

Zdroj: Kolektiv autorů, (2010, str. 148-149)

<sup>1</sup> VÚD – vnitřní účetní doklad

<sup>2</sup> VPD – výdajový pokladní doklad

<sup>3</sup> PPD – příjmový pokladní doklad

<sup>4</sup> VBÚ – výpis z bankovního účtu



## 3.2 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

Zaměstnancům mohou být vedle mzdy poskytovány zaměstnavatelem i nejrůznější zaměstnanecké výhody. Zaměstnavatelé se skrz tyto benefity snaží získat a udržet zaměstnance a zároveň je motivovat k vysokým pracovním výkonům a dobré pracovní disciplíně (Janoušková, Kolibová, 2005).

Zaměstnanecké benefity se poskytují navíc k peněžní odměně (mzdě) a mohou odpovídat až jedné třetině firemních nákladů na základní mzdy. Z tohoto pohledu musejí být pečlivě plánovány a řízeny. Armstrong (2009) současně tvrdí, že udělování zaměstnaneckých výhod zvyšuje konkurenceschopnost daného podniku a zvyšuje blahobyt jeho pracovníků.

Podle Janouškové a Kolibové (2005) je odměňování touto formou motivováno zejména z několika důvodů. Mezi ty nejdůležitější aspekty z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele se řadí:

- možnosti daňových úspor,
- úspory na odvedech sociálního a zdravotního pojištění,
- konkurenční výhoda oproti zaměstnavatelům, kteří benefity nenabízejí,
- poskytování zaměstnaneckých výhod, (firma tak snadněji získá nové zaměstnance),
- budování dobrého jména firmy.

Vnímání zaměstnaneckých benefitů se výrazně liší. Peníze se staly jistou samozřejmostí, která náleží zaměstnanci za vykonanou práci, ale benefit působí z pohledu zaměstnance intenzivněji. Posuzují tyto výhody (stravování, volný čas, zdraví, apod.) jako péči firmy o ně samotné i mimo rámec pracovního procesu.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů odráží i hospodářskou situaci zaměstnavatele, tudíž je vhodné posuzovat je z několika pohledů. Mezi tato hlediska patří zejména:

- náklad zaměstnavatele,
- základ daně zaměstnance,
- vyměřovací základ na sociální a zdravotní pojištění,
- nárok na odpočet DPH na vstupu,
- odvod DPH na výstupu (Pilařová, 2010).

Zahraniční článek publikovaný v časopise *Review of managerial science* („Přehled manažerské vědy“) se zabýval výzkumem spokojenosti pracovníků s poskytováním různých zaměstnaneckých výhod. Zjišťoval ekonomické a psychologické aspekty, které se objevovaly vlivem poskytování zaměstnaneckých benefitů v podnicích s různým zaměřením. Z výzkumu vyplynulo, že z hlediska ekonomického hraje při rozhodování o jejich zavedení významnou roli nákladová efektivnost daných benefitů. Psychologický aspekt zaměstnaneckých benefitů spočívá především v motivačním působení na výkonnost zaměstnanců (Hammermann, Mohnen, 2014).

Kombinací zaměstnaneckých výhod může firma dosáhnout vyšší výkonnosti, uvádí asijský časopis *Asia Pacific Journal of Human Resources* („Asijský časopis o lidských zdrojích“). Dle výsledků provedeného výzkumu lze konstatovat, že kombinovaný systém zaměstnaneckých výhod vytváří významné vztahy mezi celkovou výkonností podniku a psychologickým vnímáním benefitů zaměstnanci. Výzkum byl prováděn v Číně a zúčastnilo se ho kolem 324 podniků.

Více než polovina z nich zastává názor, že kvalitní výkonnost jejich společnosti lpí na zodpovědném a motivovaném přístupu k práci jejich zaměstnanců (Lin, Yao, Zhao, 2014).

### **3.2.1 VYBRANÉ DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ**

Pilařová (2010) vymezuje zaměstnanecké benefity do oblastí, kterých se týkají, a v každé z oblastí definuje konkrétní druhy těchto benefitů. Toto rozdělení (viz níže) je v práci doplňováno o názory i jiných autorů, kteří se touto problematikou též zabývali.

#### **1) Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

Zákoník práce stanovuje povinnost každého zaměstnavatele dbát na bezpečnost a ochranu zdraví při práci svých zaměstnanců (Janoušková, Kolibová, 2005).

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

- a. Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky
- b. Ochranné nápoje včetně pitné vody na pracovišti
- c. Závodní preventivní péče - lékařské prohlídky a vyšetření v limitu zákona

Hodnota ochranných pracovních prostředků, oděvů, obuvi, mycích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů včetně pitné vody poskytovaných v rozsahu stanoveném v zákoníku práce nejsou pro zaměstnance zdanitelným příjmem (Janoušková, Kolibová, 2005). Současně se tato částka nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné na sociální ani zdravotní pojištění. Dle výše uvedených předpisů je tento výdaj pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem v souladu se zákonem o dani z příjmů. Dalším benefitem v této oblasti je poskytování závodní preventivní péče, tj. zajištění preventivních vstupních, periodických, mimořádných, řadových a výstupních prohlídek zaměstnanců. I tento výdaj je pro zaměstnavatele daňově uznatelným a pro zaměstnance pak náklady hrazené zaměstnavatelem nejsou předmětem daně, a tudíž se nezapočítávají do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Krbečková, Plesníková, 2012).

- d. Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti (s výjimkou pitné vody)

Nad rámec výše uvedených výhod může zaměstnavatel poskytnout svým zaměstnancům plnění v podobě nealkoholických nápojů (vyjma pitné vody). Jejich hodnotu poté nelze zahrnout do daňových výdajů zaměstnavatele. Tyto nápoje má zaměstnavatel možnost též udělit ze sociálního fondu. V obou případech se jedná na straně zaměstnance o příjem osvobozený od daně (Krbečková, Plesníková, 2012).

## 2) Vzdělávání zaměstnanců

Tato oblast zahrnuje zejména tyto druhy plnění:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů,
- prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

- a. Prohlubování či zvyšování kvalifikace zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance
- b. Vzdělávání, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele - konáno ve vzdělávacím zařízení
- c. Rekvalifikace zaměstnanců

Prohlubováním kvalifikace se rozumí podle zákoníku práce její průběžné doplňování, udržování a obnovování zaměstnanci. Nemění se zde základ výkonu pracovní činnosti. Naopak zvýšením kvalifikace se chápe změna hodnoty této způsobilosti či její získání nebo rozšíření. Příkladem může být studium, vzdělávání, školení, apod. Odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnanců vždy musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele a musí se jednat o nepeněžní plnění. Ze strany zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad a ze strany zaměstnance o příjem osvobozený od daně z příjmů a současně se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Pilařová, 2010). Na druhé straně je pak vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, v tomto případě není výdaj na toto vzdělání daňovým nákladem zaměstnavatele (Krbečková, Plesníková, 2012).

### 3) Stravování

Příspěvky zaměstnavatelů na stravování svých zaměstnanců jsou nejrozšířenější formou nepeněžních výhod. Pro zaměstnance je každá forma poskytování stravování zaměstnavatelem výhodná, jelikož hodnota tohoto stravování je osvobozena od daně z příjmů a současně se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (Janoušková, Kolibová, 2005).

Oprávnění zaměstnance čerpat tento benefit se však váže na jím odpracovanou směnu, tzn., že nárok na příspěvek na jedno jídlo vznikne zaměstnanci, jehož přítomnost v práci trvá minimálně 3 hodiny. Pokud je pracovník v práci déle než 11 hodin, má nárok na další příspěvek v hodnotě jednoho jídla. Z hlediska daňových výdajů pro zaměstnavatele se jejich uznatelnost liší v závislosti na typu poskytnutého stravování (Krbečková, Plesníková, 2012).

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

a. Stravování ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele

V tomto případě jsou daňovými výdaji pro zaměstnavatele pouze náklady na provoz tohoto stravovacího zařízení. Hodnota potravin není daňově uznatelným nákladem.

b. Stravování prostřednictvím jiných subjektů ve stravovacím zařízení zaměstnavatele

Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se též považuje stravování uskutečňované ve vlastním zařízení prostřednictvím jiných subjektů. Zde jsou navíc za daňově účinné považovány též náklady vynaložené v souvislosti s dovozem a výdejem jídel na pracovišti.

U zaměstnance je hodnota stravování, jako nepeněžního příspěvku od zaměstnavatele, osvobozena od daně a zároveň se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Krbečková, Plesníková, 2012).

c. Stravování prostřednictvím jiných subjektů v jejich vlastních stravovacích zařízeních

d. Zajišťování stravování formou stravenek

Z hlediska stravování prostřednictvím jiných subjektů v jejich stravovacích zařízeních se za daňové výdaje na straně zaměstnavatele považuje jeho příspěvek až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu zaměstnanci. Při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin přispívá zaměstnavatel zaměstnanci maximálně do výše 70% stravného (Krbečková, Plesníková, 2012).

Při stravování zajišťovaného formou stravenek se naráží na jistá úskalí z hlediska dodržování legislativních podmínek daného plnění. Stravenky mohou být využity i na jiné potřeby než na oběd. Ve vybraných prodejnách se jimi dá snadno zaplatit, proto mohou být použity například na rodinný nákup. Z tohoto pohledu není dodržena zásada výdeje jedné stravenky za jednu odpracovanou směnu.

Příspěvek na stravování ve formě stravenek je ze strany zaměstnavatele daňovým výdajem až do výše 55% nominální hodnoty jedné stravenky (Janoušková, Kolibová, 2005).

#### **4) Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání**

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

a. Zlevněné nebo bezplatné jízdenky poskytované zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu

Poskytováním zlevněných nebo bezplatných jízdenek nevznikají zaměstnavateli žádné další náklady, tudíž ani daňové výdaje, jelikož se jedná o využití volných míst v dopravních prostředcích.

Z pohledu zaměstnance je tento příjem osvobozen od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Krbečková, Plesníková, 2012).

b. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem jakýmkoliv druhem vozidla

Tento benefit se může využívat především v oblastech, kde je špatná dopravní dostupnost a zaměstnavatel zajišťuje takzvaný svoz zaměstnanců do zaměstnání. Jedná se z jeho strany také o daňový výdaj. Z hlediska zaměstnance je to ale příjem, který se rovněž zdaňuje, a to ve výši obvyklé ceny běžného jízdného, tj. cena, za kterou by se zaměstnanec dostal sám do zaměstnání běžnou hromadnou dopravou. Rovněž se toto plnění zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného a odvádí se z něho pojistné, jelikož je považováno za zúčtovaný příjem (Krbečková, Plesníková, 2012).

c. Peněžní příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytnout též peněžní příspěvek na dopravu. Ten je poté daňovým výdajem zaměstnavatele, ale zaměstnanec ho též zařadí do svých zdanitelných příjmů a vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (Krbečková, Plesníková, 2012).

## **5) Cestovní náhrady**

Cestovní náhrady se poskytují při pracovních cestách zaměstnance, kterými se rozumí doba od nástupu zaměstnance na cestu k výkonu práce, přes vlastní výkon práce v jiném místě než v místě pravidelného pracoviště až po návrat zaměstnance z této cesty (Janoušková, Kolibová, 2005).

## Náhrady cestovních výdajů

Mezi náhrady, které za pracovní cestu zaměstnanci náleží, a které s touto tuzemskou či zahraniční cestou souvisí, patří:

- náhrady prokázaných jízdních dokladů,
- náhrady prokázaných výdajů za ubytování,
- stravné,
- náhrady prokázaných nutných vedlejších výdajů (Janoušková, Kolibová, 2005).

Tento výdaj je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, pro zaměstnance není tento příjem předmětem daně z příjmů a zároveň se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, to vše do limitu stanoveného zákonem o dani z příjmů (Pilařová, 2010).

Hodnota stravného platného pro rok 2014 za každý kalendářní den pracovní cesty, kterou je zaměstnavatel v podnikatelské sféře povinen zaměstnanci poskytnout dle zákoníku práce, činí minimálně:

- 67 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 102 Kč, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin,
- 160 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin (Kučerová, 2014b).

Zaměstnavatel v soukromé sféře může zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu přispívat minimálně částkou uvedenou výše, maximální hranice stravného není v zákoníku práce uvedena. Pokud je zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatně jídlo, které má charakter snídaně, oběda či večeře, na které zaměstnanec nepřispěje žádnou finanční částkou, je zaměstnavatel oprávněn poskytnuté stravné zaměstnanci krátit o:

- 70% stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 35% stravného, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin,
- 25% stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin (Kučerová, 2014b).



## 6) Pojištění a připojištění

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

### a. Penzijní připojištění se státním příspěvkem

Dle zákona č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem s aktuálním zněním od 1. 1. 2013 může zaměstnavatel zaměstnanci přispívat na penzijní připojištění do penzijního fondu. Výše státního příspěvku se stanoví na základě měsíční výše příspěvku dle příspěvkového penzijního plánu. Změny oproti roku 2012 ve výši tohoto státního příspěvku ukazuje následující tabulka č. 3:

*Tabulka č. 3: Výše státních příspěvků na penzijní připojištění*

Měsíční příspěvek účastníka v Kč	Měsíční státní příspěvek do 31. 12. 2012	Měsíční státní příspěvek od 1. 1. 2013
<b>100 až 199</b>	50 Kč	0 Kč
<b>200 až 299</b>	90 Kč	0 Kč
<b>300 až 399</b>	120 Kč	90 Kč
<b>400 až 499</b>	140 Kč	110 Kč
<b>500 až 599</b>	150 Kč	130 Kč
<b>600 až 699</b>	150 Kč	150 Kč
<b>700 až 799</b>	150 Kč	170 Kč
<b>800 až 899</b>	150 Kč	190 Kč
<b>900 až 999</b>	150 Kč	210 Kč
<b>1000 a více</b>	150 Kč	230 Kč

Zdroj: Macháček (2013, str. 57)

Na základě výše uvedené tabulky popisuje Macháček (2013) rozdíly ve výši poskytnutého státního příspěvku v roce 2012 a 2013. V roce 2012 bylo možné získat státní příspěvek již od 100 Kč měsíční úložky, avšak od roku 2013 se tato hranice státního příspěvku uděluje až od 300 Kč měsíčního příspěvku účastníka.

Maximální výše měsíčního státního příspěvku v roce 2012 dosáhla hodnoty 150 Kč při vkladu účastníka 500 a více Kč, zatímco od roku 2013 se tato maximální částka státního příspěvku zvýšila až na 230 Kč pro měsíční úložku 1 000 a více Kč.

Poskytování zaměstnaneckého benefitu v podobě příspěvku na penzi (důchod) ve prospěch zaměstnanců zvyšuje u firmy konkurenceschopnost na trhu, dle článku zveřejněného v anglickém časopisu *Employee Relations* („*Vztahy se zaměstnanci*“). Poskytování této zaměstnanecké výhody má pro většinu firem perspektivní charakter a přispívá k dlouhodobému udržování dobrých pracovních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (De Thierry a kol., 2014).

#### b. Příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění

Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění zaměstnance jsou jeho daňovým výdajem.

U zaměstnance jsou tyto příjmy osvobozeny od daně a současně se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, avšak pouze do limitu příspěvku 24 000 Kč/rok dle Pilařové (2010). Tato limitní částka byla platná do konce roku 2012. Od následujícího roku (tj. od 1. 1. 2013) byla dle zákona č. 403/2012 Sb. zvýšena na 30 000 Kč/rok (Macháček, 2013). Pokud je limit překročen, stane se tento příjem ze strany zaměstnance zdanitelným a bude se z něho odvádět pojistné (Krbečková, Plesníková, 2012).

## **7) Ubytování**

Další oblastí benefitů může být možnost ubytování zaměstnanců, která je mnohdy klíčovým faktorem pro výběr zaměstnání. Pro zaměstnance, jemuž vzdálenost do pracoviště neumožňuje denní dojíždění do zaměstnání, bude jistě vítanou výhodou (Janoušková, Kolibová, 2005).

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

a. Přechodné ubytování v pronajatém prostoru

Zaměstnavatel může jako benefit poskytnout svým zaměstnancům přechodné ubytování v blízkosti pracoviště, jež bude přispívat k mobilitě pracovní síly. Přechodné bydliště se musí nacházet mimo obec, ve které má zaměstnanec trvalé bydliště. Plnění tohoto benefitu musí být poskytováno v souvislosti s výkonem práce a musí být poskytováno nepeněžní formou (Janoušková, Kolibová, 2005). Zaměstnavatel si tyto výdaje zahrne do daňově uznatelných nákladů a u zaměstnance je tento příjem maximálně do výše 3 500 Kč/měsíc osvobozen od daně i odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Krbečková, Plesníková, 2012).

b. Příspěvky na bydlení v jakémkoliv bytu či domu

Peněžní příspěvek na bydlení je z pohledu zaměstnavatele jeho daňovým výdajem. Ze strany zaměstnance je zdanitelným příjmem a současně se zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Krbečková, Plesníková, 2012).

## **8) Kulturní, rekreační, tělovýchovné potřeby a zájmy**

Tuto oblast benefitů může zaměstnavatel hradit pouze z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo na vrub nedaňových výdajů. Veškerá nepeněžní plnění budou na straně zaměstnavatele jeho nedaňovým nákladem, pouze benefit ve formě peněžního příspěvku lze zahrnout do daňově uznatelných výdajů. Ze strany zaměstnance se tato nepeněžní plnění nezařadí do základu daně z příjmů ani do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Naopak peněžní příspěvek je pro zaměstnance zdanitelným příjmem a musí ho zahrnout i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, stejně jako příspěvky na rekreaci převyšující 20 000 Kč/rok (Krbečková, Plesníková, 2012).

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

- a. Náklady související s provozem vlastního zařízení
- b. Nákup vstupenek na kulturní a sportovní akce
- c. Nákup rekreačních poukazů či nepeněžní příspěvky na rekreaci a zájezdy do 20 000 Kč/rok
- d. Nákup rekreačních poukazů či nepeněžní příspěvky na rekreaci a zájezdy nad 20 000 Kč/rok
- e. Peněžní příspěvky

## **9) Příspěvky zaměstnavatele na školky pro děti zaměstnanců**

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

- a. Nepeněžní příspěvky na školky

Zaměstnavatel může hradit předškolní péči dětem zaměstnanců přímo provozovateli předškolního zařízení. V tomto případě však nelze tyto náklady na straně zaměstnavatele uznat jako výdaje daňové. Z pohledu zaměstnance se ale nebude jednat o zdanitelný příjem a ani se nezahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, jde totiž o nepeněžní plnění (Krbečková, Plesníková, 2012).

- b. Peněžní příspěvky na školky

Častým způsobem řešení benefitů této oblasti je peněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních. Zaměstnavatel si tento výdaj zahrne do daňově uznatelných nákladů. Zaměstnanec si příjem z tohoto benefitu přičte k základu daně z příjmů i k vyměřovacímu základu pro odvod pojistného. Stejný předpis platí i u bodu *d. Příspěvků na hlídání dětí* (Krbečková, Plesníková, 2012).

c. Podniková školka

Nepeněžní příspěvek od zaměstnavatele zaměstnanci formou možnosti využívat vlastní mateřskou školu zapsanou do školského rejstříku, není u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů, pokud zaměstnavatel stanoví, že provoz tohoto zařízení je daňovým nákladem. Zároveň by pak pro zaměstnance tento příjem představoval zvýšení vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Pro zaměstnavatele je provoz podnikové školky daňovým nákladem (Krbečková, Plesníková, 2012).

d. Příspěvek na hlídání dětí

## **10) Dary a sociální výpomoci**

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

a. Dary

Osvobozeny od daně z příjmů a od vyměřovacího základu pro odvod pojistného jsou pro zaměstnance nepeněžní dary poskytnuté zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových výdajů. Tyto dary se poskytují zaměstnanci za jeho mimořádnou aktivitu, za sociální či humanitární pomoc, při životním jubileu (50 let věku), při pracovním jubileu (20 odpracovaných let) a při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu, a to v úhrnu až do výše 2 000 Kč. Pro zaměstnavatele mají tyto výdaje nedaňový charakter.

- b. Sociální výpomoc na překlenutí mimořádně tíživé situace
- c. Sociální výpomoc jako pomoc při mimořádně tíživé finanční situaci

Tyto sociální výpomoci se poskytují, je-li vyhlášen nouzový stav. Zaměstnavatel si je může zahrnout do daňově uznatelných nákladů. U zaměstnance jsou osvobozeny od daně tyto sociální výpomoci do výše 500 000 Kč a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Krbečková, Plesníková, 2012).

## **11) Odstupné, dovolená, náhrada mzdy**

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

- a. Odstupné
- b. Dovolená nad rámec základní výměry
- c. Náhrada mzdy v době pracovní neschopnosti

Všechny tyto formy benefitů jsou dle zákona o daních z příjmů na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. U zaměstnance se vždy jedná o zdanitelný příjem, tudíž je povinen ho zahrnout do základu daně z příjmů. Rozdíly nastávají až v případě zahrnutí či nezahrnutí příjmu do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Z pohledu odstupného se příjem z tohoto benefitu u zaměstnance do vyměřovacího základu nezahrnuje, tudíž se z něho neodvádí pojistné. U dalších dvou výhod (náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené nad rámec a náhrady mzdy v době pracovní neschopnosti) se příjem z těchto plnění do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného zahrnuje (Krbečková, Plesníková, 2012).

## 12) Odměny

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

- a. Odměny stabilizačního nebo věrnostního charakteru
- b. Odměny při životních a pracovních jubileích zaměstnanců a při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu

Mimo darů, poskytovaných při různých příležitostech, může zaměstnavatel poskytnout svým pracovníkům odměny. Tyto prémie náleží zaměstnanci, jehož věk dovršil 50 let nebo mu byl přiznán invalidní důchod vzhledem k jeho invaliditě III. stupně či nabytí nároku na starobní důchod. Poskytnutí takové odměny je u zaměstnavatele daňovým výdajem a pro zaměstnance je tento příjem zdanitelný a současně se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Krbečková, Plesníková, 2012).

## 13) Péče o zdraví

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

- a. Vitamíny a očkování
- b. Nadstandardní lékařská péče

Z hlediska těchto benefitů může zaměstnavatel přispívat na lázeňskou péči zaměstnanců či na vitamíny a očkování. Tyto příspěvky se poskytují pouze nepeněžní formou a zaměstnavatel si je nemůže zahrnout do daňových výdajů. Benefity z této oblasti jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů a zároveň se z nich neodvádí pojistné, tzn., nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (Krbečková, Plesníková, 2012).

## 14) Ostatní plnění

Do této oblasti se řadí podle Pilařové (2010) konkrétní benefity:

### a. Bezplatné využívání motorového vozidla zaměstnancem

Jedná se o poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci. Pro zaměstnavatele je tento výdaj daňově uznatelný a ze strany zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem ve výši jednoho procenta ze vstupní ceny vozidla včetně DPH. Zároveň se tento příjem zaměstnanci zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod veřejného pojištění.

### b. Úhrada nákladů spojených s čerpáním pohonných hmot na účet zaměstnavatele

Tento benefit se vztahuje k využívání vozidel zaměstnancem ke služebním i soukromým účelům. Zaměstnanec si toto plnění zahrne do základu daně z příjmů, pokud tyto náklady nejsou zaměstnavateli hrazeny zaměstnancem. Příjem z těchto plnění zaměstnanec zahrne do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného a odvede z něho pojistné. Na straně zaměstnavatele je tento výdaj daňově uznatelný.

### c. Prodej výrobků a služeb zaměstnancům za nižší než obvyklé ceny

Výsledné produkty firem v některých oborech podnikání mohou být poutavé i pro její zaměstnance, a proto jim je firma může poskytovat za zvýhodněných podmínek. Pro zaměstnance je tato metoda odměňování jistým způsobem motivující (Janoušková, Kolibová, 2005).

Rozdíl mezi obvyklou prodejní cenou a sníženou prodejní cenou pro zaměstnance je nepeněžní zdanitelný příjem zaměstnance. Tento rozdíl se současně zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.



Při bezplatném poskytnutí těchto výrobků nebo služeb zaměstnavatelem zaměstnanci je zdanitelným příjmem jejich obvyklá prodejní cena. Náklady na výrobky a služby jsou daňovými výdaji zaměstnavatele (Pilařová, 2010).

### **3.2.2 FINANCOVÁNÍ BENEFITŮ**

Zaměstnavatel jako právnická osoba může financovat zaměstnanecké benefity dvojitým způsobem, podle toho, zda se jedná o daňově uznatelné nebo neuznatelné výdaje. Na základě tohoto předpokladu může zaměstnavatel nedaňové výdaje vyplácet ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub výdajů daňově neúčinných. Daňově uznatelné výdaje hradí zaměstnavatel na vrub svých daňových nákladů (Pilařová, 2010).

Dle zákona o daních z příjmů jsou tyto daňové náklady specifikovány v § 24 odst. 1 jako výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, které se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a stanovené tímto zákonem. Jedná se například o výdaje vynaložené na pracovní a sociální podmínky, péči o zaměstnance (stravování, pracovnělékařské služby, bezpečnost a ochrana zdraví při práci), výdaje na pracovní cesty, apod. Některé z těchto daňových nákladů zaměstnavatele představují současně i zdanitelný příjem pro zaměstnance, a zároveň se mu zahrnují i do vyměřovacího základu pro výpočet veřejného pojištění, jedná se například o příjmy z příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání, příspěvku na školku, odstupného, nadstandardní dovolené či náhrady mzdy v době pracovní neschopnosti. Jiné příjmy mohou být u zaměstnance od daně z příjmů osvobozeny, nebo nemusí být vůbec předmětem této daně. Jedná se například o příspěvky na stravování či poskytování nápojů na pracovišti, apod. Současně jsou tyto příjmy vyjmuty z vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

## SOCIÁLNÍ FOND A FKSP

Jak je uvedeno výše, zaměstnavatel má možnost financovat určité zaměstnanecké benefity ze sociálního fondu.

Podle zákoníku práce mohou zřizovat sociální fond podnikatelské subjekty, tudíž ho může vytvářet každý zaměstnavatel (podnikatel) – fyzická či právnická osoba, na základě svého rozhodnutí.

Sociální fond je tvořen ze zisku po zdanění a je určen bez rozdílu všem zaměstnancům. Tento princip vyžaduje, aby obhospodařování takového fondu a jeho čerpání bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě. Jelikož je sociální fond tvořen ze zisku po zdanění, prostředky z něho vyplacené nejsou daňovými výdaji zaměstnavatele. Ze sociálního fondu lze přispívat například na provoz zařízení sloužících kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců (vstupenky na kulturní akce, příspěvek na rekreaci, vitamíny, očkování, aj.), dále na stravování zaměstnanců, na sociální výpomoci, pojištění a dary (Pelc, 2005).

Dalším peněžitým fondem je fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP), jež je upraven v zákonech o rozpočtových pravidlech. K tomuto fondu vydalo v roce 2002 ministerstvo financí prováděcí vyhlášku č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb, která se k těmto zákonům vztahuje. FKSP vytvářejí zaměstnavatelé veřejného sektoru, kteří čerpají finanční prostředky ze státního rozpočtu. Jedná se o organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a státní podniky. Tvorba fondu je vyhláškou stanovena základním přidělem ve výši 1% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů. Dalšími zdroji fondu jsou náhrady škod od pojišťoven vztahující se k majetku pořízeného z fondu, peněžní i jiné dary, apod.

Z FKSP lze přispívat na náklady související s provozem kulturních a rekreačních zařízení, s nákupem vitamínových prostředků pro zaměstnance či s náklady na pracovní vybavení pracovníků, aj. (Krbečková, Plesníková, 2012).

Vzájemný vztah těchto dvou fondů odráží skutečnost, že se liší nejen povaha jejich zřizovatelů, kteří fondy tvoří, ale i pohled na jejich daňové zatížení. Zákon o daních z příjmů říká, že shodná plnění lze poskytnout ze sociálního fondu a z FKSP za obdobných podmínek. Plnění, které je poskytováno jak z FKSP tak ze sociálního fondu, je limitováno právě vyhláškou o FKSP, která se na toto plnění vztahuje, a to bez ohledu na to, z jakého fondu byl financován (Pelc, 2005).

## **4 VLASTNÍ PRÁCE**

Praktická část této diplomové práce využívá poznatků z předchozí teoretické části a aplikuje je na konkrétním vybraném podnikatelském subjektu. Pro zpracování této části práce byla vybrána společnost, která si jménem svého jednatele nepřeje být v práci jmenována, jelikož pro účely této diplomové práce poskytla důvěrné informace o svém hospodaření. Vzhledem k této skutečnosti bude dále daná společnost označována jako firma XY.

### **4.1 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI**

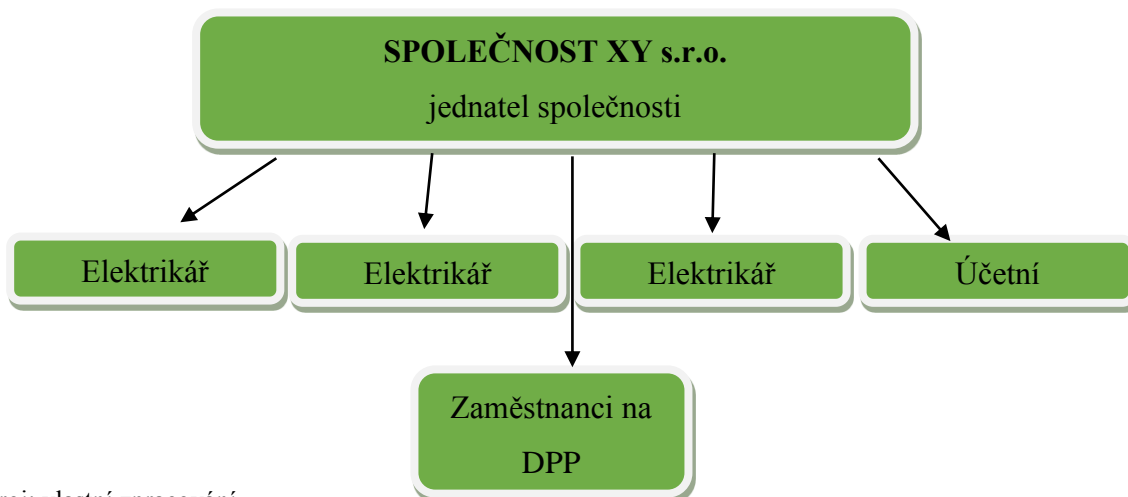
Firma XY je z hlediska své právní formy charakterizována jako společnost s ručením omezeným, jejíž základní kapitál činí 200 000 Kč a je zcela splacen jedním společníkem, který je současně i jednatelem firmy. Vybraná společnost XY s.r.o. byla zapsána dne 7. 1. 2012 na Krajském soudu v Ústí nad Labem. V tomto městě má firma též své sídlo. Mezi předměty činnosti dané společnosti patří zejména výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení, montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení, rekonstrukce chladících zařízení a tepelných čerpadel, ale také činnost účetních poradců, vedení účetnictví a daňové evidence.

Společnost XY s.r.o. poskytuje své služby široké veřejnosti. Nejen fyzickým osobám, které se o firmě mohou dozvědět z jejích internetových stránek, ale i významným stálým odběratelům, kterými jsou například Ředitelství silnic a dálnic ČR, Český rozhlas, Hasičský záchranný sbor Ústeckého kraje, EVT servis s.r.o., Pivní servis s.r.o. nebo ČKD TURBO TECHNICS spol. s r.o. K výkonu podnikatelských činností je pro firmu XY s.r.o. klíčový kvalitní materiál, spolehlivé pracovní nářadí a stroje (například montážní technika, stavební materiál, elektromateriál, hadice, kabely, čerpadla, nářadí, apod.) a samozřejmě nedocenitelný lidský kapitál. Mezi zásadní dodavatele, kteří materiál firmě XY s.r.o. poskytují, patří například firma HILTI, JAKUB, GUMEX spol. s r.o., Šroubek Ústí nad Labem s.r.o. či SILUETT plast s.r.o.

## 4.1.1 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA

Za společnost XY s.r.o. jedná samostatně jménem společnosti jeden jednatel. Společnost XY s.r.o. zaměstnává celkem 4 zaměstnance na hlavní pracovní poměr a současně i několik zaměstnanců, v průměru 6-7 dle potřeby, na dohodu o provedení práce. Tito zaměstnanci vytvářejí příležitostnou a krátkodobou výpomoc ve společnosti během celého roku a tvoří je hlavně studenti středních a vysokých škol, důchodci či lidé dlouhodobě nezaměstnaní, vzdělaní v jiném oboru než je podnikatelská činnost zaměstnavatele (společnosti XY s.r.o.). Mezi zaměstnance pracující na hlavní pracovní poměr se řadí 3 elektrikáři a 1 účetní. Elektrikáři musí být vyučeni v oboru a musí mít povinná osvědčení pro práci se silnoproudem, toto je podmínkou pro jejich přijetí.

Schéma č. 2: Organizační struktura firmy XY s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

## 4.1.2 EKONOMICKÁ SITUACE FIRMY

Od doby svého vzniku (od roku 2012) je firma XY s.r.o. zisková. Největšího zisku dosáhla právě v prvním roce své existence, v roce 2012. Společnost XY s.r.o. toho roku vytvořila zisk ve výši 391 189 Kč.

O rok později, tj. v roce 2013 se firmě dvojnásobně zvýšil počet nákladů, tudíž vytvořený zisk za dané účetní období dosáhl pouze hodnoty 12 080 Kč.

V roce 2014 opět firma dosáhla zisku, avšak ten byl téměř o 9 000 Kč nižší než v roce předchozím. Výše tohoto zisku se vyšplhala na pouhých 3 173 Kč. Tuto skutečnost může mít za následek i pokles celkové hodnoty nákladů oproti roku 2013, a to o více než 1 500 000 Kč. Přehled výše nákladů a výnosů v jednotlivých letech ukazuje následující tabulka č. 4.

*Tabulka č. 4: Přehled nákladů a výnosů firmy XY s.r.o. v letech 2012-2014*

<b>Rok</b>	<b>Celkové náklady</b>	<b>Celkové výnosy</b>	<b>Vytvořený zisk</b>
<b>2012</b>	2 969 105,39 Kč	3 360 294,78 Kč	391 189 Kč
<b>2013</b>	6 267 844,11 Kč	6 279 923,87 Kč	12 080 Kč
<b>2014</b>	4 765 624,09 Kč	4 768 797,23 Kč	3 173 Kč

Zdroj: vlastní zpracování na základě účetních výkazů firmy XY s.r.o.

Tabulka č. 5 představuje vybrané rozvahové položky aktiv a pasiv, neboli vyčíslení výše majetku firmy XY s.r.o. a zdrojů jeho krytí. Dlouhodobý majetek firmy představují celkem 3 automobily, které zaměstnanci využívají k výkonu své práce. Tento majetek je dle vnitropodnikových účetních směrnic dané společnosti zařazen do odpisové skupiny 2 s dobou odepisování 5 let (účetní odpisy se rovnají daňovým). K výpočtu odpisu společnost využívá zrychlenou metodu odepisování.

Do oběžných aktiv se kromě peněz na bankovních účtech a v pokladně řadí i zásoby a pohledávky. Na základě směrnice musí být hodnota pořizovací ceny majetku zařazeného do skupiny zásob maximálně ve výši 30 000 Kč.

Z tabulky č. 5 vyplývá, že výše oběžného majetku firmy XY s.r.o. se v roce 2013 oproti roku předchozímu značně zvýšila. Tato skutečnost koresponduje se zvýšením nákladů a výnosů v daném roce, viz předchozí tabulka č. 4.

Z vyčíslení pasiv je zřejmé, že zkoumaná společnost disponuje mnohem vyšším cizím kapitálem než vlastním kapitálem. Tato skutečnost je způsobena finanční půjčkou společníka do společnosti za účelem nákupu firemních vozidel potřebných pro výkon pracovních činností. Půjčka, kterou společník společnosti poskytl, byla ve výši cca 2 000 000 Kč a je bezúročná. Postupně dochází k jejímu řádnému splácení.

Takto zapůjčené finanční prostředky jsou pro firmu XY s.r.o. výhodné z důvodu jejich bezúročné povahy. Tím nevznikají podniku žádné dodatečné náklady související se zapůjčeným finančním obnosem (úrok). Společnost nedisponuje žádnými jinými úvěry např. od bankovních či jiných institucí.

*Tabulka č. 5: Přehled výše aktiv a pasiv firmy XY s.r.o. v letech 2012-2014*

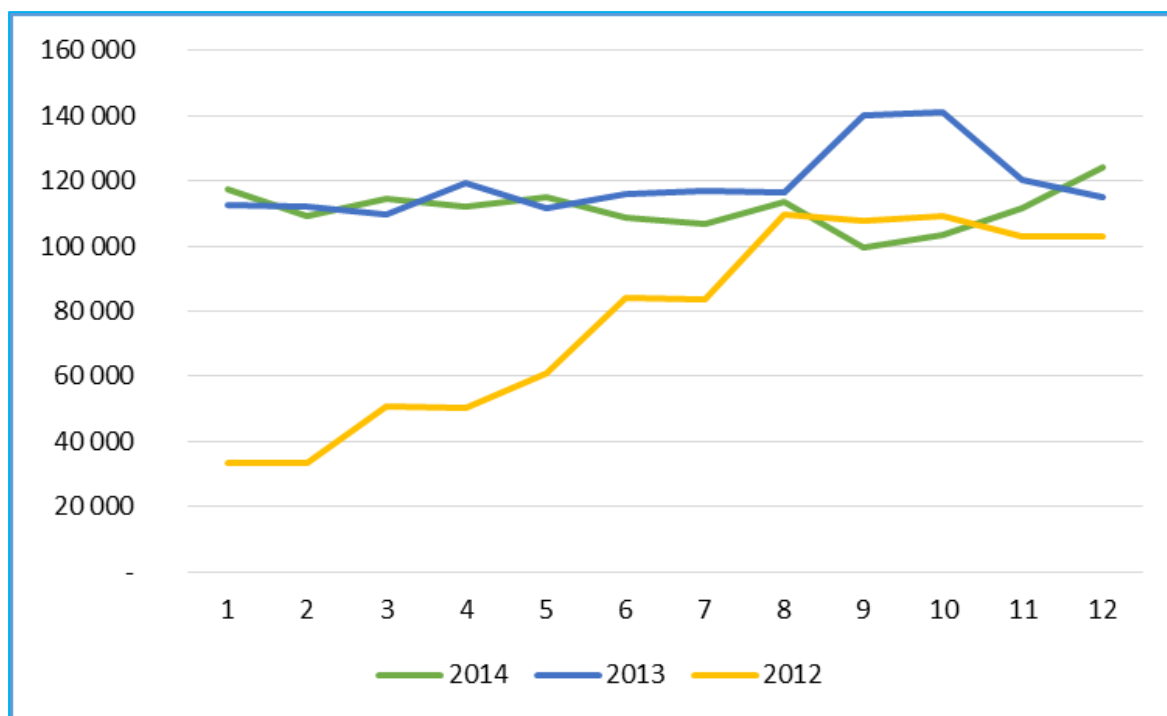
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Dlouhodobý majetek</b>	958 160 Kč	574 896 Kč	380 712 Kč
<b>Oběžná aktiva</b>	1 528 555 Kč	2 556 650 Kč	2 761 087 Kč
<b>Časové rozlišení</b>	10 681 Kč	9 930 Kč	23 590 Kč
<b>AKTIVA</b>	<b>2 497 396 Kč</b>	<b>3 141 476 Kč</b>	<b>3 165 388 Kč</b>
<b>Vlastní kapitál</b>	591 189 Kč	642 139 Kč	645 312 Kč
<b>Cizí zdroje</b>	1 904 350 Kč	2 496 864 Kč	2 511 124 Kč
<b>Časové rozlišení</b>	1 857 Kč	2 473 Kč	8 952 Kč
<b>PASIVA</b>	<b>2 497 396 Kč</b>	<b>3 141 476 Kč</b>	<b>3 165 388 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování na základě účetních výkazů firmy XY s.r.o.

#### **4.1.3 OSOBNÍ NÁKLADY V JEDNOTLIVÝCH LETECH**

Společnost XY s.r.o. motivuje své zaměstnance k práci pouze mzdou. K této odměně nenabízí svým zaměstnancům další výhody, jako jsou například stravenky či příspěvek na penzijní připojištění, dovolenou nad rámec zákona, apod. Vývoj osobních nákladů v jednotlivých letech zobrazuje následující graf č. 1.

Graf č. 1: Vývoj osobních nákladů podniku XY s.r.o. v Kč v letech 2012 – 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě účetních výkazů firmy XY s.r.o.

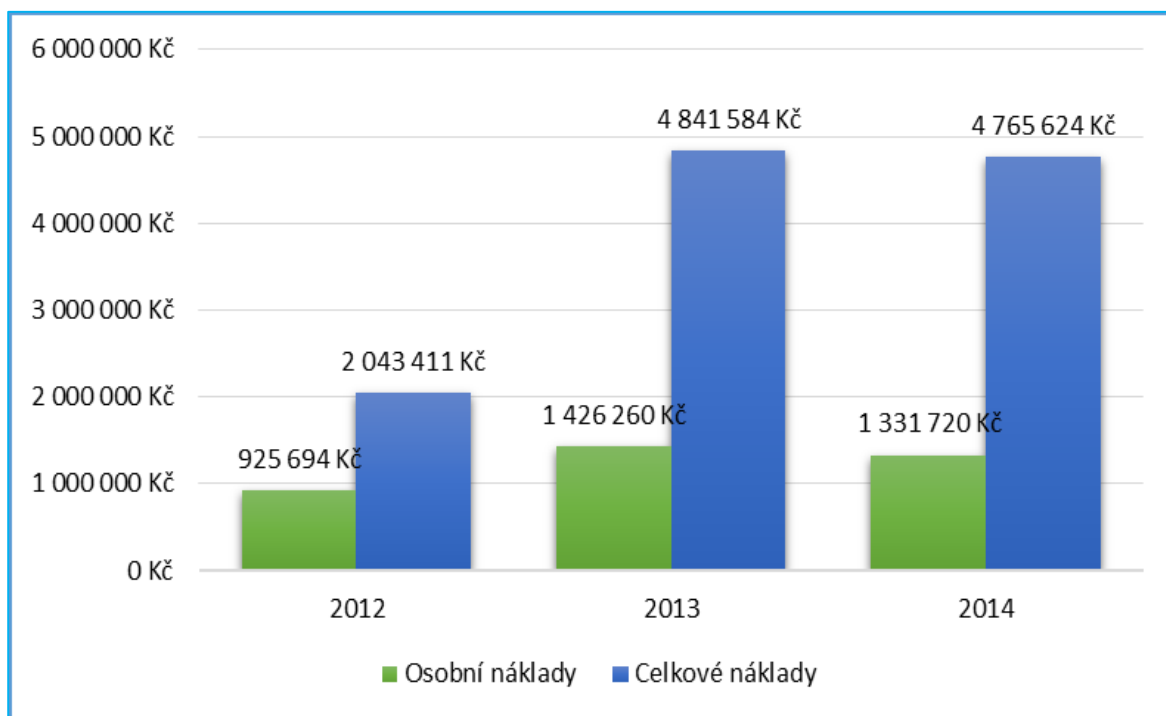
Strmý růst osobních nákladů v roce 2012, který výše uvedený graf zobrazuje, charakterizuje postupné rozšiřování řady zaměstnanců a s tím spojený nárůst nákladů na jejich odměňování. Stagnace těchto nákladů nastala až ve čtvrtém čtvrtletí daného roku 2012, kdy firma XY s.r.o. ustálila potřebný počet zaměstnanců. V letech 2013 a 2014 se osobní náklady vyvíjely téměř srovnatelným způsobem. Zkoumaná společnost v tomto období stabilizovala potřebné pracovní kapacity a celkový počet zaměstnanců se pohyboval okolo 10 pracovníků (4 zaměstnanci na HPP a 6 na DPP).

Vyčíslení podílu osobních nákladů na celkových nákladech zaměstnavatele v jednotlivých letech zobrazuje následující graf č. 2. Procentní podíl osobních nákladů byl v prvním roce existence firmy nejvyšší, až 45% na celkových nákladech firmy.

V dalších letech tento podíl klesal, nicméně výše osobních nákladů vzrostla v závislosti na roce 2012. Celkové náklady v roce 2013 dosahovaly téměř 5 milionů Kč, z toho 29% připadlo na náklady osobní.

Další rok (2014) se podíl osobních nákladů o procento snížil na 28% z celkových nákladů tohoto roku.

Graf č. 2: Podíl osobních nákladů na celkových nákladech podniku XY s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování na základě účetních výkazů firmy XY s.r.o.

Osobními náklady zaměstnavatele nejsou pouze náklady mzdové (hrubé mzdy zaměstnanců), do této skupiny nákladů se zahrnují i náklady na zákonné sociální pojištění (25%) a zákonné zdravotní pojištění (9%) zaměstnavatele. Procentický podíl těchto osobních nákladů je v každém roce 2012 - 2014 víceméně vyrovnaný.

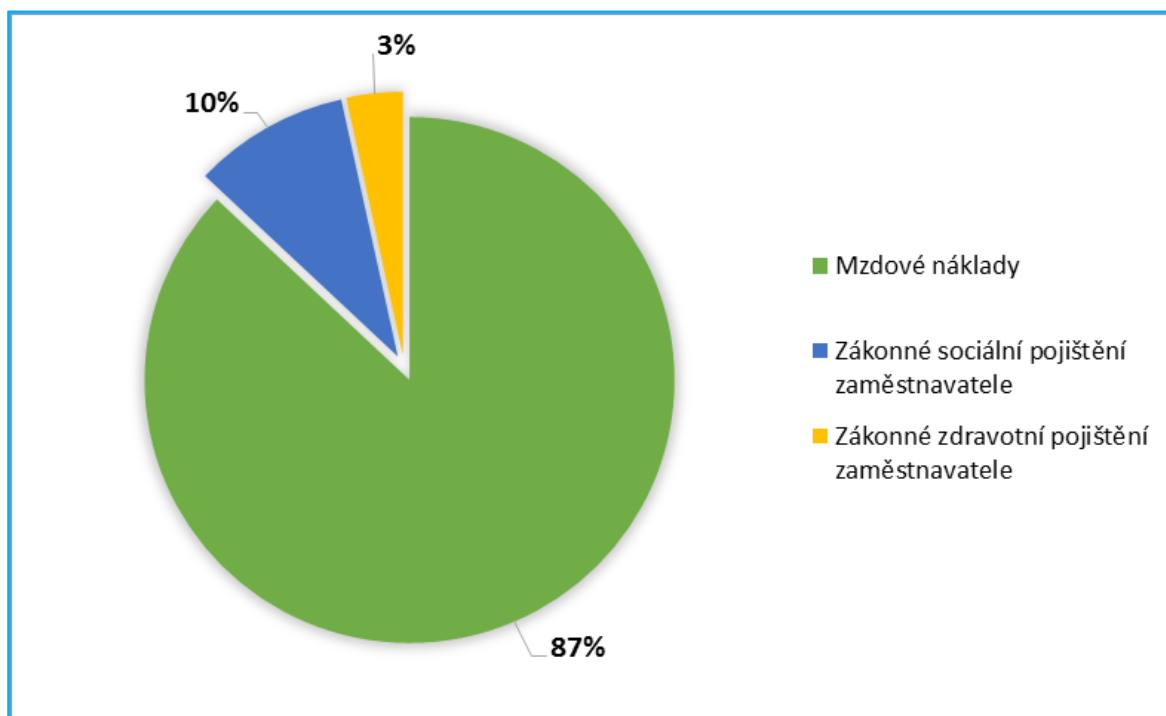
Přehled jednotlivých složek osobních nákladů firmy a jejich procentický podíl na celkových nákladech osobních v roce 2014 znázorňuje následující graf č. 3. Z něho vyplývá, že mzdové náklady mají největší podíl, celých 87%, na celkových osobních nákladech firmy XY s.r.o.

Výše těchto mzdových nákladů v daném roce dosáhla 1 159 123 Kč. Zákonné sociální pojištění zaměstnavatele činilo 10% celkových osobních nákladů a hodnota tohoto pojištění se vyšplhala na 126 909 Kč.



Zákonné zdravotní pojištění zaměstnavatele se v roce 2014 dostalo k částce 45 688 Kč. Tato suma představuje celá 3% podílu na celkových osobních nákladech společnosti.

Graf č. 3: Procentuální podíl jednotlivých složek osobních nákladů firmy v roce 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě účetních výkazů firmy XY s.r.o.

Jak již bylo zmíněno, společnost XY s.r.o. zaměstnává vedle pracovníků na hlavní pracovní poměr (dále jen HPP) také zaměstnance na dohodu o provedení práce (dále jen DPP), tedy na krátkodobou výpomoc. Vzhledem k vyššímu počtu těchto pracovníků má společnost vyšší mzdové náklady.

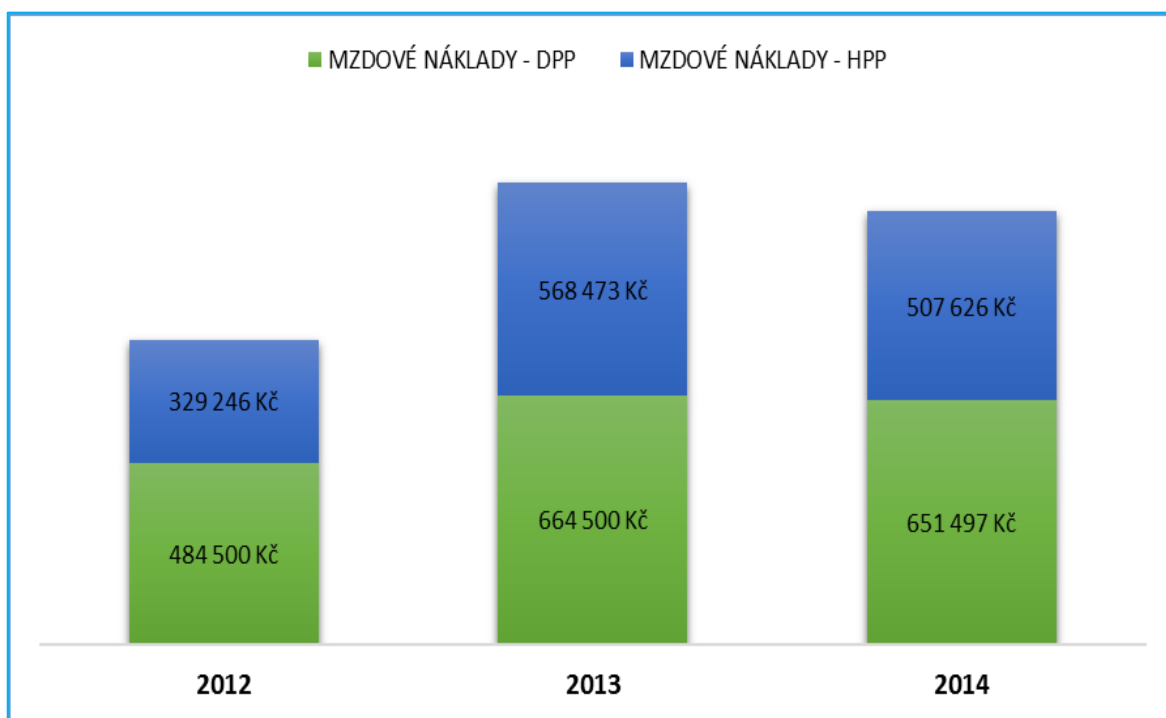
Další graf č. 4 zobrazuje přehled mzdových nákladů podniku v jednotlivých letech 2012 – 2014. Tyto náklady v sobě zahrnují jak mzdy zaměstnanců zaměstnaných na DPP, tak mzdy zaměstnanců pracujících na HPP.

Výše mzdových nákladů u pracovníků na DPP je zpravidla vyšší než mzdové náklady na zaměstnance na HPP. Tato skutečnost je způsobena vyšším počtem těchto zaměstnanců.

Nejvýraznější rozdíl v poměru těchto nákladů je právě v prvním roce existence firmy XY s.r.o., tedy v roce 2012, kdy mzdové náklady u zaměstnanců na DPP byly ve výši 60% (tj. 484 500 Kč) celkových mzdových nákladů a zbylých 40% (tj. 329 246 Kč) tvořily náklady na mzdy zaměstnanců na HPP.

V dalším roce (2013) se celkové mzdové náklady zvýšily o více než 400 000 Kč, avšak poměr jednotlivých součástí těchto nákladů se více stabilizoval. Mzdové náklady zaměstnanců na DPP tvořily 54% (tj. 664 500 Kč) a 46% (tj. 568 473 Kč) představovaly mzdy zaměstnanců na HPP. Srovnatelného poměru jako v roce 2013 dosahovaly mzdové náklady i v roce 2014.

*Graf č. 4: Rozložení mzdových nákladů firmy XY s.r.o. v letech 2012 – 2014*



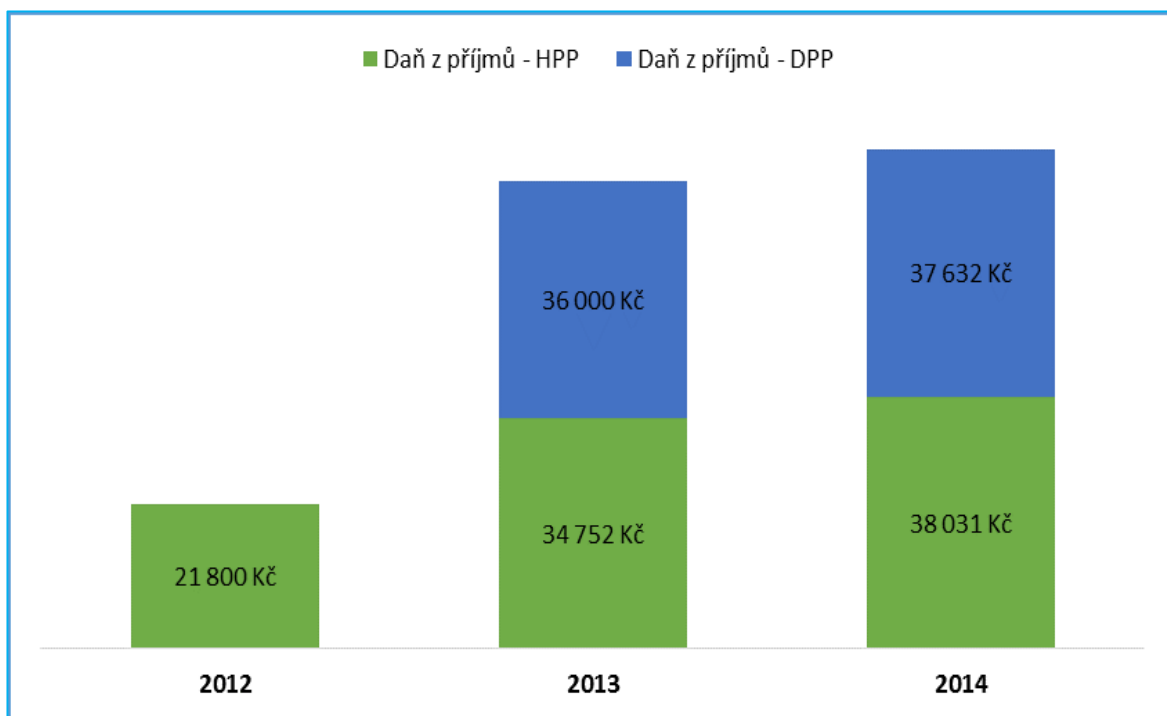
Zdroj: vlastní zpracování na základě účetních podkladů firmy XY s.r.o.

Výše odměny u zaměstnanců na DPP přijímané od firmy XY s.r.o. v žádném měsíci nepřesáhla částku 10 000 Kč a všichni zaměstnanci podepsali tiskopis daňového prohlášení.

Jelikož firma XY s.r.o. zaměstnává na DPP dva důchodce, byla nucena s novelou zákona o dani z příjmů účinnou od začátku roku 2013 (viz předchozí vymezení v části „Teoretická východiska“ – Daň z příjmů) strhávat z jejich odměny 15% zálohovou daň (bez možnosti uplatnění slevy na poplatníka). Touto novelou se tedy společnosti XY s.r.o. zvýšily odvody daně z příjmů finančnímu úřadu.

Vyčíslení celkových odvodů daní z příjmů firmou XY s.r.o. prezentuje následující graf č. 5. V roce 2012 odváděla firma zálohy na daň z příjmů pouze za zaměstnance na HPP. S novelou zákona o dani z příjmů účinnou od roku 2013 se odvody navýšily i o zálohovou daň za pracující důchodce na DPP. Firma XY s.r.o. odváděla zálohy na daň z příjmů ze mzdy těmto zaměstnancům i v roce 2014, i přes zrušení předchozích nařízení a ti si poté sami mohou podat daňové přiznání a získat neuplatněnou slevu na poplatníka (24 840 Kč/rok) za rok 2014 zpět od finančního úřadu.

Graf č. 5: Odvody na daních z příjmů z mezd finančnímu úřadu v letech 2012 - 2014



Zdroj: vlastní zpracování na základě účetních podkladů firmy XY s.r.o.

## **4.2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ**

V další části práce bude vybranému podniku navržena optimální koncepce zaměstnaneckých výhod, kterými může firma stimulovat své zaměstnance k lepším pracovním výkonům. Jelikož dosud žádné tyto výhody podnik neposkytuje, předcházet návržení konkrétních zaměstnaneckých benefitů dotazníkový výzkum zaměřený na přání a potřeby zaměstnanců zkoumané společnosti XY s.r.o.

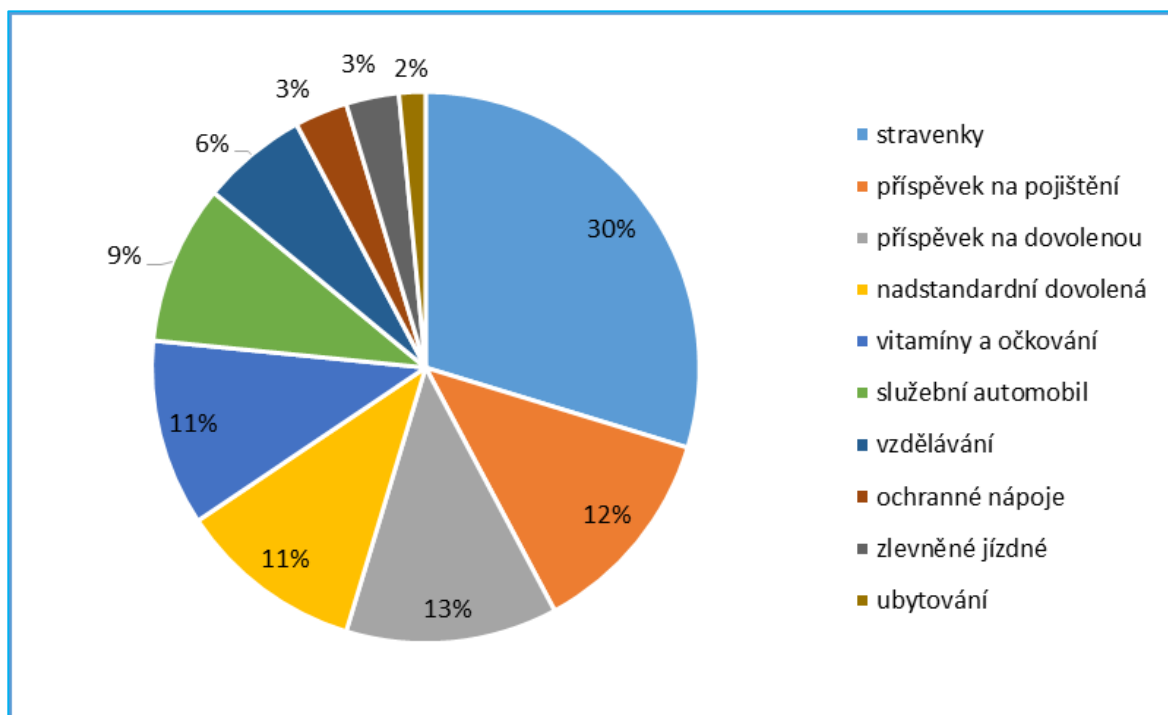
Pro zjednodušení a relevantní výsledky výzkumu bylo zkoumání prováděno pouze v rámci zkoumaného podniku XY s.r.o. Byli dotazováni pouze zaměstnanci zkoumané společnosti XY s.r.o., a to prostřednictvím strukturovaného písemného dotazníku. Dotazník se opíral o pohled těchto pracovníků na zaměstnanecké benefity, jejich znalost a preferenci těchto výhod v dané společnosti. Dotazník byl položen všem zaměstnancům společnosti, výzkumu se tedy zúčastnilo celkem 10 respondentů.

### **4.2.1 VÝSLEDKY VÝZKUMU**

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci dané společnosti jsou různých věkových kategorií. 3 pracovníci jsou ve věku do 25 let, 2 zaměstnanci do 39 let, 3 zaměstnanci do 55 let a 2 zaměstnanci jsou starší 56 let. Většinu zaměstnanců tvoří převážně muži, a to z důvodu často náročné, fyzicky vykonávané práce.

Z dotazníku bylo zjištěno, že téměř všichni zaměstnanci mladšího věku zaměstnaných na DPP setrvávají ve firmě XY s.r.o. po dobu kratší než 6 měsíců, pouze 2 z nich (pracující důchodce) zaměstnává společnost po dobu delší než 1,5 roku. Zaměstnance, kteří jsou v podniku zaměstnaní na HPP, by více než zaměstnance na DPP motivovalo k práci poskytování zaměstnaneckých benefitů navíc ke mzdě a považovali by tento krok ze strany zaměstnavatele za jistou péči o ně samotné nad rámec vzájemného pracovního vztahu. Na otázku týkající se znalosti vybraných benefitů odpovídá následující graf č. 6.

Graf č. 6: Znalost zaměstnaneckých benefitů zaměstnanci podniku XY s.r.o.



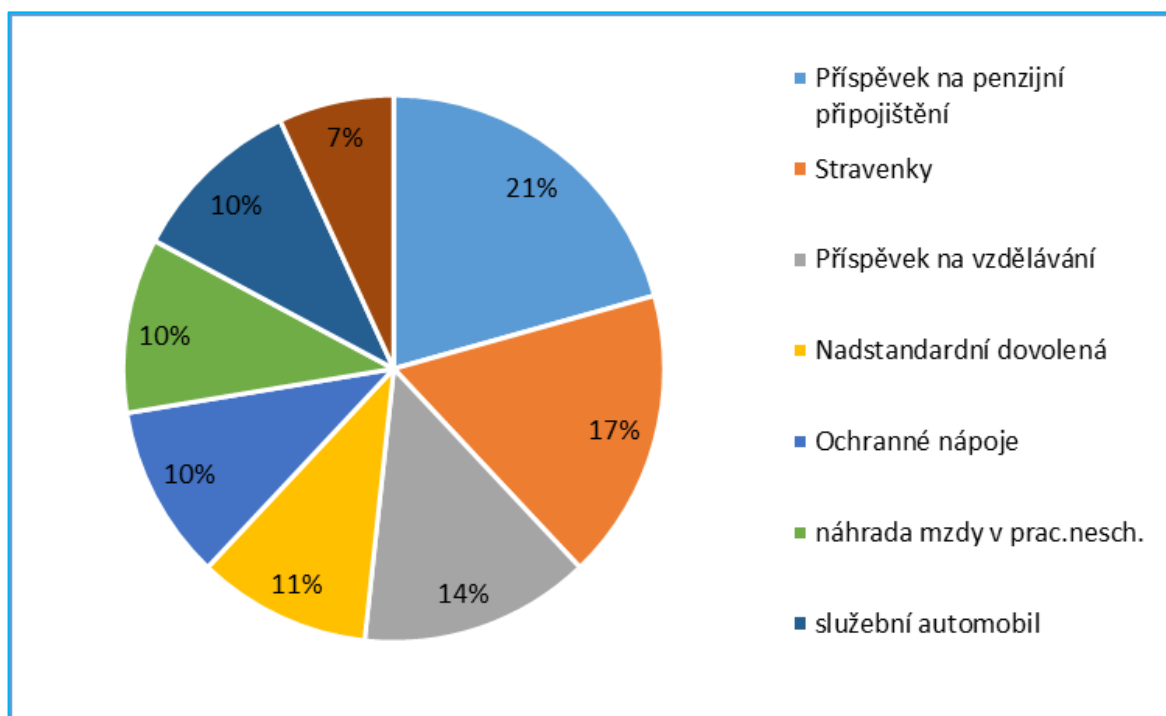
Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, že nejvíce dotázaných, celých 30%, zná stravenky jako jednu z forem zaměstnaneckých výhod. Na druhém místě je známý příspěvek na pojištění zaměstnavatele zaměstnanci.

Třetím povědomým benefitem je příspěvek na dovolenou a poté dovolená nad rámec zákonné doby a poskytování vitamínů či očkování. Další jmenované benefity v grafu zaujímají méně než 10% jejich znalosti zaměstnanci.

Na základě znalosti konkrétních benefitů byla respondentům položena otázka, které benefity by pro ně byly nejatraktivnější a které by ze strany zaměstnavatele uvítali. Výsledky zjištěné atraktivity zobrazuje graf č. 7.

Graf č. 7: Atraktivita zaměstnaneckých benefitů u zaměstnanců podniku XY s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

Nejzajímavější by pro zaměstnance zkoumané společnosti byl příspěvek na penzijní připojištění, který označilo 21% dotázaných. Tento benefit by uvítali převážně ti zaměstnanci, kteří se nechali slyšet, že si již sami na penzijní připojištění přispívají, tudíž by pro ně byl výhodný a atraktivní příspěvek na toto pojištění ze strany zaměstnavatele. Stravenky by přivítalo 17% respondentů jako formu zaměstnanecké výhody. Stravenky lze uplatnit nejen ve stravovacích zařízeních, ale i při běžných nákupech v řadě obchodů, tudíž jsou pro zaměstnance lákavé.

Dalším oblíbeným benefitem vyšel příspěvek na vzdělávání zaměstnanců. Ten by ocenilo 14% dotázaných, kteří jsou vzhledem k charakteru svého povolání nuceni prohlubovat své znalosti (účetní, elektrikáři).

Nadstandardní dovolená (tj. více než 20 dní/rok) oslovila 11% respondentů, které by tato výhoda motivovala v práci. Jednalo se především o zaměstnance, kteří vyrazí na dovolenou několikrát do roka a rádi podnikají delší výlety.

Delší doba dovolené si získala své příznivce, ale i z řad zaměstnanců, kteří jezdí na dovolenou jednou ročně a přivítali by delší možnost volna. Další benefity byly pro zaměstnance zajímavé pouze z 10% nebo méně.

Výsledky vlastního provedeného výzkumu lze srovnat s výsledky výzkumu týkajícího se zaměstnaneckých benefitů, prováděného ING Pojišťovnou a Svazem průmyslu a dopravy ČR, který každoročně probíhá již pět let.

Průzkum za rok 2014 probíhal v červenci daného roku a zúčastnilo se ho 171 společností ze všech krajů ČR. Tento výzkum má za cíl zmapovat nabídku zaměstnaneckých výhod u českých firem a jejich oblíbenost u zaměstnanců. Podle výsledků tohoto národního průzkumu patří mezi nejoblíbenější benefity mobilní telefon (89%), vzdělávání (81%) a zdraví (78%).

Vzdělávání (nejčastěji jazykové a PC kurzy) a příspěvky na životní pojištění vykazují dlouhodobě nejvyšší tendenci růstu. Stabilní zájem byl v roce 2014 o příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnancům, který poskytuje 68% firem. Naopak meziročně poklesl zájem o stravenky až o 8%. V roce 2013 stravenky nabízelo 82% poskytovatelů, v roce 2014 pouhých 74% (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2014). Přehled jednotlivých nabízených benefitů dle jejich oblíbenosti prezentuje následující tabulka č. 6.

Tabulka č. 6: Zaměstnanecké benefity a jejich vývoj v ČR v letech 2010 až 2014

Zaměstnanecké benefity	Procento poskytujících firem				
	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Mobilní telefon</b>	80 %	84 %	75 %	87 %	89 %
<b>Vzdělávání</b>	70 %	78 %	82 %	85 %	81 %
<b>Lékařské prohlídky</b>	-	-	-	75 %	78 %
<b>Pitný režim</b>	71 %	79 %	71 %	82 %	75 %
<b>Stravenky</b>	75 %	68 %	81 %	82 %	74 %
<b>Služební automobil</b>	75 %	80 %	75 %	76 %	74 %
<b>Věcné dary/jednorázové odměny</b>	57 %	64 %	64 %	71 %	71 %
<b>Příspěvek na penzijní připojištění</b>	60 %	71 %	74 %	68 %	68 %
<b>Příspěvek na životní pojištění</b>	39 %	54 %	43 %	53 %	49 %
<b>Sport</b>	33 %	32 %	39 %	40 %	42 %
<b>13. plat</b>	32 %	37 %	37 %	39 %	39 %
<b>Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)</b>	24 %	31 %	35 %	36 %	39 %
<b>Kultura</b>	29 %	28 %	33 %	41 %	35 %
<b>Zaměstnanecké půjčky</b>	31 %	32 %	36 %	38 %	34 %
<b>Očkování proti chřipce</b>	24 %	28 %	25 %	35 %	27 %
<b>Příspěvek na dovolenou</b>	20 %	24 %	28 %	32 %	27 %
<b>Dny volna tzv. sick day</b>	-	-	-	30 %	25 %
<b>Flexi – poukázky</b>	14 %	13 %	12 %	24 %	26 %
<b>Příspěvek na cestování do zaměstnání</b>	14 %	20 %	15 %	22 %	20 %

Zdroj: ING Pojišťovna a Svaz průmyslu a dopravy ČR

Oblíbenost jednotlivých benefitů u zkoumaného podniku XY s.r.o. lze přiřadit k celkové atraktivitě těchto výhod napříč celou Českou republikou z výše uvedeného výzkumu. Lze konstatovat, že respondenty z provedeného vlastního výzkumu by oslovily zaměstnanecké benefity, které se u firem nejčastěji využívají, tedy vzdělání, příspěvek na penzijní připojištění, stravenky, apod. Tyto výhody jsou současně známé mezi lidmi obecně, tudíž jejich poskytování je stále populárnější u řady zaměstnavatelů.



## **4.3 MODELOVÉ VÝPOČTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE ZKOUMANÉM PODNIKU**

Z výsledků dotazníkového výzkumu vyplynulo, že mezi nejžádanější benefity z pohledu zaměstnanců zkoumaného podniku XY s.r.o. patří příspěvek na penzijní připojištění, stravenky, příspěvek na vzdělávání a nadstandardní dovolená. Tyto benefity by uvítali především zaměstnanci pracující na HPP. Na základě tohoto zjištění budou v další části práce tyto zaměstnanecké benefity navrženy firmě XY s.r.o. z pohledu daňové uznatelnosti pro zaměstnavatele i zaměstnance a následně bude nastíněna jejich komparace pro praktické využití ve zkoumané společnosti XY s.r.o.

### **4.3.1 PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ**

První zaměstnanecký benefit, který může firma XY s.r.o. poskytovat svým zaměstnancům, je příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem. O tento benefit je ze strany zaměstnavatelů dlouhodobě stabilní zájem. Za rok 2014 přispívalo na penzi svým pracovníkům 68% zaměstnavatelů. V roce 2015 plánuje poskytovat příspěvek na penzijní připojištění o 6% více firem (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2014).

Pro zaměstnavatele je tento příspěvek daňově uznatelným nákladem, pokud jeho hodnota nepřevyší částku 30 000 Kč za rok. Na straně zaměstnance je tento příjem omezen stejným limitem (30 000 Kč) a do této hodnoty je pro zaměstnance osvobozen od daně z příjmů a současně se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (Macháček, 2013).

Tabulka č. 7: Příspěvek na penzijní připojištění oproti hrubému navýšení mzdy

	<b>Náklady zaměstnavatele</b>	
	<i>Navýšení hrubé mzdy</i>	<i>Příspěvek na penzijní připojištění</i>
<b>Hrubé navýšení příjmu</b>	<b>1 000 Kč</b>	<b>1 000 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnance	65 Kč	-
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnance	45 Kč	-
Záloha na daň z příjmů (bez slevy na poplatníka)	201 Kč	-
<b>Čisté navýšení příjmu</b>	<b>689 Kč</b>	<b>1 000 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnavatele	250 Kč	-
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnavatele	90 Kč	-
<b>Celkové náklady zaměstnavatele</b>	<b>1 340 Kč</b>	<b>1 000 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 7 srovnává hrubé navýšení příjmu zaměstnance, neboli jeho hrubé mzdy a příspěvku na penzijní připojištění zaměstnanci ve stejné výši. Jak již bylo zmíněno, příspěvek na penzijní připojištění se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného, tudíž zaměstnanec obdrží tento příspěvek v celé své hodnotě a pro zaměstnavatele je tento náklad levnější o zákonné sociální a zdravotní pojištění.

Naopak, pokud by se zaměstnanci o stejnou částku navýšila hrubá mzda, jeho čistý příjem by se snížil o odvody na pojistné a zálohu na daň ve výši 311 Kč. Jeho čistý příjem by se tedy navýšil pouze o 689 Kč.

U zaměstnavatele by toto navýšení mzdy znamenalo navíc zvýšení nákladů o odvody na zákonném pojištění ve výši 340 Kč (34% z 1 000 Kč). Výhodnější pro oba účastníky je tedy varianta s poskytováním příspěvku na penzijní připojištění.

Následující tabulka č. 8 prezentuje praktický příklad využití tohoto benefitu v podniku z nákladového a příjmového hlediska.

Tabulka č. 8: Využití příspěvku na penzijní připojištění v podniku XY s.r.o. z hlediska nákladů a příjmů

	<i>Navýšení hrubé mzdy</i>	<i>Příspěvek na penzijní připojištění</i>
<b>Hrubá měsíční mzda zaměstnance</b>	<b>12 000 Kč</b>	<b>12 000 Kč</b>
<i>Navýšení hrubé mzdy</i>	<i>1 000 Kč</i>	-
<i>Zaměstnanecký benefit</i>	-	<i>1 000 Kč</i>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnance	845 Kč	780 Kč
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnance	585 Kč	540 Kč
Záloha na daň z příjmů (15%)	2 613 Kč	2 412 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň z příjmů po slevě	543 Kč	342 Kč
<i>Měsíční státní příspěvek</i>	-	<i>230 Kč</i>
<b>Čistá měsíční mzda zaměstnance</b>	<b>11 027 Kč</b>	<b>10 338 Kč</b>
<b>Měsíční užitek pro zaměstnance</b>	<b>11 027 Kč</b>	<b>11 568 Kč</b>
<b>Roční užitek pro zaměstnance</b>	<b>132 324 Kč</b>	<b>138 816 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnavatele	3 250 Kč	3 000 Kč
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnavatele	1 170 Kč	1 080 Kč
<b>Měsíční osobní náklady zaměstnavatele</b>	<b>17 420 Kč</b>	<b>17 080 Kč</b>
<b>Roční osobní náklady zaměstnavatele</b>	<b>209 040 Kč</b>	<b>204 960 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Při průměrné měsíční mzdě 12 000 Kč, která představuje průměrně poskytovanou mzdu v podniku XY s.r.o., konečný užitek zaměstnance při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1 000 Kč/měsíc vzroste o 541 Kč oproti navýšení hrubé mzdy ve stejné výši.

Zaměstnanci sice náleží měsíční mzda o 689 Kč nižší než v případě navýšení hrubé mzdy o 1 000 Kč, avšak jeho roční užitek ze všech příjmů (čistá mzda + benefit od zaměstnavatele + státní příspěvky) se zvýší o 6 492 Kč.

U zaměstnavatele zavedení toho benefitu ve výši 1 000 Kč bude mít za následek snížení jeho ročních osobních nákladů na jednoho zaměstnance o 4 080 Kč.

Poskytováním tohoto benefitu všem čtyřem zaměstnancům na HPP se roční osobní náklady zaměstnavatele za tyto zaměstnance vyšplhají k celkové hodnotě 819 840 Kč.

### 4.3.2 STRAVENKY

Další zaměstnanecký benefit, který oslovil řadu respondentů v dotazníkovém výzkumu, jsou stravenky. Zájem o stravenky meziročně poklesl, dle průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR (2014). Nárůst poskytování tohoto benefitu zaznamenal průzkum v roce 2012, ve kterém vzrostl zájem o stravenky o 13% (na 81%) oproti roku 2011. Poslední průzkum v roce 2014 poukázal na pokles poskytování této výhody podniky. Využívá jich 74% ze všech oslovených firem.

Daňově účinným nákladem pro zaměstnavatele je 55% z nominální hodnoty stravenky, maximálně však do výše 70% stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, zbývajících 45% hradí zaměstnanec (Macháček, 2013).

Horní hranice částky, kterou může zaměstnavatel podnikající v soukromé sféře daňově uznat z nominální hodnoty jedné stravenky, pro rok 2014 činí 46,90 Kč (tj. 70% z 67 Kč), (Kučerová, 2014b).

Následující tabulka č. 9 popisuje nákladové zatížení zaměstnavatele a zaměstnance při poskytování stravenek. Uvažuje se zde nominální hodnota stravenky ve výši 85 Kč a řádně odpracovaných 20 dní v měsíci jedním zaměstnancem (tzn. nárok zaměstnance na 20 stravenek za měsíc). Údaje o cenách stravenek byly získány od firmy Sodexo ČR, která se zprostředkováním těchto poukázek zabývá.

Zaměstnanec z hodnoty této stravenky zaplatí 45%, tedy 38,25 Kč/1 stravenku (tj. 765 Kč/měsíc).

Zaměstnavatel může do daňových výdajů uplatnit pouze 55% nominální hodnoty stravenky, tudíž 46,75 Kč/1 stravenku (tj. 935 Kč/měsíc). Tato částka zároveň splňuje horní limit pro daňovou uznatelnost tohoto nákladu.

Zaměstnanci bude vyplaceno celkem 935 Kč za daný měsíc ve formě stravenek. Pro modelový příklad znázorněný v tabulce č. 9 se musí navýšit hrubá mzda o stejnou částku jako tento benefit. Analogicky jako v předchozím vyčíslení zaměstnaneckého benefitu (příspěvku na penzijní připojištění) se z hrubého navýšení mzdy musí odvést pojistné a záloha na daň. Čistý příjem pro zaměstnance je tedy ve výši 644 Kč.

V případě stravenek zaměstnanec obdrží stravenky v nominální hodnotě 1 700 Kč, které však musí uhradit z 45% (tzn. ve výši 765 Kč).

I přesto čistý příjem z tohoto benefitu činí pro zaměstnance 935 Kč, tedy o 291 Kč více než při navýšení mzdy.

Pro zaměstnavatele je nákladem u navýšení hrubého příjmu opět výše tohoto příjmu spolu s odvody na zákonné sociální a zdravotní pojištění ve výši 34%. Při poskytování stravenek zaměstnavatel ušetří 281 Kč. Jeho daňově uznatelné náklady se pohybují ve výši 55% nominální hodnoty stravenky a současně je povinen uhradit poplatek za zprostředkování této poukázky, konkrétně ve výši 4% z nominální hodnoty 1 stravenky<sup>5</sup>. K tomuto poplatku si firma Sodexo přičítá zákonnou sazbu DPH ve výši 21%, tudíž celkový poplatek za zprostředkování 20 stravenek činí 82 Kč včetně DPH.

Poplatek za zprostředkování poukázky (částku bez DPH, tj. 68 Kč) je nutné taktéž rozdělit na část připadající na 55% hodnoty stravenky, která je daňově uznatelná a zbývajících 45% hodnoty, kterou do svých daňových výdajů zaměstnavatel zahrnout nemůže.

Daňově uznatelnou částí poplatku by pro zaměstnavatele byla tedy částka 37 Kč (55% z 68 Kč) a nedaňovým nákladem hodnota 31 Kč (45% z 68 Kč).

Zaměstnavateli vzniknou celkové daňově uznatelné náklady ve výši 972 Kč (daňově uznatelná hodnota stravenek + daňově uznatelná část provize firmě Sodexo).

---

<sup>5</sup> Platný ceník služeb firmy Sodexo ČR.

Tabulka č. 9: Stravenky oproti hrubému navýšení mzdy

	<b>Náklady zaměstnavatele</b>	
	<i>Navýšení hrubé mzdy</i>	<i>Stravenky</i>
<b>Hrubé navýšení příjmu</b>	<b>935 Kč</b>	<b>1 700 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnance	61 Kč	-
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnance	42 Kč	-
Záloha na daň z příjmů (bez slevy na poplatníka)	188 Kč	-
Příspěvek zaměstnance 45 %	-	765 Kč
<b>Čisté navýšení příjmu</b>	<b>644 Kč</b>	<b>935 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnavatele	234 Kč	-
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnavatele	84 Kč	-
<i>Daňově uznatelná část poplatku (55 %) za zprostředkování poukázek</i>	-	37 Kč
<i>Daňově neuznatelná část poplatku (45 %) za zprostředkování poukázek</i>	-	31 Kč
<b>Celkové daňově uznatelné náklady zaměstnavatele</b>	<b>1 253 Kč</b>	<b>972 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Názorný příklad využití stravenek v praxi představuje tabulka č. 10. Uvažuje se výchozí situace popsaná v tabulce č. 9. Nominální hodnota stravenky činí 85 Kč, zaměstnanec odpracoval 20 pracovních dní v měsíci (160 hodin), tudíž mu náleží za každý odpracovaný den 1 stravenka.

Při průměrné mzdě 12 000 Kč a poskytování zaměstnaneckého benefitu formou stravenek se čistá měsíční mzda zaměstnanci zvýší o 291 Kč (ročně cca o 3 492 Kč).

Osobní náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance za rok se naopak sníží o 3 815 Kč.

Při každé uskutečněné objednávce poukázek od firmy Sodexo ČR je objednateli účtována navíc cena za dopravu (od 170 Kč dle zvoleného dopravce), případně doběrečné ve výši 35 Kč (Sodexo, 2015). Celkové náklady zaměstnavatele se tedy zvýší ještě o 255 Kč s každou uskutečněnou dodávkou poukázek.

Tabulka č. 10: Využití stravenek v podniku XY s.r.o. z hlediska nákladů a příjmů

	<i>Navýšení hrubé mzdy</i>	<i>Stravenky</i>
<b>Hrubá měsíční mzda zaměstnance</b>	<b>12 000 Kč</b>	<b>12 000 Kč</b>
<i>Navýšení hrubé mzdy</i>	935 Kč	-
<i>Zaměstnanecký benefit</i>	-	935 Kč
Odvod sociálního pojištění za zaměstnance	841 Kč	780 Kč
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnance	582 Kč	540 Kč
Záloha na daň z příjmů (15%)	2 600 Kč	2 412 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň z příjmů po slevě	530 Kč	342 Kč
<b>Čistá měsíční mzda zaměstnance</b>	<b>10 982 Kč</b>	<b>11 273 Kč</b>
<b>Roční užitek pro zaměstnance</b>	<b>131 787 Kč</b>	<b>135 276 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnavatele	3 234 Kč	3 000 Kč
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnavatele	1 164 Kč	1 080 Kč
<b>Měsíční osobní náklady zaměstnavatele</b>	<b>17 333 Kč</b>	<b>17 015 Kč</b>
<b>Roční osobní náklady zaměstnavatele</b>	<b>207 995 Kč</b>	<b>204 180 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

### 4.3.3 PŘÍSPĚVĚK NA VZDĚLÁVÁNÍ

Třetí zaměstnanecký benefit, který zaměstnanci podniku XY s.r.o. zvolili jako atraktivní v dotazníkovém výzkumu, je příspěvek zaměstnavatele na vzdělávání zaměstnanců. Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náklady vynaložené na prohlubování jeho kvalifikace.

Oblíbenost poskytování tohoto benefitu podle průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR (2014) v posledních 5 letech u zaměstnavatelů stále roste. V roce 2014 ho nabízelo svým zaměstnancům 81% zaměstnavatelů a je v pořadí druhou nejčastěji poskytovanou zaměstnaneckou výhodou.

Dle interních informací zjištěných z řízeného rozhovoru s jednatelem společnosti uvažuje v horizontu několika let zkoumaný podnik XY s.r.o. o rozšíření své působnosti do nedalekého Německa, z důvodu rozšiřující se poptávky po službách této firmy i u přeshraničních zákazníků. Této plánované expanzi však brání jazyková bariéra. Z tohoto důvodu by bylo zavedení takového zaměstnaneckého benefitu výhodné.

Prohloubení kvalifikace zaměstnanců lze zajistit formou jazykového kurzu němčiny. Absolvování tohoto kurzu lze uspořádat přímo v prostorách podniku s lektory ze specializovaných jazykových škol, nebo zaměstnanci podniku XY s.r.o. mohou docházet přímo do jazykové školy k externím poskytovatelům.

Nejbližším poskytovatelem těchto jazykových služeb vzhledem k sídlu firmy XY s.r.o. je jazyková škola Skřivánek v Ústí nad Labem. Cena za semestrální (5 měsíční) jazykový kurz němčiny pro veřejnost činí 2 590 Kč za osobu. Škola nabízí i firemní jazykové kurzy, ať už individuální nebo skupinové. Cena těchto firemních kurzů je individuální. Při vyčíslení nákladů a příjmů pro podnik XY s.r.o. a jeho zaměstnance lze tedy vycházet z ceny za kurz pro jednu osobu ve výši 2 590 Kč.

Tabulka č. 11: Příspěvek na jazykový kurz němčiny oproti hrubému navýšení mzdy

	Náklady zaměstnavatele	
	Navýšení hrubé mzdy	Jazykový kurz němčiny
<b>Hrubé navýšení příjmu</b>	<b>2 590 Kč</b>	<b>2 590 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnance	168 Kč	-
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnance	117 Kč	-
Záloha na daň z příjmů (bez slevy na poplatníka)	521 Kč	-
<b>Čisté navýšení příjmu</b>	<b>1 785 Kč</b>	<b>2 590 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnavatele	648 Kč	-
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnavatele	233 Kč	-
<b>Celkové náklady zaměstnavatele</b>	<b>3 471 Kč</b>	<b>2 590 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 11 porovnává příspěvek na jazykový kurz němčiny oproti navýšení hrubé mzdy o stejnou částku. Příspěvek na vzdělávání se nezahrnuje u zaměstnance do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a současně je osvobozen od daně z příjmů.



Celkový užitek, který zaměstnanci plyne z tohoto benefitu, je tedy stoprocentní. Zaměstnavatele z pohledu nákladů vyjde o celých 881 Kč levněji poskytnutí jazykového kurzu než ve stejné výši navýšit zaměstnanci jeho hrubou mzdu. Jak již bylo zmíněno, cena 2 590 Kč je cenou celkovou za pětiměsíční jazykový kurz němčiny. Jeden měsíc jazykového kurzu tedy stojí 518 Kč.

Tabulka č. 12 znázorňuje praktický příklad využití tohoto benefitu z hlediska nákladů a příjmů pro zaměstnance i zaměstnavatele v rámci jednoho měsíce. Čistá měsíční mzda zaměstnance činí s poskytnutím tohoto benefitu 10 338 Kč.

Pouhé navýšení hrubého příjmu o stejnou hodnotu znamená čistou měsíční mzdu ve výši 10 695 Kč. Nicméně celkový užitek zaměstnance při poskytnutí příspěvku na jazykový kurz za daný měsíc je o 161 Kč vyšší než samotná peněžitá odměna za práci.

Souhrnný užitek zaměstnance za všech 5 měsíců trvání daného kurzu je o 805 Kč vyšší než při běžném vyplácení čisté mzdy bez poskytnutí benefitu.

Tabulka č. 12: Využití jazykového kurzu němčiny v podniku XY s.r.o. z hlediska nákladů a příjmů

	<i>Navýšení hrubé mzdy</i>	<i>Jazykový kurz němčiny</i>
<b>Hrubá měsíční mzda zaměstnance</b>	<b>12 000 Kč</b>	<b>12 000 Kč</b>
<i>Navýšení hrubé měsíční mzdy</i>	<i>518 Kč</i>	<i>-</i>
<i>Měsíční zaměstnanecký benefit</i>	<i>-</i>	<i>518 Kč</i>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnance	814 Kč	780 Kč
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnance	563 Kč	540 Kč
Záloha na daň z příjmů (15%)	2 516 Kč	2 412 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň z příjmů po slevě	446 Kč	342 Kč
<b>Čistá měsíční mzda zaměstnance</b>	<b>10 695 Kč</b>	<b>10 338 Kč</b>
<b>Měsíční užitek pro zaměstnance</b>	<b>10 695 Kč</b>	<b>10 856 Kč</b>
<b>Celkový užitek pro zaměstnance (za 5 měsíců)</b>	<b>53 475 Kč</b>	<b>54 280 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnavatele	3 130 Kč	3 000 Kč
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnavatele	1 127 Kč	1 080 Kč
<b>Měsíční osobní náklady zaměstnavatele</b>	<b>16 774 Kč</b>	<b>16 598 Kč</b>
<b>Celkové osobní náklady zaměstnavatele (za 5 měsíců)</b>	<b>83 871 Kč</b>	<b>82 990 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.3.4 DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA

Zaměstnanecký benefit, který zvolili zaměstnanci podniku XY s.r.o. v dotazníkovém šetření jako další atraktivní, je dovolená nad rámec zákona, tedy více než 20 dní za rok. Dle průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR (2014) se častěji než dovolená nad rámec zákona za rok poskytuje příspěvek na dovolenou či jinou rekreaci. V roce 2014 ho poskytovalo 27% oslovených firem, což je o 5% méně než v roce předchozím.

Podnik XY s.r.o. si náhradu mzdy zaměstnance za dobu čerpání dovolené nad rámec základní výměry (více než 20 dní/rok) může zahrnout do daňových nákladů stejně jako náhradu mzdy za řádné čerpání dovolené zaměstnanci (20 dní/rok).

Na druhé straně tento benefit z pohledu příjmu není příliš výhodný pro zaměstnance, kteří náhradu mzdy za tuto dovolenou navíc musí zahrnout do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a současně z něho odvádí zálohu na dani. Samozřejmě užitek ve formě dovolené navíc, kdy mají zaměstnanci volno, je vyšší.

Pro zaměstnavatele je tento benefit ale spíše nevýhodou, jelikož v době, kdy čerpají jeho zaměstnanci dovolenou, přichází o jinak vykonanou práci, tudíž mu v této době neplyne žádný příjem.

Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené zaměstnancem se vypočte z průměrného výdělku za přecházející čtvrtletí. Pokud v tomto období zaměstnanec čerpal jisté prémie či osobní odměny za práci, průměrný výdělek se mu tím zvýší a může nastat situace, kdy náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené u zaměstnance je vyšší než jeho běžná mzda, kterou by obdržel za klasický pracovní den (Vybíhal a kol., 2013).

Pro praktický příklad se uvažuje fixní měsíční mzda 12 000 Kč, kterou zaměstnanec obdrží dle smlouvy každý měsíc (tedy 36 000 Kč/3 měsíce). V předcházejícím čtvrtletí zaměstnanec řádně odpracoval 60 dní (3 měsíce po 20 pracovních dnech) a jeho standardní pracovní doba činí 8 hodin denně, tudíž odpracoval celkem 480 hodin za dané kalendářní čtvrtletí. Po tomto čtvrtletí čerpal zaměstnanec 5 dní dovolené již nad rámec základní výměry.

V tomto případě zaměstnanci náleží náhrada mzdy za jeden den dovolené, který je ve výši 600 Kč (tj. 3 000 Kč/5 dní). V uvedeném případě obdrží zaměstnanec stejnou mzdu, jakou by dostal, kdyby dovolenou nečerpal a klasicky dané dny by odpracoval.

Tabulka č. 13 představuje výše uvedený příklad čerpání 5 dnů dovolené navíc oproti navýšení hrubé mzdy zaměstnance ve stejné výši.

*Tabulka č. 13: Dovolená nad rámec základní výměry oproti hrubému navýšení mzdy*

	<b>Náklady zaměstnavatele</b>	
	<i>Navýšení hrubé mzdy</i>	<i>5 dní dovolené navíc</i>
<b>Hrubé navýšení příjmu</b>	<b>3 000 Kč</b>	<b>3 000 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnance	195 Kč	195 Kč
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnance	135 Kč	135 Kč
Záloha na daň z příjmů (bez slevy na poplatníka)	603 Kč	603 Kč
<b>Čisté navýšení příjmu</b>	<b>2 067 Kč</b>	<b>2 067 Kč</b>
Odvod sociálního pojištění za zaměstnavatele	750 Kč	750 Kč
Odvod zdravotního pojištění za zaměstnavatele	270 Kč	270 Kč
<b>Celkové náklady zaměstnavatele</b>	<b>4 020 Kč</b>	<b>4 020 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky č. 13 vyplývá, že náhrada mzdy za dobu čerpání 5 dnů dovolené nad rámec základní výměry má stejný dopad pro zaměstnance i zaměstnavatele jako navýšení hrubé mzdy zaměstnanci ve stejné výši. Jelikož se příjem za tento benefit zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného i se zdaňuje, konečný čistý příjem pro zaměstnance je o tyto náklady snížený a dosahuje částky 2 067 Kč.

Pro zaměstnavatele poskytnutí tohoto benefitu znamená navíc i odvod zákonného sociálního a zdravotního pojištění z tohoto výdaje ve výši 34% celkem.

## 5 VÝSLEDKY A DISKUSE

Firma XY s.r.o. se na základě rozhovoru s jednatelem firmy týkajícího se využití konkrétních zaměstnaneckých benefitů ve svém podniku rozhodla stanovit jistá pravidla pro jejich poskytování zaměstnancům. Do svých vnitropodnikových účetních směrnic chce zavést časovou hranici pro poskytování těchto výhod zaměstnancům a podmínku zakládající daný pracovní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na pracovní smlouvě. Vybrané zaměstnanecké benefity bude společnost XY s.r.o. poskytovat zaměstnancům, kteří absolvují tříměsíční zkušební dobu a po tomto období budou mít nárok na zvolené výhody navíc ke své mzdě. Zaměstnanci tedy musí být zaměstnaní na hlavní pracovní poměr a musí splnit tříměsíční zkušební dobu.

Předchozí návrhy čtyř zaměstnaneckých benefitů byly aplikovány již za finančních podmínek zvoleného podniku XY s.r.o. a vycházely z daňové optimalizace z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Nejen u menších podniků je výhodné z hlediska zaměstnavatele financování těchto benefitů na vrub daňově uznatelných nákladů. Z tohoto důvodu byly již do dotazníkového šetření zařazeny převážně ty zaměstnanecké benefity, které by současně byly výhodné i pro jejich poskytovatele, tj. firmu XY s.r.o.

Na základě předchozího vyčíslení vybraných zaměstnaneckých benefitů budou v práci dále podniku doporučeny různé variace těchto výhod, které by mohla firma v praxi využít.

### **DOPORUČENÍ č. 1: Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem**

Za předpokladu, že by zaměstnavatel (podnik XY s.r.o.) nabízel svým zaměstnancům pouze jednu již zmíněnou formu zaměstnaneckého benefitu, nejvýhodnějším řešením z pohledu ročních úspor nákladů by byl příspěvek na penzijní připojištění.

Tato varianta by znamenala pro firmu XY s.r.o. roční úsporu nákladů ve výši 4 080 Kč na jednoho zaměstnance oproti navýšení hrubé mzdy. Dle pravidel, která by firma uplatňovala při poskytování benefitů, by na tento zaměstnanecký benefit měli v současné době nárok 4 zaměstnanci, pracující v podniku XY s.r.o. na HPP, kteří již absolvovali tříměsíční zkušební dobu.

Celkem by tedy poskytováním příspěvku 1 000 Kč/měsíc jednomu zaměstnanci (12 000 Kč/rok) na jeho penzijní připojištění ušetřil zaměstnavatel ročně náklady ve výši 16 320 Kč oproti navýšení jejich hrubé mzdy o stejnou částku (tedy o 1 000 Kč/měsíc).

O poskytování tohoto benefitu by současně měli zájem všichni zaměstnanci, kteří by na něho měli nárok. Firma XY s.r.o. by o tomto benefitu účtovala ve svém účetnictví následovně:

Tabulka č. 14: Zaúčtování příspěvku na penzijní připojištění

Zaměstnanecký benefit	Částka	Účtování	
		Má Dáti	Dal
<i>Příspěvek na penzijní připojištění</i>	1 000 Kč	527 – Zákonné sociální náklady	379 – Jiné závazky
<i>Úhrada příspěvku z bankovního účtu</i>	1 000 Kč	379 – Jiné závazky	221 – Bankovní účet

Zdroj: vlastní zpracování na základě Stropkové (2012)

Účet 527 – *Zákonné sociální náklady* využije poskytovatel při účtování zaměstnanecké výhody v případě, že se jedná o jeho daňově uznatelný náklad. Jelikož se jedná o nákladový účet, příslušná částka se zaúčtuje na tomto účtu na stranu *Má Dáti* (dále jen MD).

Spolu s tímto nákladem vznikne zaměstnavateli závazek zaplatit danou částku příslušnému penzijnímu fondu, který spravuje penzijní připojištění konkrétního zaměstnance. Tento závazek se zachytí na stranu *Dal* (dále jen D) účtu 379 – *Jiné závazky*.

## DOPORUČENÍ č. 2: Stravenky

Druhá varianta se týká příspěvku zaměstnavatele na stravování zaměstnanců prostřednictvím stravenek. Poskytování tohoto benefitu zaměstnancům (za podmínek specifikovaných v návrhu tohoto benefitu výše) podnikem XY s.r.o. znamená roční úsporu nákladů na jednoho zaměstnance ve výši 3 815 Kč oproti jeho navýšení hrubé mzdy.

Pokud by firma XY s.r.o. nenavýšila hrubé příjmy všech čtyř zaměstnanců o částku připadající na hodnotu poskytnutých stravenek (tj. 935 Kč/měsíc/zaměstnanec), ale poskytovala by jim vedle jejich dosavadní mzdy tento zaměstnanecký benefit v dané hodnotě, ušetřila by za rok na osobních nákladech celkem 15 259 Kč.

Nominální hodnota stravenky činí 85 Kč a zaměstnanec řádně odpracoval 20 pracovních dní za měsíc, tudíž mu náleží stravenky v nominální hodnotě 1 700 Kč/měsíc.

Jakým způsobem bude podnik účtovat o stravenkách v případě, že zaměstnavatel přispívá zaměstnanci 55% hodnoty stravenky a 45% hodnoty stravenky hradí zaměstnanec formou srážkou ze mzdy, ukáže tabulka č. 15.

Tabulka č. 15: Zaučtování stravenek z hlediska jejich daňové uznatelnosti

Doklad	TEXT	Částka	Účtování	
			Má Dáti	Dal
FAP <sup>6</sup>	<i>Faktura přijatá za nákup stravenek:</i>			
	<i>a) hodnota stravenek</i>	1 700 Kč	213	321
	<i>b) daňově uznatelná část provize (55 %)</i>	37 Kč	518.100	321
	<i>c) daňově neuznatelná část provize (45 %)</i>	31 Kč	518.200	321
	<i>d) DPH z provize (21 %)</i>	14 Kč	343	321
	<i>e) doprava + dobírka</i>	255 Kč	518.100	321
VPD <sup>7</sup>	<i>Úhrada FAP za stravenky v hotovosti</i>	2 037 Kč	321	211
ID <sup>8</sup>	<i>Zaučtování nároku na stravenky:</i>			
	<i>a) příspěvek zaměstnavatele 55 % z 1 700,-Kč</i>	935 Kč	527	213
	<i>b) pohledávka za zaměstnancem 45 % z 1 700,-Kč</i>	765 Kč	335	213
VZL <sup>9</sup>	<i>Úhrada stravenek zaměstnancem srážkou ze mzdy</i>	765 Kč	331	335

Zdroj: Bartůšková (2014)

<sup>6</sup> FAP = Faktura přijatá

<sup>7</sup> VPD = Výdajový pokladní doklad

<sup>8</sup> ID = Interní doklad

<sup>9</sup> VZL = Výplatní a zúčtovací listina

Na nákup stravenek na fakturu od dodavatele (konkrétně Sodexo ČR) je důležité pohlížet z více pohledů. Fakturu za tyto poukázky je potřeba rozdělit na jednotlivé položky a počítat pouze s částečnou daňovou uznatelností části provize za jejich zprostředkování (55% z provize, která činí 4% z nominální hodnoty stravenky).

Jednotlivé části provize se zaúčtují na nákladový účet 518 – *Ostatní služby* a analyticky se rozdělí na daňově uznatelné (518.100) a daňově neuznatelné (518.200) výdaje.

K provizi se obecně přičítá sazba DPH (21%), tudíž je potřeba tuto daň nachytit na účtu 343 – *Daň z přidané hodnoty*.

S pořízením stravenek vzniknou současně objednateli i vedlejší náklady související s dopravou a případně dobírkou ve výši 255 Kč (dle aktuálního ceníku Sodexo ČR). Tyto výdaje jsou daňově uznatelné a zachytí se tedy na nákladovém účtu 518.100.

Část daňově uznatelné (55%) hodnoty stravenky, kterou si může zaměstnavatel zahrnout do daňových nákladů, se zaúčtuje na nákladový účet 527 – *Zákonné sociální náklady*, obdobně jako u příspěvku na penzijní připojištění.

### **DOPORUČENÍ č. 3: Jazykový kurz němčiny**

Třetím doporučením je pro firmu XY s.r.o. příspěvek na vzdělávání, konkrétně na jazykový kurz němčiny. Tento benefit byl zařazen z důvodu plánovaného rozšíření působnosti firmy za hranice České republiky do Německa.

Jazykový kurz trvá 5 měsíců a platí se dopředu na celkovou dobu jeho trvání. Měsíční náklady na tento kurz činí 518 Kč na jednoho zaměstnance.

Pokud by kurz trval celých 12 měsíců, podnik XY s.r.o. by oproti navýšení hrubé mzdy ve stejné měsíční výši (518 Kč) ušetřil 2 113 Kč za jednoho zaměstnance. Poskytováním tohoto benefitu všem čtyřem zaměstnancům by firma oproti navýšení jejich hrubého příjmu ušetřila ročně celkem 8 452 Kč. Zaúčtování tohoto benefitu řeší tabulka č. 16:

Tabulka č. 16: Zaúčtování příspěvku na vzdělávání

Zaměstnanecký benefit	Částka	Účtování	
		Má Dáti	Dal
<i>Jazykový kurz němčiny</i>	2 590 Kč	527 – Zákonné sociální náklady	325 – Ostatní závazky
<i>Úhrada příspěvku z bankovního účtu</i>	2 590 Kč	325 – Ostatní závazky	221 – Bankovní účet

Zdroj: vlastní zpracování na základě Stropkové (2012)

Účtování o tomto zaměstnaneckém benefitu je obdobné jako účtování příspěvku na penzijní připojištění (viz tabulka č. 14). Předpis tohoto zaměstnaneckého benefitu se zaúčtuje na stranu D pasivního účtu 325 – *Ostatní závazky*, který je identický s účtem 379 – *Jiné závazky*. Celková částka se zaúčtuje na souvztažně na stranu MD nákladového účtu 527 – *Zákonné sociální náklady*.



## KOMPARACE JEDNOTLIVÝCH DOPORUČENÍ

Tabulka č. 17: Komparace jednotlivých doporučených zaměstnaneckých benefitů

	<i>Příspěvek na penzijní připojištění</i>	<i>Stravenky</i>	<i>Jazykový kurz němčiny</i>
<b><i>Hrubá měsíční mzda zaměstnance</i></b>	<b>12 000 Kč</b>	<b>12 000 Kč</b>	<b>12 000 Kč</b>
<i>Zaměstnanecký benefit</i>	<i>1 000 Kč</i>	<i>935 Kč</i>	<i>518 Kč</i>
<i>Odvod sociálního pojištění za zaměstnance</i>	<i>780 Kč</i>	<i>780 Kč</i>	<i>780 Kč</i>
<i>Odvod zdravotního pojištění za zaměstnance</i>	<i>540 Kč</i>	<i>540 Kč</i>	<i>540 Kč</i>
<i>Záloha na daň z příjmů (15%)</i>	<i>2 412 Kč</i>	<i>2 412 Kč</i>	<i>2 412 Kč</i>
<i>Sleva na poplatníka</i>	<i>2 070 Kč</i>	<i>2 070 Kč</i>	<i>2 070 Kč</i>
<i>Záloha na daň z příjmů po slevě</i>	<i>342 Kč</i>	<i>342 Kč</i>	<i>342 Kč</i>
<i>Státní příspěvek</i>	<i>230 Kč</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<b><i>Čistá měsíční mzda zaměstnance</i></b>	<b>10 338 Kč</b>	<b>11 273 Kč</b>	<b>10 338 Kč</b>
<b><i>Měsíční užitek pro zaměstnance</i></b>	<b>11 568 Kč</b>	<b>11 273 Kč</b>	<b>10 856 Kč</b>
<b><i>Roční užitek pro zaměstnance</i></b>	<b>138 816 Kč</b>	<b>135 276 Kč</b>	<b>130 272 Kč</b>
<i>Odvod sociálního pojištění za zaměstnavatele</i>	<i>3 000 Kč</i>	<i>3 000 Kč</i>	<i>3 000 Kč</i>
<i>Odvod zdravotního pojištění za zaměstnavatele</i>	<i>1 080 Kč</i>	<i>1 080 Kč</i>	<i>1 080 Kč</i>
<b><i>Měsíční osobní náklady zaměstnavatele</i></b>	<b>17 080 Kč</b>	<b>17 015 Kč</b>	<b>16 598 Kč</b>
<b><i>Roční osobní náklady zaměstnavatele</i></b>	<b>204 960 Kč</b>	<b>204 180 Kč</b>	<b>199 176 Kč</b>
<b><i>Roční osobní náklady zaměstnavatele spojené s navýšením hrubé mzdy (bez poskytování benefitu)</i></b>	<b>209 040 Kč</b>	<b>207 995 Kč</b>	<b>201 289 Kč</b>
<b><i>Roční úspora nákladů zaměstnavatele zavedením zaměstnaneckého benefitu</i></b>	<b>4 080 Kč</b>	<b>3 815 Kč</b>	<b>2 113 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 17 znázorňuje komparace jednotlivých doporučení na základě metodických výpočtů zaměstnaneckých benefitů ve firmě XY s.r.o.

Při pohledu na výši nákladů pro zaměstnavatele by se dalo říci, že ze srovnání jednotlivých doporučení vychází nejvýhodněji pro podmínky firmy XY s.r.o. celoroční poskytování jazykového kurzu němčiny, poté stravenky a nejhůře se jeví z pohledu výše nákladů příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Nicméně porovnáním těchto celkových osobních nákladů při poskytování daných benefitů s celkovými osobními náklady, které by vznikly pouhým navýšením hrubé mzdy (analogicky ve výši benefitu), lze usoudit, že nejvýhodnějším zaměstnaneckým benefitem se jeví příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Poskytováním této výhody zaměstnancům firma ročně ušetří 4 080 Kč na jednoho zaměstnance oproti navýšení jeho hrubé mzdy. Celkem tedy 16 320 Kč ročně za všechny 4 zaměstnance, kteří by splňovali podmínky pro přiznání tohoto benefitu dle vnitropodnikových směrnic.

Zavedení stravenek jako formy zaměstnaneckého benefitu se dle metodických výpočtů na podmínkách firmy XY s.r.o. jeví jako další výhodný benefit z hlediska daňové úspory. Při nominální hodnotě stravenky ve výši 85 Kč a nároku zaměstnance na 20 stravenek za měsíc (řádně odpracoval všech 20 pracovních dní) činí roční úspora nákladů na jednoho zaměstnance 3 815 Kč, za 4 zaměstnance tedy 15 260 Kč oproti navýšení jejich hrubé mzdy.

Nejméně výhodným benefitem pro firmu XY s.r.o. je poskytování jazykového kurzu němčiny. Pokud by firma XY s.r.o. poskytovala svým zaměstnancům jazykový kurz němčiny celoročně a uvažovala by se měsíční cena kurzu 518 Kč (viz tabulka č. 12) na osobu, náklady na roční jazykový kurz by se vyšplhaly na 6 216 Kč/1 zaměstnance, tudíž celkové náklady by byly ve výši 24 864 Kč za všechny 4 zaměstnance. Zavedením tohoto zaměstnaneckého benefitu firma oproti navýšení hrubé mzdy zaměstnance ušetří náklady ve výši pouze 2 113 Kč/rok (tj. 8 452 Kč/4 zaměstnance).

Na základě těchto zjištění je firmě XY s.r.o. z pohledu daňové optimalizace výše celkových osobních nákladů a atraktivity ze strany zaměstnanců doporučeno zavést příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem jako jednu z forem zaměstnaneckého benefitu. Každému zaměstnanci, kterému by benefit náležel, by se mělo přispívat vedle klasického mzdového ohodnocení navíc 1 000 Kč měsíčně na jeho penzijní připojištění.

Poskytováním tohoto zaměstnaneckého benefitu upevní firma XY s.r.o. pracovní vztahy se zaměstnanci a zefektivní dosavadní systém odměňování, jenž by mohl vést zaměstnance k vyšší motivaci při výkonu práce.

## 6 ZÁVĚR

Diplomová práce se zaměřovala na problematiku mzdových nákladů zaměstnavatele a poskytování zaměstnaneckých benefitů, a to nejen z teoretického pohledu, ale i praktického hlediska. Zkoumala daňové dopady spojené se zavedením zaměstnaneckých benefitů v podniku. Cílem práce bylo provést rozbor osobních nákladů u konkrétního zkoumaného podniku a na základě metodických výpočtů doporučit společnosti nejvýhodnější zaměstnanecké benefity, které by byla schopna a ochotna poskytovat svým zaměstnancům. Smyslem práce bylo konkretizovat realizovatelný systém odměňování zaměstnanců ve zkoumaném podniku tak, aby měl příznivý dopad na daňovou uznatelnost ze strany zaměstnavatele a z pohledu zaměstnance byl osvobozen od daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

V teoretických východiscích byla specifikována základní charakteristika a vymezení mzdy jako jedné z forem odměňování. Mzda může být charakterizována jako hrubá, tj. odměna za vykonanou práci včetně sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance a zálohy na daň z příjmů, nebo čistá, tj. po odečtení tohoto pojištění a zálohy na daň.

Aby bylo možné analyzovat osobní náklady konkrétního zaměstnavatele, bylo nejprve nutné definovat i další termíny. Jedním z nich je vymezení mzdových nákladů zaměstnavatele, specifikace výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění, daň z příjmů, apod. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou jednou ze složek osobních nákladů, do které se též řadí zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem ve výši 25% hrubé mzdy zaměstnance a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem ve výši 9% hrubé mzdy zaměstnance.

Účtování mzdových nákladů zaměstnavatele se eviduje jednak na účtech nákladových 521 – *Mzdové náklady* a 524 – *Zákonné sociální a zdravotní pojištění*, tak na účtech pasivních (závazkových) 331 – *Zaměstnanci* a 336 – *Zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění*. Úhrada mzdových nákladů se promítne ve prospěch aktivních účtů (221 nebo 211).

Poslední část teoretické práce je věnována zaměstnaneckým benefitům. Zde byly popsány jednotlivé oblasti zaměstnaneckých výhod a jejich možné daňové dopady na zaměstnance i zaměstnavatele. Poskytování benefitů ze strany podniku má zejména daňové výhody.

Některé výhody jsou daňově uznatelné a zaměstnavatel si jimi může snížit svůj základ daně, a tím i konečnou výši své daňové povinnosti, jiné jsou daňově neuznatelné. Toto rozdělení upravuje zákon o dani z příjmů. Pokud se podnik rozhodne nabídnout benefity svým zaměstnancům, měl by jejich poskytování zakotvit ve svých vnitropodnikových směrnících či ve smlouvách se zaměstnanci. Benefit lze charakterizovat jako jistou výhodu. Aby splňoval tuto definici a byl výhodný, měl být tento výdaj pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a pro zaměstnance naopak osvobozený od daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Praktická část práce aplikovala teoretické poznatky na zvoleném podnikatelském subjektu uváděného jako podnik XY s.r.o. Nejprve byla v práci popsána charakteristika dané společnosti, její organizační struktura, klíčoví odběratelé a dodavatelé, poté byla shrnuta její ekonomická situace za dobu její existence na trhu. Při analýze osobních nákladů společnosti bylo zjištěno, že vývoj těchto nákladů prudce rostl v prvním roce (v roce 2012) jejího působení na trhu a v dalších dvou letech jejich vývoj spíše stagnoval. Osobní náklady se ve vztahu k celkovým nákladům firmy pohybují okolo 30%. V roce 2012 dosáhly až 45%.

Firma zaměstnává celkem 4 zaměstnance na hlavní pracovní poměr (HPP) a 6 zaměstnanců na dohodu o provedení práce (DPP). Díky vyššímu počtu sezónních pracovníků lze konstatovat, že firma disponuje vyššími mzdovými náklady na zaměstnance na DPP. Společnost XY s.r.o. v současné době neposkytuje svým zaměstnancům žádné zaměstnanecké benefity, ale plánuje je v budoucnu zavést. Tato skutečnost byla využita pro další část práce. Ta se zabývala právě modelovými výpočty nejvýhodnějších zaměstnaneckých benefitů, díky kterým by firma mohla optimalizovat výši svých osobních nákladů a daňové povinnosti a zvýšit motivaci u zaměstnanců.

Po analýze osobních nákladů ve zkoumaném podniku bylo uskutečněno dotazníkové šetření a řízené rozhovory s vedením společnosti. Řízené rozhovory měly za účel zjištění současného stavu a plánovaného rozvoje podniku a byly projednávány možné zaměstnanecké benefity, které by firma mohla ze své pozice zaměstnancům nabídnout. Dotazníkové šetření bylo uskutečněno v rámci zkoumaného podniku. Všem zaměstnancům byl položen dotazník, který se převážně zabýval atraktivitou jednotlivých benefitů z pohledu zaměstnanců.

Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření bylo porovnáváno s národním výzkumem zabývajícím se nejčastěji poskytovanými zaměstnaneckými benefity z hlediska českých poskytovatelů. Následně na základě těchto zjištění byly provedeny metodické výpočty vybraných zaměstnaneckých benefitů a byly stanoveny nejvýhodnější návrhy pro podnik. Benefity byly vybírány s ohledem na přání vedení společnosti, tedy z hlediska jejich daňové uznatelnosti a současně z pohledu zaměstnanců a výsledné atraktivity jednotlivých výhod. Na základě těchto skutečností byl do výpočtů zahrnut příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, stravenky, příspěvek na vzdělávání a dovolená nad rámec zákona.

Metodické výpočty porovnávaly výši osobních nákladů zaměstnavatele z pohledu navýšení hrubého příjmu zaměstnance oproti poskytování konkrétního benefitu ve stejné výši. Poté byl zvolený benefit využit na podmínkách zkoumaného podniku z hlediska nákladů a příjmů jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Z metodických výpočtů vyplynulo, že by nejvýhodnějším benefitem pro podnik XY s.r.o. byl příspěvek na penzijní připojištění. Důkazem tohoto výsledku může být i fakt, že tento benefit nabízí relativně stálé procento poskytovatelů napříč Českou republikou dle národního výzkumu. Jeho obliba u zaměstnanců má rostoucí charakter, a proto je stále žádaným benefitem. Zavedením této zaměstnanecké výhody s příspěvkem 1 000 Kč měsíčně pro jednoho zaměstnance by firma XY s.r.o. ročně ušetřila osobní náklady ve výši 4 080 Kč za jednoho zaměstnance oproti navýšení jeho hrubé mzdy. Pro zaměstnance by benefit znamenal roční užitek vyšší o 6 492 Kč oproti navýšení hrubé mzdy.

Druhým benefitem, který by podnik mohl využít, jsou stravenky v nominální hodnotě 85 Kč. Jejich poskytováním by firma dosáhla úspory nákladů ve výši 3 815 Kč za rok (na jednoho zaměstnance) oproti navýšení hrubé mzdy. U zaměstnance by se jednalo o zvýšení jeho příjmů o 3 489 Kč / rok.

Nejméně výhodným benefitem, přesto však atraktivním a nákladově úsporným, je příspěvek na vzdělávání, konkrétně jazykový kurz němčiny pro zaměstnance. S jeho zavedením by firma při předpokládaných měsíčních nákladech 518 Kč za osobu, disponovala ročními osobními náklady o 2 113 Kč nižšími, než pokud by o stejnou částku zaměstnanci navýšila hrubou mzdu. Zaměstnanci by z tohoto benefitu plynul roční užitek o 1 933 Kč vyšší než při navýšení hrubé mzdy.

Výše uvedené zaměstnanecké benefity jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance daňově výhodné. Pro zaměstnavatele znamenají snížení jeho osobních nákladů a pro zaměstnance vyjadřují nejvyšší možnou užitnou hodnotu. Současně by měly vést zaměstnance k efektivnější motivaci ve výkonu jejich práce. I když je zkoumaný podnik relativně malou organizací, mají zde zaměstnanecké benefity svůj význam. Představují efektivní a podstatnou motivační složku mzdy a vytváří významnou daňovou úsporu. Je to právě daňová výhodnost jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, která je činí atraktivní a žádané. Výsledky diplomové práce by mohly vést k efektivnějšímu systému odměňování pracovníků ve zkoumaném podniku z hlediska daňové úspory zaměstnavatele i jeho zaměstnanců.

## 7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### LITERÁRNÍ ZDROJE:

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- JANOUŠKOVÁ, Jana, KOLIBOVÁ, Helena. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2012: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2012*. 9. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 780 s. Meritum – výkladová řada. ISBN 978-80-7357-749-0.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Poradce*. Český Těšín: Poradce, s.r.o, 2014, 3-4. ISSN 1211-2437.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů 2010: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2010*. Miroslav Bulla. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, c2010, 664 s. Meritum – výkladová řada. ISBN: 978-80-7357-526-7.
- KRBEČKOVÁ, Marie, PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3., aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 191 p. ISBN 80-726-3722-3.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 199 s. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-0.
- MÜLLEROVÁ, Libuše, VANČUROVÁ, Alena. *Daně v účetnictví podnikatelů*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2006, 280 s. Daňová řada. ISBN 80-735-7163-3.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*. Praha: Soudy, 2005, 175 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-868-4604-0.
- ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 1996-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-716-4.
- VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce: [zásadní změny v předpisech k 1.1.2013]*. Praha: Grada Publishing, a.s., 1998-, sv. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-4627-2.



## INTERNETOVÉ ZDROJE:

- BARTUŠKOVÁ, Zuzana. Účtování stravenek-příklad z praxe. *Uctovani.net* [online]. 2014 [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: <http://www.uctovani.net/clanek.php?t=Uctovani-stravenek-priklad-z-praxe&idc=136>.
- BEDNÁŘ, Jan, KOHOUTEK, Martin. Pracující důchodci, pozor! Víme, jak za rok 2013 nepřijít o dvacet pět tisíc. *Peníze.cz: Půjčky, Kurzy měn, Akcie, Hypotéky, Bydlení, Daně* [online]. 2012 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/dan-z-prijmu-fyzickych-osob/247118-pracujici-duchodci-pozor!-vime-jak-za-rok-2013-neprijit-o-dvacet->.
- DE THIERRY, Ebony, LAM, Helen, HARCOURT Mark, and team. Defined benefit pension decline: the consequences for organizations and employees. *Employee Relations*. 2014-09-30, vol. 36, issue 6, s. 654-673. DOI: 10.1108/ER-02-2013-0020. Dostupné z: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/ER-02-2013-0020>.
- GOLLA, Petr. OECD: Jak se liší čistá mzda od hrubé mzdy?. *Finance.cz*. [online]. 2013 [cit. 2014-07-09]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/383004-oecd-jak-se-lisi-cista-mzda-od-hrube-mzdy/>.
- GOLLA, Petr. Mzdové náklady zaměstnavatele versus hrubá mzda ve světě. *Finance.cz*. [online]. 2009 [cit. 2014-07-09]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/235328-mzdove-naklady-zamestnavatele-versus-hruba-mzda-ve-svete/>.
- HAMMERMANN, Andrea, MOHNEN, Alwine. Who benefits from benefits? Empirical research on tangible incentives. *Review of Managerial Science*. 2014, vol. 8, issue 3, s. 327-350. DOI: 10.1007/s11846-013-0107-3. Dostupné z: <http://link.springer.com/10.1007/s11846-013-0107-3>.
- KOHOUTOVÁ, Zuzana. Daňová sleva pro pracující důchodce už platí, jak ji získat co nejdřív. *Finance iDNES.cz: Vše pro vaše osobní finance* [online]. 2014 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/sleva-pro-pracujici-duchodce-dgh-/p\\_dane.aspx?c=A140804\\_122147\\_p\\_dane\\_zuk](http://finance.idnes.cz/sleva-pro-pracujici-duchodce-dgh-/p_dane.aspx?c=A140804_122147_p_dane_zuk).

- KUČEROVÁ, Dagmar. Změny ve zdanění srážkovou daní od roku 2014. *Podnikatel.cz* [online]. 2014a [cit. 2014-08-04]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-ve-zdaneni-srazkovou-dani-od-roku-2014/>.
- KUČEROVÁ, Dagmar. Změny v cestovních náhradách od roku 2014. *Podnikatel.cz* [online]. 2014b [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-v-cestovnich-nahradach-od-roku-2014/>.
- LIN, Zhaohong, YAO, Xing, ZHAO, Zhe. The direct and indirect impact of employee benefits on firm performance in China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2014, vol. 52, issue 4, s. 476-495. DOI: 10.1111/1744-7941.12037. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/1744-7941.12037>.
- PILAŘOVÁ, Ivana. Zaměstnanecké benefity roku 2010 aneb praktický přehled včetně vazby na daň z příjmů, na DPH a na vyměřovací základ pro povinné pojištění. *Účetní kavárna. Detail dokumentu - Komunitní portál účetních expertů*. [online]. 2010 [cit. 2014-08-04]. Dostupné z: [http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d25849v34209-zamestnanecke-benefity-roku-2010-aneb-prakticky-prehled-vcetne-v/?search\\_query=benefity&search\\_results\\_page](http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d25849v34209-zamestnanecke-benefity-roku-2010-aneb-prakticky-prehled-vcetne-v/?search_query=benefity&search_results_page).
- *SODEXO* [online]. 2015 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <http://cz.sodexo.com/czcz/default.aspx>.
- *Skřivánek s.r.o.: Jazyková škola* [online]. 2015 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://www.skrivanek.cz/cz/>.
- STROPKOVÁ, Šárka. Účtování firemních benefitů. *Portál.POHODA.cz* [online]. 2012 [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnych-benefitu/>.
- SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR A ING POJIŠŤOVNA. Mezi benefity v ČR dominuje vzdělávání. *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. 2014 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>.

## **PŘÁVNÍ PŘEDPISY:**

- Vyhláška č. 114/2002 Sb. Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem (aktuální znění od 1.1.2013)
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

## 8 PŘÍLOHY

*Příloha č. 1a: Přehled vybraných benefitů a jejich daňové hledisko pro zaměstnavatele i zaměstnance*

Oblast benefitu	Konkrétní forma benefitu	Typ plnění	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
		(ne) peněžní	Daňový výdaj	Zdanitelný příjem	Vyměřovací základ pro odvod pojistného	
<b>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</b>	Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky	nepeněžní	ano	ne	ne	
	Ochranné nápoje včetně pitné vody na pracovišti	nepeněžní	ano	ne	ne	
	Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti (s výjimkou pitné vody)	nepeněžní	ne	ne	ne	
	Závodní preventivní péče - lékařské prohlídky a vyšetření v limitu zákona	nepeněžní	ano	ne	ne	
<b>Vzdělávání a rekvalifikace zaměstnanců</b>	Prohlubování či zvyšování kvalifikace zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance	nepeněžní	ano	ne	ne	
	Vzdělávání, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele - konáno ve vzdělávacím zařízení	nepeněžní	ne	ne	ne	
	Rekvalifikace zaměstnanců	nepeněžní	ano	ne	ne	
<b>Stravování zaměstnanců</b>	Stravování ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele	nepeněžní	ano	ne	ne	
	Stravování prostřednictvím jiných subjektů ve stravovacím zařízení zaměstnavatele	nepeněžní	ano	ne	ne	
	Stravování prostřednictvím jiných subjektů v jejich vlastních stravovacích zařízeních	nepeněžní	ano	ne	ne	
	Zajišťování stravování formou stravenek	nepeněžní	ano	ne	ne	

Zdroj: vlastní zpracování na základě Pilařové (2010)

*Příloha č. 1b: Přehled vybraných benefitů a jejich daňové hledisko pro zaměstnavatele i zaměstnance*

Oblast benefitu	Konkrétní forma benefitu	Typ plnění (ne) peněžní	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
			Daňový výdaj	Zdanitelný příjem	Vyměřovací základ pro odvod pojistného
<b>Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání</b>	Zlevněné nebo bezplatné jízdenky od zaměstnavatele provozujícího veřejnou dopravu	nepeněžní	ano	ne	ne
	Zajišťována zaměstnavatelem jakýmkoliv druhem vozidla	nepeněžní	ano	ano	ano
	peněžní příspěvek na dopravu	peněžní	ano	ano	ano
<b>Cestovní náhrady nad rámec zákona</b>	Náhrady cestovních výdajů	peněžní	ano	ne	ne
<b>Příspěvek zaměstnavatele na pojištění a připojištění</b>	Penzijní připojištění se státním příspěvkem	peněžní	ano	ne, do limitu 24 000 Kč <sup>10</sup>	ne, do limitu
	Příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnanců	peněžní	ano	ne, do limitu 24 000 Kč <sup>11</sup>	ne, do limitu
<b>Přechodné ubytování a příspěvky na bydlení</b>	Přechodné ubytování zaměstnanců v pronajatém prostoru	nepeněžní	ano	ne, do limitu 3 500 Kč	ne, do limitu
	Příspěvky na bydlení v jakémkoliv bytu či domu	peněžní	ano	ano	ano
<b>Kulturní, rekreační, tělovýchovné potřeby a zájmy</b>	Náklady související s provozem vlastního zařízení	nepeněžní	ne	ne	ne
	Nákup vstupenek na kulturní a sportovní akce	nepeněžní	ne	ne	ne
	Nákup rekreačních poukazů či nepeněžní příspěvky na rekreaci do 20 000 Kč / rok	nepeněžní	ne	ne	ne
	Nákup rekreačních poukazů či nepeněžní příspěvky na rekreaci nad 20 000 Kč / rok	nepeněžní	ne	ano	ano
	Peněžní příspěvky	peněžní	ano	ano	ano

Zdroj: vlastní zpracování na základě Pilařové (2010)

<sup>10</sup> Dle Macháčka (2013) došlo ke zvýšení limitní částky od roku 2013 na 30 000 Kč/rok.

<sup>11</sup> Dle Macháčka (2013) došlo ke zvýšení limitní částky od roku 2013 na 30 000 Kč/rok.

*Příloha č. 1c: Přehled vybraných benefitů a jejich daňové hledisko pro zaměstnavatele i zaměstnance*

Oblast benefitu	Konkrétní forma benefitu	Typ plnění	Zaměstnavatel		Zaměstnanec
		(ne) peněžní	Daňový výdaj	Zdanitelný příjem	Vyměřovací základ pro odvod pojistného
<b>Příspěvky zaměstnavatele na školky pro děti zaměstnanců</b>	Nepeněžní příspěvky na školky (úhrada přímo školce-vzdělávací zařízení)	nepeněžní	ne	ne	ne
	Peněžní příspěvky na školky	peněžní	ano	ano	ano
	Podniková školka	nepeněžní	ano	ano	ano
	Příspěvek na hlídání dětí	peněžní	ano	ano	ano
<b>Odstupné, dovolená, náhrada mzdy v době pracovní neschopnosti</b>	Odstupné	peněžní	ano	ano	ne
	Dovolená nad rámec základní výměry	nepeněžní	ano	ano	ano
	Náhrada mzdy v době pracovní neschopnosti	peněžní	ano	ano	ano
<b>Odměny</b>	Stabilizačního nebo věrnostního charakteru	peněžní	ano	ano	ano
	Odměny při životních a pracovních jubileích a při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu	peněžní	ano	ano	ano
<b>Péče o zdraví</b>	Vitamíny a očkování	nepeněžní	ne	ne	ne
	Nadstandardní lékařská péče	nepeněžní	ne	ne	ne
<b>Ostatní plnění</b>	Bezplatné využívání motorového vozidla zaměstnancem	nepeněžní	ano	ano	ano
	Úhrada nákladů spojených s čerpáním pohonných hmot na účet zaměstnavatele	peněžní	ano	ano	ano
	Prodej výrobků a služeb zaměstnancům za nižší než obvyklé ceny	peněžní	ano	ano	ano

Zdroj: vlastní zpracování na základě Pilařové (2010)

*Příloha č. 2: Dotazník*

**Jak dlouho ve firmě XY pracujete?**

- méně než 6 měsíců
- 6 – 12 měsíců
- 1 – 1,5 roku
- více než 1,5 roku

**Jste ve firmě XY spokojeni se svým finančním ohodnocením za vykonávanou práci?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**Byli byste více motivováni k práci, kdyby Vám zaměstnavatel nabízel i jisté benefity navíc ke mzdě?**

- Určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**Vnímali byste zavedení určitých zaměstnaneckých výhod ve Vašem zaměstnání jako jistou péči o Vás ze strany zaměstnavatele nad rámec pracovního vztahu?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**Co si pod pojmem „benefit“ jako první vybavíte? Co toto slovo podle Vás vyjadřuje?**

Prosím napište:

.....

**Jaké z následujících zaměstnaneckých výhod znáte? Nebo jste o nich alespoň slyšeli?**

- Pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky
- Ochranné nápoje včetně pitné vody na pracovišti
- Závodní preventivní péče
- Příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci
- Příspěvky na stravování
- Stravenky
- Zlevněné nebo bezplatné jízdenky
- Příspěvek na pojištění (penzijní, soukromé)
- Ubytování
- Příspěvek na dovolenou
- Odstupné
- Nadstandardní dovolená
- Náhrada mzdy v době pracovní neschopnosti
- Vitamíny a očkování
- Služební automobil

**Kdybyste měli možnost volby, které z následujících benefitů by pro Vás byly nejzajímavější a motivovaly by Vás v práci?**

(vyberte max. 5 možností)

- Pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky
- Ochranné nápoje včetně pitné vody na pracovišti
- Závodní preventivní péče
- Příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci
- Příspěvky na stravování
- Stravenky
- Příspěvek na pojištění (penzijní, soukromé)
- Ubytování
- Nadstandardní dovolená
- Náhrada mzdy v době pracovní neschopnosti
- Vitamíny a očkování
- Služební automobil
- Jiný

.....  
.....



**Kdyby Vám zaměstnavatel poskytoval na pracovišti pitnou vodu během pracovní doby, využívali byste této možnosti?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**Je s výkonem Vaší práce spojena potřebná rekvalifikace v oboru, ať už pravidelná či nepravidelná?**

- ano
- ne

**Pokud ano, bylo by pro Vás atraktivní, kdyby vám tyto kurzy poskytoval jako benefit Váš zaměstnavatel?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**Stravujete se během „obědové pauzy“ v rámci pracovního dne v restauraci?**

- ano
- ne

**Bylo by pro Vás zajímavé, kdyby Vám zaměstnavatel přispíval na toto stravování, například formou dotovaných stravenek?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**Máte v současné době zřízené penzijní připojištění?**

- ano
- ne

**Pokud ano, využili byste možnosti příspěvku ze strany zaměstnavatele na toto připojištění?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**Máte v současné době zřízené životní pojištění?**

- ano
- ne

**Pokud ano, využili byste možnosti příspěvku ze strany zaměstnavatele na toto připojištění?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**Cestujete rádi?**

- ano
- ne

**Jak často jezdíte na dovolenou?**

- více než dvakrát ročně
- dvakrát ročně
- maximálně jednou za rok
- méně než jednou za rok
- nejedním na dovolenou

**Pokud by Vám zaměstnavatel ve formě benefitu nabízel dovolenou nad rámec zákona (tedy více než 20 dní/rok), byl by pro Vás tento benefit lákavý a chtěli byste ho využít?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**Do jaké věkové kategorie se řadíte?**

- do 25 let
- 26 – 39 let
- 40 – 55 let
- 56 a více let

**Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- střední, bez výučního listu
- střední, s výučním listem
- střední s maturitní zkouškou
- vysokoškolské

Příloha č. 3: Rozvaha firmy XY s.r.o. za rok 2014

Minimální závazný výčet informací  
podle vyhlášky č. 500/2002 Sb.

ROZVAHA  
v písemném rozsahu

Obchodní firma nebo jiný název účetní jednotky

ke dni **31.12.2014**  
(v celých tisících CZK)

Sídlo nebo bydliště účetní jednotky a místo podnikání  
liši-li se od bydliště

IČ

CZ

Označení a	AKTIVA b	Číslo řádku c	Běžné účetní období			Minulé úč. období
			Brutto 1	Korekce 2	Netto 3	Netto 4
	AKTIVA CELKEM	001	4 099	- 934	3 165	3 141
A.	Pohledávky za upsaný základní kapitál	002				
B.	Dlouhodobý majetek	003	1 315	- 934	381	575
B.I.	Dlouhodobý nehmotný majetek	004				
B.I. 1.	Zřizovací výdaje	005				
2.	Nehmotné výsledky výzkumu a vývoje	006				
3.	Software	007				
4.	Ocenitelná práva	008				
5.	Goodwill (+/-)	009				
6.	Jiný dlouhodobý nehmotný majetek	010				
7.	Nedokončený dlouhodobý nehmotný majetek	011				
8.	Poskytnuté zálohy na dlouhodobý nehmotný...	012				
B.II.	Dlouhodobý hmotný majetek	013	1 315	- 934	381	575
B.II. 1.	Pozemky	014				
2.	Stavby	015				
3.	Samostatné hmotné movité věci a soubory...	016	1 315	- 934	381	575
4.	Pěstitelské celky trvalých porostů	017				
5.	Dospělá zvířata a jejich skupiny	018				
6.	Jiný dlouhodobý hmotný majetek	019				
7.	Nedokončený dlouhodobý hmotný majetek	020				
8.	Poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek	021				
9.	Oceňovací rozdíl k nabytému majetku (+/-)	022				
B.III.	Dlouhodobý finanční majetek	023				
B.III. 1.	Podíly - ovládaná osoba	024				
2.	Podíly v účetních jednotkách pod podstatným...	025				
3.	Ostatní dlouhodobé cenné papíry a podíly	026				
4.	Zapůjčky a úvěry - ovládaná nebo ovládající osoba, podstatný vliv	027				
5.	Jiný dlouhodobý finanční majetek	028				
6.	Pořizovaný dlouhodobý finanční majetek	029				
7.	Poskytnuté zálohy na dlouhodobý finanční...	030				

Označení a	AKTIVA b	Číslo řádku c	Běžné účetní období			Minulé úč. období
			Brutto 1	Korekce 2	Netto 3	Netto 4
C.	Oběžná aktiva	031	2 760		2 760	2 556
C.I.	Zásoby	032	107		107	94
C.I. 1.	Materiál	033	81		81	94
	2. Nedokončená výroba a polotovary	034	26		26	
	3. Výrobky	035				
	4. Mladá a ostatní zvířata a jejich skupiny	036				
	5. Zboží	037				
	6. Poskytnuté zálohy na zásoby	038				
C.II.	Dlouhodobé pohledávky	039				
C.II. 1.	Pohledávky z obchodních vztahů	040				
	2. Pohledávky - ovládaná nebo ovládající osoba	041				
	3. Pohledávky - podstatný vliv	042				
	4. Pohledávky za společníky	043				
	5. Dlouhodobé poskytnuté zálohy	044				
	6. Dohadné účty aktivní	045				
	7. Jiné pohledávky	046				
	8. Oložená daňová pohledávka	047				
C.III.	Krátkodobé pohledávky	048	214		214	1 370
C.III. 1.	Pohledávky z obchodních vztahů	049	133		133	1 097
	2. Pohledávky - ovládaná nebo ovládající osoba	050				
	3. Pohledávky - podstatný vliv	051				
	4. Pohledávky za společníky	052				
	5. Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	053				
	6. Stát-daňové pohledávky	054	74		74	273
	7. Krátkodobé poskytnuté zálohy	055	7		7	
	8. Dohadné účty aktivní	056				
	9. Jiné pohledávky	057				
C.IV.	Krátkodobý finanční majetek	058	2 439		2 439	1 092
C.IV. 1.	Peníze	059	73		73	5
	2. Účty v bankách	060	2 366		2 366	1 087
	3. Krátkodobé cenné papíry a podíly	061				
	4. Pořizovaný krátkodobý finanční majetek	062				
D.I.	Časové rozlišení	063	24		24	10
D.I. 1.	Náklady příštích období	064	24		24	10
	2. Komplexní náklady příštích období	065				
	3. Příjmy příštích období	066				

Označení	PASIVA	Číslo řádku	Stav v běžném účetním období	Stav v minulém účetním období
a	b	c	5	6
	PASIVA CELKEM	067	3 165	3 141
A.	Vlastní kapitál	068	645	642
A.I.	Základní kapitál	069	200	200
A.I. 1.	Základní kapitál	070	200	200
2.	Vlastní akcie a vlastní obchodní podíly (-)	071		
3.	Změny základního kapitálu (+/-)	072		
A.II.	Kapitálové fondy	073		
A.II. 1.	Ážio	074		
2.	Ostatní kapitálové fondy	075		
3.	Oceňovací rozdíly z přecenění majetku a závazků (+/-)	076		
4.	Oceňovací rozdíly z přecenění při přeměnách obchodních korporací	077		
5.	Rozdíly z přeměn společností (+/-)	078		
6.	Rozdíly z ocenění při přeměnách obchodních korporací (+/-)	079		
A.III.	Fondy ze zisku	080	11	10
A.III. 1.	Rezervní fond	081	11	10
2.	Statutární a ostatní fondy	082		
A.IV.	Výsledek hospodaření minulých let	083	432	420
A.IV. 1.	Nerozdělený zisk minulých let	084	432	420
2.	Neuhrazená ztráta minulých let (-)	085		
3.	Jiný výsledek hospodaření minulých let	086		
A.V.1	Výsledek hospodaření běžného účetního období (+/-)	087	3	12
A.V.2	Rozhodnuto o zálohách na výplatu podílu na zisku (-)	088		
B.	Cizí zdroje	089	2 518	2 497
B.I.	Rezervy	090		
B.I. 1.	Rezervy podle zvláštních právních předpisů	091		
2.	Rezerva na důchody a podobné závazky	092		
3.	Rezerva na daň z příjmů	093		
4.	Ostatní rezervy	094		
B.II.	Dlouhodobé závazky	095		
B.II. 1.	Závazky z obchodních vztahů	096		
2.	Závazky - ovládaná nebo ovládající osoba	097		
3.	Závazky - podstatný vliv	098		
4.	Závazky ke společníkům	099		
5.	Dlouhodobé přijaté zálohy	100		

Označení	PASIVA	Číslo řádku	Stav v běžném účetním období	Stav v minulém účetním období
a	b	c	5	6
6.	Vydané dluhopisy	101		
7.	Dlouhodobé směnky k úhradě	102		
8.	Dohadné účty pasivní	103		
9.	Jiné závazky	104		
10.	Odložený daňový závazek	105		
B. III.	Krátkodobé závazky	106	2 518	2 497
B. III. 1.	Závazky z obchodních vztahů	107	4	6
2.	Závazky - ovládaná nebo ovládající osoba	108		
3.	Závazky - podstatný vliv	109		
4.	Závazky ke společníkům	110	2 401	2 395
5.	Závazky k zaměstnancům	111		
6.	Závazky ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	112	24	21
7.	Stát - daňové závazky a dotace	113	9	5
8.	Krátkodobé přijaté zálohy	114		
9.	Vydané dluhopisy	115		
10.	Dohadné účty pasivní	116	7	
11.	Jiné závazky	117	73	70
B. IV.	Bankovní úvěry a výpomoci	118		
B. IV. 1.	Bankovní úvěry dlouhodobé	119		
2.	Krátkodobé bankovní úvěry	120		
3.	Krátkodobé finanční výpomoci	121		
C. I.	Časové rozlišení	122	2	2
C. I. 1.	Výdaje příštích období	123	2	2
2.	Výnosy příštích období	124		

Sestaveno dne: <b>08.03.2015</b>	Podpisový záznam statutárního orgánu účetní jednotky nebo podpisový záznam fyzické osoby, která je účetní jednotkou
Právní forma účetní jednotky <b>společnost s ručením omezeným</b>	Předmět podnikání <b>Elektroinstalační, instalatérské a ostatní stavebně instalační práce</b>

Příloha č. 4: Výsledovka firmy XY s.r.o. za rok 2014

Minimální závazný výčet informací  
podle vyhlášky č. 500/2002 Sb.

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY  
v plném rozsahu

Obchodní firma nebo jiný název účetní jednotky

za období **01.01.2014 – 31.12.2014**  
(v celých tisících CZK)

Sídlo nebo bydliště účetní jednotky a místo podnikání  
liší-li se od bydliště

IČ

CZ

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
I.	Tržby za prodej zboží	01		
A.	Náklady vynaložené na prodané zboží	02		
+	Obchodní marže	03		
II.	Výkony	04	4 768	6 279
II. 1.	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	05	4 741	6 279
2.	Změna stavu zásob vlastní činnosti	06	27	
3.	Aktivace	07		
B.	Výkonová spotřeba	08	3 073	4 407
B. 1.	Spotřeba materiálu a energie	09	1 968	2 906
2.	Služby	10	1 105	1 501
+	Přidaná hodnota	11	1 695	1 872
C.	Osobní náklady	12	1 332	1 426
C. 1.	Mzdové náklady	13	1 159	1 233
2.	Odměny členům orgánů společnosti a družstva	14		
3.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	15	173	193
4.	Sociální náklady	16		
D.	Daně a poplatky	17	8	8
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	18	311	383
III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu	19		
III. 1.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	20		
2.	Tržby z prodeje materiálu	21		
F.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu	22		
F. 1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	23		
2.	Prodaný materiál	24		
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období (+/-)	25		
IV.	Ostatní provozní výnosy	26		
H.	Ostatní provozní náklady	27	37	36
V.	Převod provozních výnosů	28		
I.	Převod provozních nákladů	29		
*	Provozní výsledek hospodaření	30	7	19

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
VI.	Tržby z prodeje cenných papírů a podílů	31		
J.	Prodané cenné papíry a podíly	32		
VII.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku	33		
VII. 1.	Výnosy z podílů ovládaných osobách a v účetních jednotkách pod podstatným vlivem	34		
2.	Výnosy z ostatních dlouhodobých cenných papírů a podílů	35		
3.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	36		
VIII.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku	37		
K.	Náklady z finančního majetku	38		
IX.	Výnosy z přecenění cenných papírů a derivátů	39		
L.	Náklady z přecenění cenných papírů a derivátů	40		
M.	Změna stavu rezerv a opravných položek ve finanční oblasti	41		
X.	Výnosové úroky	42		
N.	Nákladové úroky	43		
XI.	Ostatní finanční výnosy	44	1	1
O.	Ostatní finanční náklady	45	5	5
XII.	Převod finančních výnosů	46		
P.	Převod finančních nákladů	47		
*	Finanční výsledek hospodaření	48	-4	-4
Q.	Daň z příjmů za běžnou činnost	49		3
1.	- splatná	50		3
2.	- odložená	51		
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost	52	3	12
XIII.	Mimořádné výnosy	53		
R.	Mimořádné náklady	54		
S.	Daň z příjmů z mimořádné činnosti	55		
S. 1.	- splatná	56		
2.	- odložená	57		
*	Mimořádný výsledek hospodaření	58		
T.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	59		
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-)	60	3	12
****	Výsledek hospodaření před zdaněním	61	3	15

Pozn.:

Sestaveno dne: <b>08.03.2015</b>	Podpisový záznam statutárního orgánu účetní jednotky nebo podpisový záznam fyzické osoby, která je účetní jednotkou
Právní forma účetní jednotky <b>společnost s ručením omezeným</b>	Předmět podnikání <b>Elektroinstalační, instalatérské a ostatní stavebně instalační práce</b>

PREMIER system (c) 1995 - 2011