

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci

Andrea Nekolná

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Andrea Nekolná

Podnikání a administrativa

Název práce

Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci

Název anglicky

Labour costs and benefits in the chosen organization

Cíle práce

Cílem diplomové práce je optimalizace struktury benefitů z hlediska daňového zatížení a motivace. Na základě výsledků analýzy stávajícího stavu mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti budou navrženy úpravy vedoucí k optimalizaci stávajícího stavu.

Metodika

Metodika diplomové práce bude založena na rešeršním zpracování odborné literatury vztahující se k problematice mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů. Ve vybraném podniku budou analyzovány mzdové náklady a struktura aktuálně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Pomocí dotazníkového šetření a strukturovaného rozhovoru bude ověřen motivační faktor poskytovaných benefitů.

Komparací obecných poznatků na základě rešeršního zpracování s výsledky statistického vyhodnocení dotazníkového průzkumu bude nalezena optimální struktura benefitů z hlediska daňového zatížení a motivace zaměstnanců.

Na základě syntézy získaných poznatků bude formulován návrh na optimalizaci mzdových nákladů a struktury zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, plat, benefit, mzdové náklady.

Doporučené zdroje informací

ČESKO, – RANDLOVÁ, N. – ČESKO. ZÁKONÍK PRÁCE (1965, NOVELY 1999-2006). *Zákoník práce 2015 : redakční uzávěrka 12.1.2015*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-093-3.

ČESKO. *Zákon o účetnictví : 2014 : redakční uzávěrka 11.11.2013*. Ostrava: Sagit, 2013. ISBN 978-80-7488-016-2.

D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2011 : řízení lidských zdrojů, personální informace – plánování a optimalizace pracovníků ve firmě, řízení pracovního výkonu a firemní výkonnosti, odměňování zaměstnanců pro personalisty, zaměstnanecké výhody (benefity), bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zdravotní péče, vedení personální agendy, ochrana osobních údajů, vztahy k orgánům a institucím, zaměstnavatel a odborová organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP, odlišnosti v personální práci v nepodnikatelské sféře*. Olomouc: Anag, 2011. ISBN 978-80-7263-646-4.

KOLIBOVÁ, H. – JANOUŠKOVÁ, J. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1364-0.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-275-4.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6.

ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní 2014*. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-851-2.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 10. 10. 2015

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 22. března 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce Ing. Jitce Šiškové, PhD. za odborné vedení při zpracování této diplomové práce, vedoucím pracovníkům společnosti Pro-Doma, SE za poskytnuté informace a celé rodině za podporu.

Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci

Souhrn:

Diplomová práce je zaměřena na problematiku zaměstnaneckých benefitů, které jsou nedílnou součástí odměňování zaměstnanců. Benefity jsou upraveny zákonem č. 586/1992 Sb., zákon o dani z příjmu, který upravuje především daňovou problematiku benefitů. Na tyto benefity nevzniká zaměstnancům pracovněprávní nárok, je tedy pouze na zaměstnavateli, zda tyto benefity bude poskytovat.

V teoretické části práce jsou vymezeny základní poznatky v oblasti mzdových nákladů a mzdového účetnictví. Jsou zde i vymezeny základní druhy zaměstnaneckých benefitů, jejich charakteristika, další podmínky poskytování a zároveň jejich daňová povinnost.

V praktické části práce je charakterizována zvolená společnost, pomocí analýzy vymezeno aktuální portfolio poskytovaných benefitů a na základě výsledků dotazníkového šetření byla navržena optimalizace těchto benefitů.

Klíčová slova:

Zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, plat, benefit, mzdové náklady

Labour costs and benefits in the chosen organization

Summary:

The diploma thesis is focused on issues of employee benefits, which are components of rewarding employees. These benefits are regulated in Act No. 586/1992 Coll., the law about income tax, which regulate primarily tax issue of benefits. Employees don't have labor claim of these benefits and whether or not they will be provided is to be decided by the employer.

The theoretical part of this thesis defines basic knowledge of labour cost and labour accountancy. This part also defines basic types of benefits, their characteristics and other conditions of providing, as well as tax obligation.

There are characteristics of a chosen organization and analysis of actual portfolio of employee benefits in the practical part of the thesis. Also, there has been realized a suggestion of a new portfolio of benefits, based on questionnaire results.

Keywords:

Employee, employer, wage, salary, benefit, labour costs

Obsah

1. Úvod.....	9
2. Cíl a metodika práce	10
3. Teoretická část	11
3.1 Pracovně právní vztahy.....	11
3.2 Pracovní poměr	11
3.2.1 Účastníci pracovněprávního vztahu.....	11
3.2.2 Odměna.....	12
3.3 Mzda	12
3.3.1 Minimální mzda.....	14
3.3.2 Zaručená mzda.....	14
3.3.4 Náhrady mzdy a příplatky.....	14
3.3.5 Srážky ze mzdy.....	16
3.3.6 Výplata mzdy.....	17
3.4 Mzdové účetnictví.....	17
3.4.1 Výpočet čisté mzdy a nákladů zaměstnavatele.....	18
3.4.2 Účtování mezd	20
3.5 Zaměstnanecké benefity	22
3.5.1 Členění zaměstnaneckých benefitů.....	22
3.5.2 Jednotlivé benefity a jejich charakteristika.....	26
4. Vlastní práce	40
4.1 Společnost Pro-Doma, SE.....	40
4.1.1 Základní údaje.....	40
4.1.2 Zaměstnanci společnosti	41
4.1.3 Odměňování zaměstnanců	42
4.1.4 Aktuální stav poskytovaných benefitů.....	46
4.1.5 Dotazníkové šetření	54
4.1.6 Vyhodnocení dotazníku	55
4.1.7 Shrnutí aktuálního stavu	64
4.1.8 Shrnutí dotazníkového šetření	65
4.1.9 Návrh na změnu	65
4.1.10 Shrnutí a diskuze.....	68
5. Závěr	71
6. Zdroje.....	72
7. Seznam obrázků, tabulek a grafů.....	74
8. Přílohy.....	75

1. Úvod

Tématem této diplomové práce jsou Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci, které bylo vybráno vzhledem na aktuálnost tohoto tématu, které je s každým dnem více a více řešenou problematikou. S ohledem na nejnižší nezaměstnanost za poslední roky, zaměstnavatelé musejí vyžívat více nástrojů, jak odměňovat své zaměstnance, o které si nemohou dovolit přijít. Proto je v dnešní době pro zaměstnance důležitá nejenom hrubá mzda, ale také portfolio benefitů, které zaměstnavatel nabízí vedle této hrubé mzdy při rozhodování o přijetí pracovního místa.

Portfolio zaměstnaneckých benefitů je také jistou složkou konkurenceschopnosti, kdy se zaměstnavatel prostřednictvím tohoto portfolia snaží upoutat své potenciální zaměstnance, kteří jsou vysoce kvalifikovaní, aby přijali jeho nabídku a nikoli konkurenční, zaměstnáním těchto zaměstnanců pak dosáhne určitých výhod oproti konkurenčním podnikům. Každý podnik má ale toto portfolio rozdílné, určuje ho velikost podniku, zaměření činnosti podniku, počet zaměstnanců či struktura zaměstnanců. Velkým účelem těchto benefitů je ale pro zaměstnavatele samozřejmě motivace jednotlivých zaměstnanců, ale také zvýšení nákladů, které jsou daňově uznatelné.

V současné době je nepřehledné množství možností, jaké benefity může zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízet, např. různé podoby nefinančních benefitů, kdy se může jednat o různé poukazy na kulturní či sportovní vyžití, zajištění vzdělávání, delší než zákonná dovolená, jiné volno - tzv. sick days či příspěvky na stravování v podobě stravenek. Zaměstnavatel ale také může poskytovat finanční benefity, jako jsou odměny, odstupné či sociální výpomoci a půjčky, příspěvky na bydlení a dopravu. Výběr správného benefitu je velice důležitý, každý zaměstnanec je jiný, proto mu vyhovují jiné benefity. Portfolio by mělo být tedy sestaveno tak, aby každá kategorie zaměstnanců našla benefit, který bude moci využívat.

Zaměstnanecké výhody jsou upraveny především Zákonem o dani z příjmu, č. 586/1992 Sb., kde je upravována problematika zdanění těchto benefitů. Na poskytování benefitů nevzniká žádný pracovněprávní nárok a je plně v kompetenci jednotlivých zaměstnavatelů, jestli bude benefity poskytovat a v jaké formě a hodnotě je bude poskytovat svým zaměstnancům.

2. Cíl a metodika práce

Cílem diplomové práce je zjištění současné úrovně poskytovaných benefitů ve zvolené organizaci a následné navržení optimálního portfolia pro tuto společnost s ohledem na požadavky zaměstnavatele, jeho zaměstnanců a finančních možností společnosti s cílem motivování pracovníků pro zvýšení pracovní výkonnosti, ale také s ohledem na daňové zvýhodnění těchto benefitů. Dílčím cílem je charakterizovat mzdové náklady a zaměstnanecké benefity, jakožto součásti mzdy z účetního i daňového hlediska v obecné rovině.

K teoretické části byla prostudována platná legislativa a odborná literatura, následně bylo provedeno rešeršní zpracování dostupné literatury. K praktické části byly následně využity interní materiály zvolené organizace, které byly získány z nestrukturovaného rozhovoru s generálním ředitelem této organizace a dalších pracovníků, jako je personalista či účetní společnosti. V této části byla provedena analýza současného stavu poskytovaných benefitů, dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení, získané výsledky z dotazníku byly komparovány s obecnými znalostmi v rešeršní části práce. Syntézou dostupných dat je vypracován návrh na úpravu stávající struktury poskytovaných benefitů, který splňuje optimální požadavky pro zvolenou společnost i samotné zaměstnance.

3. Teoretická část

Teoretická část obsahuje zpracování obecných poznatků a charakteristiku pojmů zvolené oblasti.

3.1 Pracovně právní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou upravovány normami pracovního práva, které je samostatným právním odvětvím právního řádu České republiky. Jsou to vztahy, které vznikají při vzniku závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní právo tedy upravuje vztahy, v nichž se práce vykonává jako svobodná, závislá, námezdní a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Závislou prací je práce, která je vykonávána na principu nadřízenosti a podřízenosti, dále vykonávána jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho náklady. Tato práce je vykonávána za mzdu, plat nebo jinou odměnu za práci. Závislá práce probíhá v pracovní době a na pracovišti tohoto subjektu. Ustanovení § 3 Zákoníku práce (dále jen „ZP“) uvádí, že tuto práci lze vykonávat výlučně v pracovněprávním vztahu, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tím tedy nelze zahrnout výdělečnou činnost osob, které podnikají samostatně, na vlastní riziko a náklady, tj. osoba samostatně výdělečně činná (dále jen „OSVČ“).

3.2 Pracovní poměr

Pracovním poměrem je smluvní vztah, který je uzavírán mezi dvěma subjekty – mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Obsahem pracovního poměru je závislá práce, která je vykonávána za mzdu, popř. plat. Pracovní poměr upravuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „Nový občanský zákoník“ nebo „NOZ“), který říká, že pracovní poměr, ale také práva a povinnosti obou subjektů upravuje jiný zákon.¹ Tímto zákonem je tedy převážně ZP.

3.2.1 Účastníci pracovněprávního vztahu

Účastníky pracovněprávního vztahu upravuje ZP, konkrétně § 6 až § 12. Zaměstnancem může být podle ZP pouze fyzická osoba (dále jen „FO“). Tato FO musí mít

¹ § 2401 Nového občanského zákoníku

právní subjektivitu a také způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti, které z pracovněprávních vztahů vyplývají. Ustanovení § 35 uvádí, že touto FO, způsobilou pro pracovní poměr, může být i nezletilý, který dovršil 15. rok věku a také ukončil povinnou školní docházku.²

Druhým účastníkem, upravovaným v ZP, je zaměstnavatel. Ustanovení § 7 uvádí, že zaměstnavatelem je ten, pro kterou se FO zavázala k výkonu závislé práce.³ Na rozdíl od zaměstnance může být zaměstnavatelem FO, ale také právnická osoba (dále jen „PO“) – ZP mezi těmito osobami nevidí žádný rozdíl. V roli zaměstnavatele může také vystupovat stát. Za Českou republiku v těchto vztazích vystupuje a jedná organizační složka státu. Toto vystupování a jednání v pracovněprávních vztazích jménem státu upravuje zvláštní právní předpis – konkrétně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

3.2.2 Odměna

Závislá práce je dle ZP vykonávána za mzdu, plat či jinou odměnu za práci. Zde ZP vymezuje rozdíl mezi mzdou a platem. U obou těchto způsobů odměny se jedná o peněžité plnění, které vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou závislou práci. Nicméně o plat se jedná pouze v případech, kdy je zaměstnavatelem dle ZP stát, územně samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady jsou hrazeny z rozpočtu zřizovatele či školský PO, která je zřízena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí či svazkem obcí.⁴

Cílem odměňování je své pracovníky odměnit spravedlivě a přesně vzhledem k přispění jejich práce k přispění plnění cílů společnosti. Je zde tedy důležité vytvořit a hlavně správně realizovat systém odměňování.⁵

3.3 Mzda

Jak již bylo vysvětleno výše, mzda je forma peněžitého plnění za vykonanou závislou práci zaměstnancem pro zaměstnavatele. Mzdou může být ale také plnění peněžité hodnoty (= naturální mzda). Tato mzda se zaměstnanci poskytuje dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, dále dle pracovní výkonnosti a pracovních

² § 35 odst. 1 Nového občanského zákoníku

³ § 7 Zákoníku práce

⁴ § 109 Zákoníku práce

⁵ ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, str. 515

výsledků, kterých zaměstnanec dosahuje.⁶ Za stejnou vykonanou práci, čili práci stejné hodnoty musí všichni zaměstnanci získat stejnou mzdu. Stejnou prací ZP rozumí práci stejné hodnoty, čili práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, tato práce musí být dále odváděna ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách a také při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti. Pro porovnání slouží jistá kritéria, kdy se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost. Tato kritéria jsou: vzdělání a další praktické znalosti a dovednosti, které jsou potřebné pro výkon práce, organizační a řídicí náročnost, složitost práce a pracovní činnosti, míra odpovědnosti za škodu, zdraví a bezpečnost, také smyslová, fyzická a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se také posuzují dle dalších kritérií, jako je obtížnost pracovních režimů, které vyplývá z rozvržení pracovní doby (jako jsou směny, práce v noci, přesčasy apod.), dále podle škodlivosti a obtížnosti dané působením ostatních negativních vlivů pracovního prostředí a také podle jeho rizikovosti. Kritéria pro posouzení pracovní výkonnosti jsou pracovní schopnosti, pracovní způsobilost, intenzita a kvalita prováděné práce a výsledky této vykonávané práce se posuzují podle kvality vykonávání a množství této práce.⁷

Mzda zaměstnance je sjednána písemně nejpozději v den nástupu do práce, a to buď v pracovní smlouvě, vnitřním předpisu či mzdovém výměru stojícím vedle pracovní smlouvy.⁸ Ustanovení mzdy není povinnou náležitostí pracovní smlouvy, pokud je tam ale uvedena, pak zaměstnavatel nesmí jednostranně rozhodnout o změně této mzdy, může se změnit pouze dohodou obou zúčastněných stran. Při takto sjednané mzdě se jedná o tzv. hrubou mzdu (dále jen „HM“).

Tato HM se skládá ze tří složek: základní mzda, pohyblivá složka mzdy a náhrada mzdy. Základní mzda může být časová, kdy je tato mzda závislá na odpracovaném času, dále úkolová, kdy se mzda odvíjí od splněných úkolů, podílová – tato mzda vychází z % účasti např. na tržbách či tzv. smíšená, kdy se jedná o kombinaci tří předchozích.

O pohyblivou složku mzdy se jedná v případě, pokud zaměstnanec má vedle základní mzdy také prémie, odměny, podíl na Výsledku hospodaření či tzv. osobní ohodnocení, které zaměstnanec získává např. při dobře nebo rychle odvedené práci.

⁶ § 109 Zákoníku práce

⁷ § 110 Zákoníku práce

⁸ § 113 Zákoníku práce

Naopak náhrada mzdy není finančního charakteru, ale jedná se např. o placené volno či dovolenou.

3.3.1 Minimální mzda

Minimální mzdou se rozumí nejnížší možná výše odměny v pracovněprávním vztahu. Mzda, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci, nesmí být tedy nižší než tato hranice, která je určena ZP. Do této mzdy se ovšem nezapočítávají příplatky ke mzdě, jako je např. příplatek za práci v noci, ve svátek, ve ztíženém pracovním prostředí apod. Základní sazba minimální mzdy činí 9.900,- Kč za měsíc, případně 58,70,- Kč za hodinu.⁹ Pokud mzda zaměstnance nedosáhne hranice minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doplatit tento rozdíl.

3.3.2 Zaručená mzda

Zaručenou mzdou se rozumí odměna, na kterou má zaměstnanec nárok, právo. Toto právo může vznikat dle ZP, mzdového výměru, vnitřního předpisu nebo smlouvy. Nejnížší úroveň zaručené mzdy stanovuje vláda nařízením a to pro zaměstnance, jejichž mzda není upravena v kolektivní smlouvě nebo pro zaměstnance pobírající plat. Toto nařízení má účinnost od začátku kalendářního roku. Přitom ale nejnížší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než mzda minimální. Pokud mzda zaměstnance nedosáhne bez příplatků této zaručené mzdy je zaměstnavatel povinen tuto mzdu doplatit.¹⁰

3.3.4 Náhrady mzdy a příplatky

Mzdové příplatky vznikají při ojedinělých situacích či jiných situacích, které jsou pro zaměstnance zatěžující. Zaměstnanci pak vzniká nárok na příplatky, náhradu mzdu či náhradní volno za práci přesčas, práci v noci, práci ve svátek či práci v sobotu a v neděli.

Práce přesčas

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, ovšem jen za podmínek, které stanoví zákon. Tyto přesčasy mohou být maximálně 8 hodin týdně, nejvýše však v součtu 150 hodin ročně. Další práce přesčas, nad 150 hodin ročně, může být vykonána pouze, pokud se tak zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne.

⁹ § 111 Zákoníku práce, odst. 2

¹⁰ § 112 Zákoníku práce

Zaměstnanec má nárok na mzdu, která mu za tuto práci přesčas přísluší a dále také na příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Pokud zaměstnavatel neumožní zaměstnanci využít náhradní volno do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce nebo v jiné dohodnuté době, pak má zaměstnanec nárok na příplatek 25 % průměrného výdělku. Pokud ale zaměstnanec čerpá toto náhradní volno, tak mu za toto volno nepřísluší mzda, protože svou práci nekoná. Tato mzda, příplatek ani náhradní volno nenáleží zaměstnanci, který má sjednanou mzdu již s ohledem na mzdu přesčas, je – li při sjednávání této mzdy znám rozsah práce přesčas.¹¹

Práce ve svátek

Za práci ve svátek má zaměstnanec nárok na mzdu, která mu za tuto práci přísluší a dále také na náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Toto náhradní volno zaměstnavatel musí zaměstnanci umožnit do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce ve svátek, případně v jiné kalendářní době. Zde naopak oproti práci přesčas po dobu náhradního volna zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí příplatku ke mzdě místo náhradního volna. Tento příplatek by měl být nejméně ve výši průměrného výdělku, tzn. 100% průměrného výdělku.¹²

Noční práce

Za práci v noci má zaměstnanec nárok na mzdu, která mu za tuto práci přísluší a dále také příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Za noční práci se považuje práce konaná v době od 22 hodin do 6 hodin.

Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci mzda, která mu za tuto práci přísluší a dále příplatek ve výši 10 % minimální mzdy. Pro mzdové účely je charakter ztíženého pracovního prostředí určen vládou České republiky v nařízení č. 567/2006 Sb. – konkrétně § 6 a § 7.

¹¹ § 114 Zákoníku práce

¹² § 115 Zákoníku práce

Práce v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu a v neděli náleží zaměstnanci mzda, která mu přísluší za tuto práci, spolu s příplatkem ve výši 10 % průměrného výdělku.

3.3.5 Srážky ze mzdy

Ustanovení § 146 ZP uvádí, že srážky ze mzdy mohou být sraženy pouze na základě ZP či jiných zvláštních předpisů, pokud se tak zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne či pokud tyto srážky slouží k uhrazení členských příspěvků odborové organizaci, jíž je zaměstnanec členem – pokud je tak uvedeno v kolektivní smlouvě nebo pokud je to sjednáno písemně mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a zaměstnanec s tímto písemným ujednáním souhlasí. Ustanovení § 147 ZP dále uvádí, že zaměstnavatel smí zaměstnanci podle § 146, písm. a ze mzdy srazit pouze:

„a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové spoření,

b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (Tato novelizace nabývá účinnosti 1. ledna 2015.) a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,

c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,

d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,

e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.“¹³

Písmeno a) a b) jsou tzv. přednostní srážky, které zaměstnavatel musí srazit zaměstnanci ze mzdy. Další částky, které je zaměstnavatel povinen strhnout zaměstnanci ze mzdy, jsou exekuce, takové srážky ale neupravuje ZP, ale již zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád – konkrétně § 276 až § 302, který informuje i o způsobu výpočtu těchto srážek.

¹³ § 147 Zákoníku práce

3.3.6 Výplata mzdy

Mzda je vyplácena po vykonání práce, za kterou mzda zaměstnanci přísluší, nejpozději ale do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy byla práce vykonána. Jedná se tedy o měsíční vyúčtování mzdy, kdy je zaměstnavatel povinen určit výplatní termín, ve kterém budou tyto mzdy vypláceny. Dále je také povinen zaměstnanci předat písemné vyúčtování o jednotlivých složkách mzdy a jednotlivých srážkách. Tato vypočtená mzda (jednotlivé složky – jednotlivé srážky), která je zaslána zaměstnanci, se nazývá čistá mzda (dále jen „ČM“) a tato ČM se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.¹⁴

Výplata mzdy probíhá v pracovní době a na pracovišti, pokud nebyla stanovena jiná doba. Pokud se ale zaměstnanec nemůže dostavit na pracoviště ve sjednaném dni z vážných důvodů nebo jsou-li podmínky pro výplaty mzdy pro zaměstnavatele složité, pak zaměstnavatel mzdu zašle na své náklady a riziko tak, aby ji měl zaměstnanec k dispozici nejpozději ve výplatním termínu. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou, pak výplatu mzdy provádí zaměstnavatel zasláním na bankovní účet, který je předem určen zaměstnancem, opět tak, aby měl zaměstnanec mzdu k dispozici nejpozději v určeném výplatním termínu.¹⁵

3.4 Mzdové účetnictví

Správné vedení mzdového účetnictví vychází z právních norem jako je Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a dále nařízení vlády a vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí.

Mzdová problematika je záležitostí mzdové účtárny, která vede evidenci o zaměstnancích a mzdách. Mzdová účtárna tedy uchovává nejdůležitější doklady jako: zúčtovací a výplatní listina – v této listině se sleduje odpracovaná doba, jednotlivé složky HM, odvody za zaměstnance apod., kartu zaměstnance, která obsahuje osobní údaje zaměstnance, údaje o čerpání dovolené, pracovní neschopnosti a jiné, v neposlední řadě také evidenční list důchodového zabezpečení, který je nutný pro stanovení důchodu

¹⁴ D'AMBROSOVÁ H., Abeceda personalisty, str. 186

¹⁵ D'AMBROSOVÁ H., Abeceda personalisty, str. 186

zaměstnanec, tento list obsahuje osobní údaje, odpracovanou dobu a roční výdělků. Mzdová účtárna také provádí samotný výpočet mezd a odvodů z těchto mezd a následně provádí výplatu již ČM zaměstnanci.

3.4.1 Výpočet čisté mzdy a nákladů zaměstnavatele

Zaměstnanec za svou práci má nárok na HM, jak již bylo vysvětleno výše. Ve výplatním termínu ale zaměstnanec získá ČM. Touto ČM se rozumí HM po odečtení zálohy na daň z příjmu, přičtení slev na dani a jiných zvýhodnění a odečtení dalších povinných odvodů, které hradí zaměstnanec. Těmito odvody jsou zdravotní a sociální pojištění. U sociálního pojištění placeného zaměstnancem odvádí 6,5 % ze své HM a u zdravotního pojištění odvádí 4,5 % ze své HM. Zjednodušeně znázorněno je tedy ČM vypočítávána takto:

$$\text{Čistá mzda} = \text{Hrubá mzda} - \text{Záloha na daň z příjmu} + \text{Slevy na dani} + \text{Daňová zvýhodnění} - \text{Sociální pojištění} - \text{Zdravotní pojištění}$$

Zdravotní a sociální pojištění ale neodvádí ze své mzdy pouze zaměstnanec, ale odvádí ho i zaměstnavatel za každého svého zaměstnance, nicméně v jiné výši. Zaměstnavatel za svého zaměstnance odvádí u sociálního pojištění 25 % z HM zaměstnance a u zdravotního pojištění 9 % z HM zaměstnance. Celkem je tento náklad pro zaměstnavatele 34 % z HM zaměstnance.

Zaměstnavatelovy mzdové náklady za jednoho zaměstnance tedy činí HM zaměstnance + 34 % z HM zaměstnance, což je tzv. superhrubá mzda, která tedy činí 134 % HM zaměstnance.

Obecný výpočet čisté mzdy

V tabulce č. 1 je uveden modelový výpočet ČM zaměstnance, jehož HM činí 20.000,- Kč. Tento zaměstnanec nemá žádné děti, nemá žádný nárok na slevy na dani či daňová zvýhodnění.

Z HM se vypočtou odvody na sociální a zdravotní pojištění, které odvádí ze své mzdy zaměstnanec a také odvody, které odvádí zaměstnavatel. Tyto odvody jsou v jiné výši, jak již bylo zmíněno výše. Následně je HM navýšena o zaměstnavatelovy odvody, tedy o 34 %. Z této tzv. superhrubé mzdy je vypočtena záloha na daň z příjmu, jejíž sazba je 15 %. Zaměstnanci je poskytnuta sleva na poplatníka, jejíž výše je určena

v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tato sleva se odečte od vypočtené zálohy na daň z příjmu. Následně je vypočtena ČM, kdy od HM jsou odečteny odvody na zdravotní a sociální pojištění zaměstnance a záloha na daň z příjmu po slevě.

Tabulka 1 - Výpočet Čisté mzdy

Výpočet Čisté mzdy	Kč	sazba
Hrubá mzda	20.000 Kč	
Sociální pojištění zaměstnavatel	5.000 Kč	25%
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	1.800 Kč	9%
Sociální pojištění zaměstnanec	1.300 Kč	6,5%
Zdravotní pojištění zaměstnanec	900 Kč	4,5%
Superhrubá mzda	26.800 Kč	
Základ daně	26.800 Kč	
Záloha na daň z příjmu	4.020 Kč	
Daňové zvýhodnění	0 Kč	
Sleva na poplatníka	2.070 Kč	
Záloha na daň z příjmu po slevě	1.950 Kč	
Čistá mzda	15.850 Kč	
Mzdové náklady zaměstnavatele	26.800 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

Slevy na dani a daňová zvýhodnění

V tabulkách č. 2 a 3 je uvedený přehled slev na dani a daňových zvýhodnění, která může uplatňovat zaměstnanec a která se berou v úvahu při výpočtu ČM zaměstnance. Tyto slevy a zvýhodnění může zaměstnanec uplatnit, pokud u svého zaměstnavatele podepíše formulář „Prohlášení k dani“.

Daňová zvýhodnění se uplatňují, pokud má poplatník jedno a více dětí. Nicméně tato zvýhodnění může uplatňovat pouze jeden z rodičů. Uplatňuje-li je matka, otec je již uplatnit nesmí a naopak.

Slevy na dani jsou uplatňovány měsíčně, pouze sleva na druhého z manželů, který je bez příjmů, se uplatňuje ročně. Aby tato sleva mohla být manželem či manželkou uplatněna, tak výše ročního příjmu druhého z manželů nesmí přesáhnout 68.000,- Kč.

Tabulka 2 - Slevy na dani

Slevy na dani	Roční	Měsíční
Na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč
Na druhého z manželů bez příjmů	24 840 Kč	2 070 Kč
Na druhého z manželů bez příjmů - držitele ZTP/P	49 680 Kč	4 140 Kč
Invalidní důchod prvního a druhého stupně	2 520 Kč	210 Kč
Invalidní důchod třetího stupně	5 040 Kč	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Student	4 020 Kč	335 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 3 - Daňové zvýhodnění

Daňové zvýhodnění	Roční	Měsíční
Na první dítě	13 404 Kč	1 117 Kč
Na druhé dítě	15 804 Kč	1 317 Kč
Na třetí a každé další dítě	17 004 Kč	1 417 Kč
Na první dítě (pokud má ZTP/P)	26 808 Kč	2 234 Kč
Na druhé dítě (pokud má ZTP/P)	31 608 Kč	2 634 Kč
Na třetí a každé další dítě (pokud má ZTP/P)	34 008 Kč	2 834 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Existují ale i jiná daňová zvýhodnění, která může zaměstnanec uplatňovat ročně při podávání Daňového přiznání. Mezi ta významná patří např. zvýhodnění pro hypoteční či stavební úvěr, kdy je možné od základu daně odečíst částku úroků, které zaplatil zaměstnanec z tohoto hypotečního či stavebního úvěru v daném zdaňovacím období. Podmínkou je, že tento úvěr musí být použit na financování bytových potřeb a tato částka úroků nesmí překročit ve svém souhrnu 300.000,- Kč. Mezi další roční zvýhodnění patří např. možnost odečíst od základu daně v daném zdaňovacím období příspěvek v celkové výši max. 12.000,- Kč, který poplatník zaplatil na svoje penzijní připojištění či penzijní spoření. Tato daňová úspora je možná až od příspěvku účastníka penzijního spoření, který přesahuje 1.000,- Kč.

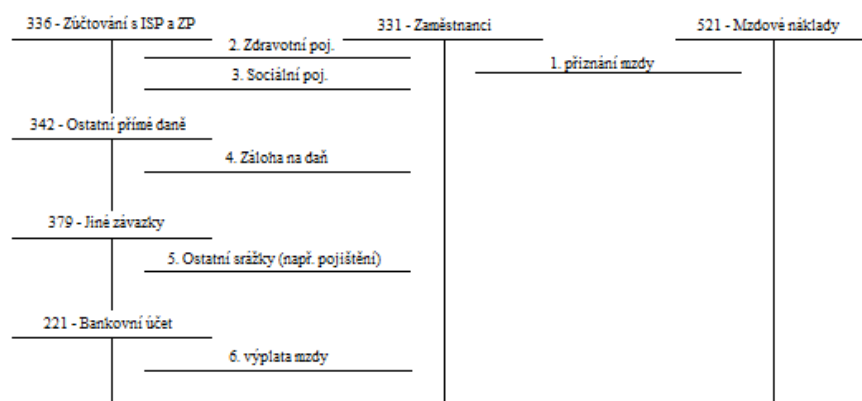
3.4.2 Účtování mezd

Mzdové náklady jsou zachyceny v účtové třídě 5, konkrétně v účtové skupině 52 – Osobní náklady. Jsou to hlavně účty 521 – Mzdové náklady, kam se účtují hrubé mzdy ze závislé činnosti. Dále je to účet 524 – Zákonné sociální pojištění, kde se účtují náklady na sociální a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvádí za své zaměstnance. Další účty, které jsou používány při účtování mezd, patří do účtové třídy 3, jedná se o účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, kde je účtováno o nákladech na sociální a zdravotní pojištění, které odvádí zaměstnanec ze své mzdy. Dále je to účet 342 – Ostatní přímé daně, kde se účtuje o dani z příjmu FO. Dalším účtem je 379 – Jiné závazky, kde se účtuje o ostatních srážkách ze mzdy jako je pojistné, exekuce a jiné odvody. Posledním účtem z účtové třídy 3, který se používá v oblasti mzdové problematiky, je účet 335 – Pohledávky za zaměstnanci, kde se účtuje např. o zálohách na cestovní výdaje – služební cesty či náhrady z důvodů manek a škod. V neposlední řadě je využívána účtová třída 2, konkrétně účet 221 – Bankovní účet či účet 211 – Pokladna pro výplatu již ČM zaměstnanci a to buď hotově, nebo bankovním převodem. Obrázek č. 1 znázorňuje posloupnost účtování mezd – přiznání HM, odvody (zdravotní a sociální

pojištění, které odvádí zaměstnanec ze své mzdy, daň z příjmu FO a jiné odvody (např. pojištění, exekuce, atd.)) a výplata již ČM zaměstnanci.

V první operaci je to přiznání HM zaměstnanci, které vyplývá z dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při uzavírání pracovního poměru. Nejčastěji jsou mzdové podmínky ustanoveny v tzv. mzdovém výměru, který stojí samostatně vedle pracovní smlouvy. V druhé a třetí operaci se snižuje HM o povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění, které odvádí zaměstnanec ze své mzdy. Ve čtvrté operaci je odváděna záloha na daň z příjmu FO a v páté operaci se zaměstnanci ze mzdy strhávají další částky, které mohou být např. na pojistné. Tento odvod není povinný, je strháván na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem. A v šesté operaci již následuje výplata ČM zaměstnanci. V obrázku č. 1 je uveden účet 221 – Bankovní účet, ale výplata může být vyplácena i hotově, v takovém případě by se jednalo o účet 211 – Pokladna, jak bylo zmiňováno výše.

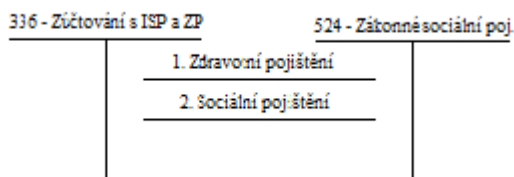
Obrázek 1 - Schéma účtování mezd



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek č. 2 znázorňuje další účetní případy při zúčtování zákonného pojištění, které odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance. Jedná se o náklad na zdravotní a sociální pojištění, které je odvedeno Institucím sociálního a zdravotního pojištění. Jedná se tedy ze strany zaměstnavatele o závazek vůči těmto státním institucím.

Obrázek 2 - Schéma zúčtování s ISP a ZP



Zdroj: vlastní zpracování

3.5 Zaměstnanecké benefity

Největší motivací pro zaměstnance k vykonání práce je bezesporu mzda, nicméně v dnešní době se k této mzdě přidávají ještě tzv. zaměstnanecké benefity, což můžeme označit jako výhody pro zaměstnance, které poskytuje zaměstnavatel navíc ke mzdě zaměstnance, kdy se může jednat i o benefity, které nelze označit přímo jako odměnu, jedná se např. o dovolenou, sick days apod.¹⁶ Na tyto benefity nevzniká právní nárok jako na mzdu, jedná se o dobrovolné rozhodnutí zaměstnavatele, zda tyto benefity bude svým zaměstnancům poskytovat či nikoli.

V dnešní době je poskytování benefitů stále větším trendem. Zaměstnavatel se snaží najít optimální systém odměňování a motivace svých zaměstnanců, kdy tyto benefity jsou nedílnou součástí této motivace. Systém zaměstnaneckých benefitů je bezesporu jedním z rozhodujících faktorů pro uchazeče o zaměstnání. Pokud má tento uchazeč více nabídek, pak je pro něj nabídka benefitů rozhodně důležitou součástí pracovního místa. Tato nabídka je ale důležitá i pro stávající zaměstnance podniku, kdy tento zaměstnanec nemá potřebu hledat nové pracovní místo, protože mu zaměstnavatel poskytuje takové výhody, které jsou pro něj důležitou součástí mzdového ohodnocení. Zaměstnavatel se takto tedy snaží udržet ve svém podniku kvalitní zaměstnance.

Obliba benefitů jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance je dána jejich zvýhodněným daňovým a odvodovým režimem. Pro zaměstnavatele je poskytnutí zaměstnaneckých benefitů efektivnější i levnější než zvyšování mezd.

3.5.1 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnaneckých výhod je v dnešní době celá řada, můžeme je tedy rozdělit do kategorií dle různých hledisek:

¹⁶ ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, str. 595

1. Dle způsobu realizace zaměstnaneckých výhod

Plošné benefity

Podle tohoto způsobu realizace mají všichni zaměstnanci právo na čerpání všech benefitů poskytovaných zaměstnavatelem a je pouze jejich rozhodnutím, zda tyto benefity využívají či nikoli.

Diferencovaný způsob (volitelné benefity)

Podle tohoto způsobu jsou benefity rozděleny do balíčků, kdy různé balíčky jsou poskytovány různým skupinám zaměstnanců, respektujícíe přitom zákaz diskriminace. Každá skupina zaměstnanců upřednostňuje jiné benefity, tyto skupiny se mohou lišit např. podle pohlaví či věku.¹⁷ Při poskytování benefitů diferencovaným způsobem může být využito několik forem:

- Jednotný program benefitů + nadstandardní balíček
 - Jednotný balíček benefitů je poskytnut všem zaměstnancům, navíc je ale určité skupině poskytnut další benefit nebo benefity (jedná se např. o manažery společnosti).
- Jednotný program benefitů (speciální výhody pro sociálně slabší)
 - Jedná se o systém, kdy je vytvořen balíček benefitů ve stejné finanční hodnotě, ale jedná se nejvíce o sociální výpomoci a půjčky – uplatňováno především ve firmách, kde převažují méně kvalifikované práce.
- Cafeteria systém
 - Cafeteria systém je systém, kdy zaměstnanec zná svůj limit pro uplatňování benefitů, který je určen např. ročně. A následně z nabídky poskytovaných výhod může libovolně vybírat do naplnění svého limitu.
- Osobní účet
 - Tento systém je v podstatě stejný jako systém Cafeteria, rozdíl je zde v existenci konta zaměstnance, které je vytvořeno v internetové aplikaci a zaměstnanec své výhody zde „nakupuje“.¹⁸

¹⁷ PELC, V., Zaměstnanecké benefity v roce 2009, str. 224 a násled.

¹⁸ D'AMBROSOVÁ H., Abeceda personalisty, str. 207 a násled.

2. Dle daňové a odvodové výhodnosti

Mimořádně výhodné benefity

Mezi mimořádně výhodné benefity se řadí takové benefity, které jsou výhodné pro obě zúčastněné strany, tedy zaměstnance i zaměstnavatele.

Zaměstnavatel tyto benefity, které poskytuje do určitého limitu, může zařadit do daňových výdajů a tím se mu snižuje daňový základ pro výpočet daně z příjmu. Současně u zaměstnance se tyto benefity neřadí do daně z příjmu ani do odvodu pojistného – z hodnoty benefitu se tedy neplatí sociální ani zdravotní pojištění.

Částečně výhodné benefity

Částečně výhodné benefity jsou takové benefity, kdy je jejich výhodnost pouze pro jednu zúčastněnou stranu – buď pro zaměstnance, nebo pro zaměstnavatele.

Pokud jsou výhodné pro zaměstnavatele, tak se mu snižuje daňový základ pro výpočet daně z příjmu, ale u zaměstnance se řadí do daně z příjmu. Naopak pokud jsou výhodné pro zaměstnance, pak se do daně z příjmu či do sociálního a zdravotního pojištění nezahrnují, ale pro zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem.

3. Dle věcného hlediska

Bezprostřední podpora zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením

V této kategorii jsou řazeny např. příspěvky na dopravu do zaměstnání či ubytování, ale i např. poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely.

Osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců

V této kategorii jsou řazeny vzdělávací či jazykové kurzy, které zvyšují kvalifikaci zaměstnanců. Tuto kvalifikaci pak následně může využít zaměstnavatel jako svoji konkurenční výhodu.

Zdravotní aspekty života zaměstnanců

Do této kategorie je řazena lékařská péče či poskytnutí tzv. sick days, kdy zaměstnanec může zůstat doma, aniž by navštívil lékaře kvůli potvrzení o své nemoci. Zaměstnavatel poskytuje příspěvky na rehabilitační, lázeňské a rekreační pobyty či o týden delší dovolenou. Zaměstnavatel může také poskytovat či přispívat na různá očkování, vakcíny či léčiva.

Sociální aspekty života zaměstnanců

Do této kategorie jsou zahrnuty pomoci pro sociálně slabší zaměstnance, kdy se jedná o finanční výpomoci či půjčky.

Volný čas

Do této kategorie jsou řazeny sportovní či kulturní zážitky, kdy zaměstnavatel poskytuje různé volné vstupy či příspěvky na tyto aktivity.

4. Dle charakteru výdajů

Finanční benefity

Finanční benefity jsou takové benefity, kdy zaměstnavatel musí na tento benefit vynaložit finanční částku, jedná se např. o příspěvky na dovolenou či na dopravu.

Nefinanční benefity

Naopak nefinanční benefity jsou takové, kdy zaměstnavatel nemusí vynaložit finanční částku, ale jedná se o nabídku vlastních výrobků či služeb za zvýhodněnou cenu pro zaměstnance společnosti.

5. Dle charakteru příjmů

Peněžní benefity

Peněžní benefit je takový, kdy zaměstnanec obdrží od svého zaměstnavatele finanční částku.

Nepeněžní benefity

U nepeněžních benefitů se jedná o takové benefity, kdy zaměstnanec neobdrží finanční částku přímo, ale zaměstnavatel mu poskytuje zvýhodnění či dokonce bezplatné služby či jiné požitky (např. vstupy na kulturní a sportovní akce).

6. Dle délky působení

Jednorázové benefity

Mezi jednorázové benefity patří např. mimořádné finanční půjčky či výpomoci, když se zaměstnanec dostane nečekaně do těžké životní situace.

Krátkodobé benefity

Mezi krátkodobé benefity se řadí např. příspěvky na stravování a nealkoholické nápoje na pracovišti apod.

Dlouhodobé benefity

Mezi dlouhodobé benefity se nejčastěji řadí příspěvek zaměstnavatele na životní či penzijní pojištění.¹⁹

3.5.2 Jednotlivé benefity a jejich charakteristika

Níže je uvedena charakteristika jednotlivých benefitů, které jsou nejčastěji zaměstnavateli poskytovány.

Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

Ustanovení § 227 určuje, co patří do odborného rozvoje zaměstnanců. Jedná se o zaškolení a zaučení zaměstnance, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Za benefit se ale považuje především prohlubování a zvyšování kvalifikace, z hlediska nákladů na odborný rozvoj a vzdělání zaměstnanců je ale třeba rozlišovat, zda se jedná o prohlubování kvalifikace zaměstnance či její zvyšování. Dalším důležitým hlediskem je, zda toto vzdělávání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele či nikoli.

Prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné doplňování, udržování a obnovování znalostí zaměstnance – nemění se podstata této kvalifikace. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci a zaměstnavatel je oprávněn nařídit toto prohloubení. Výdaje na odborný rozvoj hradí zaměstnavatel a zaměstnanci v době tohoto studia náleží mzda.²⁰

Zvyšování kvalifikace je naopak taková kvalifikace, která mění hodnotu již dosažené kvalifikace, je to získání či rozšíření již získané kvalifikace, kdy ZP určuje kdy a kolik pracovního volna zaměstnanci s náhradou mzdy přísluší. V souvislosti se zvyšováním kvalifikace se uzavírá tzv. kvalifikační dohoda, která upravuje podmínky studia mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

¹⁹ PELC, V., Zaměstnanecké benefity v roce 2009, str. 224 a násl.

²⁰ § 230 Zákoníku práce

Vzdělávání, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele:

Výdaje spojené s prohlubováním či zvyšováním kvalifikace, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou daňově uznatelnými výdaji. Tyto výdaje mohou být jak na provoz vlastního vzdělávacího zařízení společnosti, tak na odborný rozvoj absolvovaný u jiné PO či FO. Nepeněžní plnění, která zaměstnavatel vynaloží na zvyšování či prohlubování kvalifikace, jsou u zaměstnanců osvobozena od daně z příjmu, není tedy zahrnuto ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.²¹

Vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele:

Výdaje spojené se vzděláváním, které nesouvisí s činností zaměstnavatele, není možné uplatnit jako daňový výdaj. Zaměstnavatel tyto výdaje může hradit pouze ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Tyto příspěvky mohou být hrazeny v peněžní či nepeněžní formě.

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na vzdělávání v nepeněžní formě, pak je tento příspěvek osvobozen od daně z příjmu FO, tento příspěvek není ani zahrnut do vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění. Naopak pokud zaměstnavatel poskytne příspěvek v peněžní formě, pak je tento příspěvek zdanitelným příjmem, a je také zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.²²

Péče o zdraví

Pokud chce zaměstnavatel poskytovat benefity v oblasti zdravotnictví, je zde rozhodně velký výběr, může poskytovat příspěvky na vitamínové balíčky, vitamínové doplňky a nepovinné očkování či umožnit zaměstnanci využít rekreační, lázeňské, sportovní či zdravotnická zařízení.

Nákup vitamínových balíčků či příspěvky na nepovinné očkování v případě nepeněžitého plnění nejsou ze strany zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, může je tedy hradit pouze ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Naopak peněžní příspěvek na vitamíny či očkování ale do daňových výdajů již zahrnout lze, a to v takovém rozsahu, v jakém mají zaměstnanci na toto plnění právo – toto právo je ustanoveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné

²¹ D'AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 217

²² D'AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 218 a násl.

smlouvě. Na straně zaměstnance jsou nepeněžítá plnění osvobozena od daně z příjmů a ani se nezahrnují do vyměřovacího základu daně pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Naopak peněžní příspěvky jsou zahrnuty do daně z příjmu, a následně také do vyměřovacího základu daně pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Další možné benefity jsou také v podobě rehabilitací, nadstandardní zdravotní péče, ale i použití rekreačních, sportovních či jiných zařízení. Nepeněžní formu benefitů v oblasti rehabilitací a nadstandardní zdravotní péče je možno hradit pouze ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Naopak peněžní forma tohoto benefitu může být zahrnuta do daňově uznatelných výdajů pouze za podmínky, kdy na tyto benefity vzniká zaměstnancům pracovní právní nárok. Ani použití rekreačních, sportovních či jiných zařízení nelze zaměstnavatelem zahrnout do daňově uznatelných výdajů, a to ani v případě, kdy na to zaměstnancům vzniká pracovní právní nárok. Pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu a pojistného takové benefity, které zaměstnavatel nezařadil do daňových výdajů, a jsou ve formě nepeněžního plnění do max. částky 20.000,-Kč²³, naopak peněžní příspěvky v jakékoli výši či nepeněžní příjmy ve vyšší hodnotě než již zmíněných 20.000,- Kč jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem a odvádí se z nich pojistné.²⁴

Pojištění a jiné finanční benefity

V dnešní době díky možnosti daňové uznatelnosti stále více zaměstnavatelů využívá jako benefit příspěvek na různé druhy pojištění. Do daňových nákladů zaměstnavatele lze zahrnout příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, soukromé životní pojištění a doplňkové penzijní připojištění. Tyto náklady lze ale hradit také ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Je možné ale využívat obě tyto možnosti současně.

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, soukromé životní pojištění a doplňkové penzijní připojištění je u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu, jakožto i od vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění do celkového úhrnu 30 000 Kč ročně. Jedná se o příspěvek na penzijní připojištění či doplňkové penzijní připojištění se státním příspěvkem, kdy je tento příspěvek poukázán

²³ § 6, odst. 9, písm. d) Zákona o dani z příjmů

²⁴ D'AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 219 a násl.

na účet zaměstnance u penzijní společnosti. Jedná se ale i o příspěvek ve prospěch zaměstnance na účely penzijního pojištění, pokud je dodržena podmínka výplata plnění nejdříve za 60 kalendářních měsíců a v 60 letech věku účastníka. V neposlední řadě se jedná o příspěvek, který poskytuje zaměstnavatel pojistné společnosti soukromé na životní pojištění opět za podmínky, že výplata je sjednána až po 60 kalendářních měsících a v 60 letech věku účastníka.²⁵

Pokud tato částka překročí v celkovém úhrnu 30.000 Kč ročně, pak částka nad tuto sumu se připočte k daňovému základu zaměstnance a také do jeho vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatel tyto příjmy může zahrnout do daňových výdajů.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytovat svým zaměstnancům jako benefit příspěvek na jiné druhy komerčního pojištění, než které byly vyjmenovány výše, pak jsou tyto příspěvky (v peněžní či nepeněžní formě) pro zaměstnance zdanitelným příjmem a zahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele jsou zde ale možné dva způsoby. Zaměstnavatel může tyto příspěvky zahrnout do daňových výdajů, pouze pokud toto poskytnutí příspěvku pro zaměstnance vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy. Druhou možností je, že zaměstnavatel může tyto příspěvky hradit ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů nebo může použít oba tyto způsoby.²⁶

Rekreace, sport a kultura

Tato kategorie je ze strany zaměstnanců velice oblíbenou skupinou benefitů. Jedná se o příspěvky na rekreační a relaxační pobyty či dětské tábory pro děti zaměstnanců společnosti. Dalšími benefity v kulturní oblasti jsou příspěvky na kulturní akce, jako jsou návštěvy kina, divadla či koncertů. Sportovní oblast zastupují lístky na sportovní akce, jako jsou fotbalové či hokejové zápasy či příspěvky na aktivní sportování, jako je vstup do fitness center, bazénů apod.

Ze strany zaměstnavatele není možné uznat příspěvek ve formě nepeněžního plnění do daňových výdajů, který je poskytován ve formě:

²⁵ § 6, odst. 9, písm. p Zákona o dani z příjmů

²⁶ D'AMBROSOVÁ H., Abeceda personalisty, str. 219 a násl.

„1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce,

2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3“²⁷

Příspěvek ve formě nepeněžního plnění lze tedy poskytovat pouze ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Peněžní příspěvek, který je poskytnut na kulturní, rekreační a tělovýchovné potřeby v takovém rozsahu, který určuje kolektivní smlouva, vnitřní předpis zaměstnavatele či pracovní nebo jiná smlouva ale naopak zaměstnavatel může zahrnout do daňových výdajů.

Pro zaměstnance jsou osvobozena od daně z příjmu pouze nepeněžní plnění do celkové výše 20 000 Kč. Částka, která aby přesahovala tuto částku, již by byla zdanitelným příjmem. Nepeněžní plnění, která jsou osvobozena od daně z příjmu, se taktéž nezahrnují do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Tyto příspěvky osvobozené od daně se týkají: příspěvků na kulturní a sportovní akce, využívání rekreačních, zdravotnických, tělovýchovných, sportovních a vzdělávacích zařízení či využívání zařízení pro péči o děti předškolního věku nebo využívání knihovny.²⁸

Stravování

Stravování zaměstnanců je asi jeden z nejčastějších benefitů dnešní doby. Zaměstnavatel musí zaměstnanci umožnit stravování dle ZP, proto řada zaměstnavatelů sahá po stravovacím benefitu. Tento benefit může být využíván jak prostřednictvím vlastního stravovacího zařízení zaměstnavatele – tedy jeho provozu, tak prostřednictvím jiného stravovacího subjektu. Za vlastní zařízení se považuje i takové, které zajišťuje jiný subjekt formou služby. Ovšem nejrozšířenější formou je poskytování stravenek, které zaměstnanec může využít dle svého uvážení a v zařízení dle vlastního výběru. Hodnota stravenek je určena zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel může příspěvky na stravování svých zaměstnanců zahrnout do daňových výdajů, kterými jsou provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin a dále také část příspěvku na stravování. Tento příspěvek je ale limitován, jako daňově uznatelný je příspěvek ve výši 55% hodnoty jednoho jídla. Tento příspěvek

²⁷ § 25, odst. 1, písm. h Zákona o dani z příjmů

²⁸ D³ AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 224 a násl.

na stravování je možné uplatnit, pouze pokud směna zaměstnance, který dostává příspěvek na stravování, činí alespoň 3 hodiny. Pokud je tato směna delší než 11 hodin, pak je možné do daňově zvýhodnit i další příspěvek. Další nebo vyšší příspěvky pak již nelze zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, kdy právo na tento vyšší nebo jiný příspěvek vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy. Z pohledu zaměstnance je hodnota nepeněžních příspěvků na stravování osvobozena od daně z příjmu a proto se ani nezahrnuje do vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění. Pokud se ale zaměstnavatel rozhodne poskytovat peněžité příspěvek na stravování, pak je tento příspěvek nemožné zahrnout do daňových výdajů, je hrazen pouze ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů, na straně zaměstnance je tento peněžité příspěvek zdanitelným příjmem.²⁹

Doprava do a ze zaměstnání

Zaměstnavatel může jako benefit svým zaměstnancům zřídit dopravu do a ze zaměstnání v podobě svozu, kdy jsou zaměstnanci dopravováni do zaměstnání na náklady zaměstnavatele. Takto zřízená doprava je nejvíce realizována ve velkých společnostech, a to například výrobního, ale i jiného zaměření, kdy zde pracuje velký počet zaměstnanců. Takto realizovaná doprava je např. v podobě autobusové dopravy.

Takto zřízená doprava je pro zaměstnavatele daňovým výdajem, ale jen v takovém rozsahu, ve kterém tato doprava vyplývá pro zaměstnance z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy. Pro zaměstnance je doprava zajištěná zaměstnavatelem v podobě svozu zdanitelným příjmem a proto se také zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Při poskytnutí peněžního příspěvku na vlastní dopravu zaměstnance je možné tyto příspěvky hradit ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů nebo je možné je zahrnout do daňových výdajů, ale pouze tehdy, pokud poskytování tohoto příspěvku vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy. Pro zaměstnance se v obou případech jedná o zdanitelný příjem, zahrnuje se tedy taktéž do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.³⁰

²⁹ D'AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 226 a násled.

³⁰ D'AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 230

Benefity vztahující se k rodinnému životu

Tuto skupinu benefitů ocení především rodiče malých dětí, kdy nemají zajištěno hlídání svépomocí v podobě rodinných příslušníků, ale musí využívat služby mateřských školek či jiné formy hlídání dětí, aby mohli pracovat na plný úvazek. Zaměstnavatel proto může zřídit vlastní zařízení péče o děti, případně poskytovat příspěvky jiným subjektům při zabezpečení hlídání dětí jeho zaměstnanců. Zaměstnanci mohou být také povinováni péčí o jiné osoby, než jsou jejich děti, proto může zaměstnavatel poskytovat příspěvek i na péči o tyto osoby.

Při poskytování nepeněžního příspěvku na provoz vlastního či jiného zařízení péče o děti má zaměstnavatel dvě možnosti. První možností je, že tyto příspěvky může zahrnout do daňových výdajů, na straně zaměstnance pak v tomto případě jsou zahrnuty do zdanitelných příjmů a vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Druhou možností je, že zaměstnavatel tyto nepeněžní příspěvky poskytne ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. V tomto případě jsou tyto příspěvky osvobozeny na straně zaměstnance od daně z příjmu a také od vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Pokud chce zaměstnanec poskytnout finanční příspěvek na hlídání dětí, pak má opět dvě možnosti. Je možné je zahrnout do daňových výdajů společnosti, ale pouze v případě, pokud to vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy nebo je může hradit ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Na straně zaměstnance je ale v obou případech tento příspěvek zahrnut do zdanitelných příjmů a tedy i do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

Pokud zaměstnavatel poskytuje příspěvky na péči o jiné osoby, než děti svých zaměstnanců, pak má opět dvě možnosti. Může je hradit ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů nebo je může zahrnout do daňových výdajů, ale to pouze v takovém případě, pokud toto právo vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy. Zde není rozlišováno, zda jde o peněžní či nepeněžní příspěvek.³¹

³¹ D'AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 230 a násl.

Bydlení

V případě, že se zaměstnanec kvůli novému pracovnímu místu musí stěhovat z místa bydliště, může zaměstnavatel poskytovat příspěvek na přechodné bydlení tomuto zaměstnanci. Může také ale poskytovat příspěvek na bydlení svých stávajících zaměstnanců, aniž by se tito zaměstnanci museli stěhovat kvůli pracovní příležitosti.

Pokud poskytuje příspěvek na přechodné bydlení zaměstnance, pak tento příspěvek může poskytovat ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů nebo je zahrnout do daňových výdajů, pouze v tom případě, kdy obec trvalého bydliště není shodná s obcí přechodného bydliště. Zaměstnanci se příspěvek na přechodné bydlení v podobě nepeněžního plnění osvobozuje od daně z příjmu za podmínky, že obec trvalého bydliště není shodná s obcí přechodného bydliště, a pokud tento příspěvek nepřesáhne částku 3 500 Kč. Nepeněžní plnění, které by převyšovalo tuto částku, by již od daně z příjmu osvobozeno nebylo. Všechny příspěvky, které jsou v podobě peněžních příspěvků, jsou pro zaměstnance zdanitelným příjmem a jsou zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Při poskytování příspěvku na bydlení je možné tyto příspěvky poskytovat opět ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů nebo je možné tyto příspěvky zahrnout do daňových nákladů, ale pouze za předpokladu, že je toto právo zahrnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvě. Pro zaměstnance je tento příspěvek (v podobě peněžní či nepeněžní) zdanitelným příjmem, zahrnuje se proto i do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.³²

Dopravní prostředky pro osobní účely

Pokud zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci vozidlo, může mu ho poskytovat nejen pro služební účely, ale i pro účely soukromé. V takovém případě se poskytnutí vozidla považuje za zaměstnanecký benefit.

Náklady, které hradí zaměstnavatel v souvislosti s provozem osobního automobilu, jsou zahrnutelné do daňových výdajů. Na straně zaměstnance se jedná o benefit, který je zdanitelným příjmem, a to takovým způsobem, že za příjem tohoto zaměstnance je považováno 1 % vstupní ceny vozidla. Toto 1 % je započítáno za každý kalendářní měsíc

³² D³ AMBROSOVÁ H., Abeceda personalisty, str. 232 a násl.

používání vozidla. Jelikož se jedná o zdanitelný příjem, pak je zahrnut i do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pohonné hmoty pro soukromé účely si ale zaměstnanec hradí již sám.

Zaměstnavatel ale může pohonné hmoty na soukromé cesty svému zaměstnanci uhradit. Tyto výdaje může uhradit ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Nebo je za určitých podmínek může zahrnout do daňových výdajů. Tyto podmínky jsou takové, kdy pohonné hmoty jsou využívány na zlepšení pracovních či sociálních podmínek (cesta na rekreaci, cesta z práce či do práce) a dále také pokud právo na toto plnění je zahrnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvě. Na straně zaměstnance se tyto peněžní či nepeněžní příspěvky zahrnují do daně z příjmu a také do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.³³

Prodej výrobků a služeb

Prodej zvýhodněných výrobků a služeb svým zaměstnancům je také jeden z nejčastějších benefitů. V praxi se jedná především o prodej vlastních výrobků a služeb. Např. pracovníci stavebnin mají slevu na stavební materiál, pracovníci telefonních operátorů mají slevu na volání či zaměstnanci obchodů s oblečením mají slevu na sortiment apod.

Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj. Na straně zaměstnance je do daně z příjmu zahrnut rozdíl mezi obvyklou cenou zboží či služby a nižší cenou, za kterou nakoupí zboží či službu zaměstnanec. Tento rozdíl je zahrnut do daně z příjmu, je tedy také zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Pokud dopravní společnost poskytuje zlevněné či bezplatné jízdenky, pak toto není možné regulovat – zaměstnavateli nevznikají žádné náklady na tento benefit. Nepeněžní forma tohoto charakteru je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu. Peněžní příspěvek už ale je zdanitelný příjem, tudíž se zahrnuje i do vyměřovacího základu na odvod sociálního a zdravotního pojištění.³⁴

³³ D'AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 233 a násled.

³⁴ D'AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 234 a násled.

Odstupné a dovolená

Mnoho zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům odstupné či dovolenou, které jsou nad rámec toho, co zaměstnavatelům určuje zákon. V takovém případě se může jednat o odstupné ve vyšší hodnotě, než co určuje ZP, konkrétně v § 67. Pokud na toto odstupné náleží zaměstnanci právo z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy, pak je toto plnění pro zaměstnavatele daňovým výdajem. Pro zaměstnance je ale odstupné zdanitelným příjmem, nicméně se tato částka nezahrnuje do vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění. Pokud zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům delší dovolenou, než jaká zaměstnancům přísluší, pak náhrada mzdy za tuto dovolenou jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, ale pouze v tom případě, pokud toto právo zaměstnanci přísluší z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy. Pro zaměstnance je tato náhrada mzdy zařazována do zdanitelných příjmů, tudíž i do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

Ještě častějším benefitem v této oblasti může být poskytování volna v případě nemoci, tzv. sick days. Mnoho zaměstnavatelů tak řeší problém, kdy zaměstnancům není poskytována náhrada mzdy za první tři dny pracovní neschopnosti. Chtějí tak předcházet tomu, kdy nemocní zaměstnanci ve strachu o výdělek chodí do zaměstnání bez ohledu na svou nemoc, kdy nejen, že ubližují sobě, protože přechozením nemoci jim může často způsobit horší zdravotní komplikace, než původně měli, ale také tomu, aby tito zaměstnanci nenakazili zbytek kanceláře či oddělení. Zaměstnavatel náhradu mzdy – tzv. sick days může zahrnout do daňově uznatelných výdajů, pokud toto právo pro zaměstnance vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy. Na straně zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, tudíž musí být také zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.³⁵

Odměny

Někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují i odměny. Může se jednat o věrnostní či stabilizační odměny, ale také o odměny, které svým zaměstnancům poskytují k pracovním či životním jubileím a také při odchodu do starobního či invalidního důchodu. Při poskytování těchto benefitů má zaměstnavatel dvě možnosti – buď je může zahrnout do daňových výdajů, pokud právo na toto plnění je zahrnuto v kolektivní smlouvě,

³⁵ D³ AMBROSOVÁ H., Abeceda personalisty, str. 235 a násl.

vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě. Druhou možností je, že je může uhradit ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Stabilizační a věrnostní odměny může zaměstnavatel poskytovat zároveň z obou zdrojů. Při odměnách k jubileím či odchodu do starobního nebo invalidního důchodu může tyto odměny zaměstnavatel navíc hradit ze sociálního fondu. Pro zaměstnavatele se jedná o zdanitelné příjmy, proto jsou také zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.³⁶

Dary

Někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům dary, ať už k určitým výročí či jubileím či k jiným příležitostem. Tyto dary mohou být v peněžní či nepeněžní formě, ale pro zaměstnavatele se ani jedna z těchto forem nedá zahrnout do daňových výdajů, mohou se tedy hradit z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů.

Na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně pouze dary v nepeněžní formě, které nepřevyšují v součtu částku 2.000,- Kč ročně. Dary do této hodnoty se nezahrnují do zdanitelných příjmů, tudíž ani do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Dary, které převyšují hodnotu 2.000,- Kč ročně, jsou již považovány za zdanitelný příjem, zahrnují se tedy i do vyměřovacího základu.³⁷

Vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb přesně vymezuje, k jakým účelům se tyto dary vztahují:

- „a) za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,*
- b) při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele; do pracovního výročí lze započítat i dobu trvání pracovního poměru u jiných zaměstnavatelů. Do pracovních výročí nelze zahrnout dobu výkonu práce konané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr,*
- c) při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,*
- d) při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.“³⁸*

³⁶ D'AMBROSOVÁ H., Abeceda personalisty, str. 237 a násl.

³⁷ § 6, odst. 9, písm. g Zákona o dani z příjmů

³⁸ § 14, odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb

Sociální výpomoci

Zaměstnavatel se může rozhodnout, že poskytne svému zaměstnanci sociální výpomoc při těžkých životních situacích. Tuto sociální výpomoc může poskytnout např. v důsledku živelné pohromy. Zaměstnavatel v tomto případě může tuto výpomoc poskytnout jak ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů, ale také na vrub daňových výdajů, ale pouze v případě, že je na toto poskytnutí pracovněprávní nárok (kolektivní smlouva, vnitřní předpis, pracovní či jiná smlouva). Pokud zaměstnavatel tuto výpomoc poskytne a zahrne ji do daňových výdajů, pak se na straně zaměstnance jedná o zdanitelný příjem, avšak nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pokud ale zaměstnavatel tuto výpomoc poskytne ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů, pak se do limitu 500.000,- Kč jedná o příjmy, které jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu.

Zaměstnavatel může samozřejmě svým zaměstnancům výpomoci nejen v případě živelné pohromy, ale také, pokud se zaměstnanec dostane do tíživé finanční situace. Tuto výpomoc může zaměstnavatel, jako v předchozím případě, hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů, ale také na vrub daňových výdajů, opět pouze pokud je na tuto výpomoc pracovněprávní nárok. U zaměstnance se v obou těchto případech ale tato výpomoc zahrnuje do zdanitelných příjmů, nezahrnují se ale do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Další formou sociální výpomoci je poskytnutí pomoci pozůstalým zaměstnancem, ale v tomto případě může zaměstnavatel pomoc poskytnout pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Tato výpomoc je pro příjemce do částky 15.000,- Kč osvobozena od daně z příjmu, výpomoc, která ale převyšuje tuto částku, je pro svého příjemce již zahrnuta do zdanitelných příjmů. Sociální výpomoc poskytnutá pozůstalým se nicméně nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění bez ohledu na výši této pomoci.³⁹

Pracovní podmínky

Do benefitů spojených s pracovními podmínkami, můžeme zařadit poskytování ochranných nápojů a pracovního oblečení. Pokud zaměstnavatel poskytne svým

³⁹ D³ AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 238 a násled.

zaměstnancům pracovní oblečení, pak tento výdaj může být daňově uznatelnými výdaji pouze v případě, že toto oblečení je viditelně opatřené jménem či logem zaměstnavatele – identifikačním znakem zaměstnavatele. Toto oblečení je používáno nejen jako ochranné pracovní oblečení, ale jako i marketingový nástroj. Na straně zaměstnance je toto oblečení vyjmuto ze zdanitelných příjmů, tudíž se nezahrnuje ani do vyměřovacího základu.

V případě poskytnutí ochranných nápojů zaměstnavatelem, jsou tyto nápoje také součástí zdanitelných výdajů, avšak pouze v případě, že jsou poskytnuty v rozsahu, který určuje zvláštní právní předpis (např. nařízení vlády č. 361/2007 Sb.), zaměstnavatel ale náklady na tyto nápoje může také uhradit ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. U zaměstnance je hodnota ochranných nápojů vyjmuta ze zdanitelných příjmů, pokud jsou poskytovány v rozsahu určeném zvláštním právním předpisem. Tato hodnota je tedy i vyjmuta z vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., konkrétně § 53, také určuje, že zaměstnavatel je povinen zásobit pracoviště dostatkem pitné vody pro potřeby zaměstnanců, ale také teplou tekoucí vodou, aby byly dodrženy hygienické podmínky. Zaměstnavatel může výdaje na pitnou vodu zařadit do daňově uznatelných výdajů, u zaměstnance samozřejmě pitná voda není zařazena do zdanitelných příjmů, tudíž ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že bude svým zaměstnancům poskytovat kromě pitné vody také nealkoholické nápoje na pracovišti, tak na rozdíl od pitné vody tyto náklady nemůže zahrnout do daňových výdajů. U zaměstnance je hodnota poskytovaných nápojů osvobozena od daně z příjmu, tedy i od pojistného.⁴⁰

Půjčky

Při tíživých finančních situacích může zaměstnavatel poskytnout nejen sociální výpomoc, ale také půjčku. Tato půjčka je poskytována z Fondu kulturních a sociálních potřeb, pro zaměstnance je od daně z příjmu osvobozena půjčka, která je poskytnuta do výše 300.000,- Kč. Do této výše se tato půjčka nezahrnuje ani do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pokud ale je poskytnuta půjčka ve vyšší výši

⁴⁰ D'AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 240 a násled.

než 300.000,- Kč, pak je pouze hodnota nad tuto sumu součástí zdanitelných příjmů i vyměřovacího základu pro odvod pojistného.⁴¹

⁴¹ D'AMBROSOVÁ H., *Abeceda personalisty*, str. 242 a násl.

4. Vlastní práce

Vlastní část práce byla zpracována s cílem zjistit stav aktuálně poskytovaných benefitů a navrzení jejich optimalizace.

4.1 Společnost Pro-Doma, SE

Ke zpracování vlastní práce byla vybrána česká obchodní společnost, která byla zvolena s ohledem na dlouholeté působení na českém trhu, velikost společnosti a vysoký počet zaměstnanců, což je důležité pro zpracování této části práce.

4.1.1 Základní údaje

Společnost Pro-Doma, SE (dále jen PD) je česká společnost, která působí na trhu od roku 1990. Společnost působí pouze na českém trhu a to v oblasti stavebních materiálů, kdy je pouze distributorem tohoto sortimentu, nikoli jeho výrobcem. Sortimentem společnosti jsou ale nejen stavební materiály, ale i potřeby pro řemeslníky, zahradu či domácnost. Zaměřují se na maloobchodní prodej pro koncové zákazníky, ale samozřejmě také na velkoobchodní prodej. Společnost aktuálně disponuje nejširší sítí stavebnin v České republice, kdy do této sítě patří 71 poboček (aktuální stav k 31.12.2015). Tento stav se během 25 let působení značně navýšil, v roce 1990 při založení společnosti to byla pouze 1 pobočka. Vývoj počtu poboček během let je vidět na grafu č. 1.

Graf 1 - Vývoj počtu poboček



Zdroj: vlastní zpracování dle poskytnutých informací společnosti

Společnost Pro-Doma, SE získala v roce 2012 ocenění Czech Stability Award s ratingem AAA – Excelentní. Toto ocenění zvyšuje důvěryhodnost a prestiž společností na trhu, protože je nezávislým hodnocením finanční, ale i nefinanční situace firmy. Toto

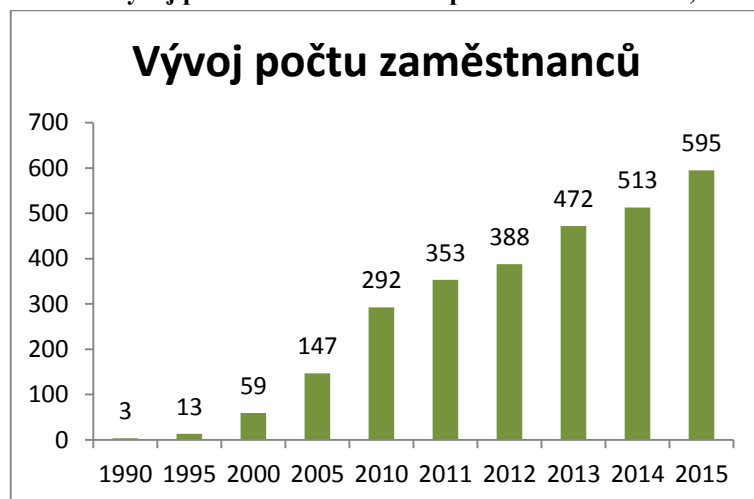
ocenění řadí společnost Pro-Doma, SE mezi 8 % nejstabilnějších firem v České republice.⁴²

Jak napovídá získané ocenění, jedná se o finančně stabilní a úspěšnou společnost. Společnost za rok 2014 dosáhla tržeb ve výši 3 627 800 000,- Kč, její aktiva dosahovala výše 2 055 713 000,- Kč, vlastní jmění bylo ve výši 249 165 000,- Kč a zapisovaný Základní kapitál činil 200 000 000,- Kč.

4.1.2 Zaměstnanci společnosti

Při svém vzniku společnost zaměstnávala pouze 3 zaměstnance, aktuální stav k 31.12.2015 je ale 595 zaměstnanců. Vývoj počtu zaměstnanců v čase je patrný z grafu č. 2. Vzhledem k zaměření společnosti PD převažuje personál střediskových poboček, tedy jednotlivých stavebnin. Tento personál čítá 514 zaměstnanců, kteří jsou rozděleni mezi již zmíněnými 71 pobočkami. Jedná se o skladníky, řidiče, prodejce stavebního materiálu a vedoucí pracovníky poboček. Mezi tyto zaměstnance se řadí i obchodní zástupci, kteří mají na pobočkách administrativní zázemí, nicméně vzhledem ke své profesi nejsou celý den v kancelářích, ale cestují po svěřeném regionu. Zbylých 81 zaměstnanců pracuje na centrále společnosti, která je jednak administrativním zázemím a jednak sídlem top managementu společnosti. Jako administrativní zázemí je myšleno oddělení fakturace, účtárny, objednávek, dat, marketingu či personalistiky.

Graf 2 - Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti Pro-Doma, SE



Zdroj: vlastní zpracování dle poskytnutých informací společnosti

⁴² <http://www.pro-doma.cz/udaje-o-firme.html>

4.1.3 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců je ve společnosti PD rozděleno podle zastávaných pracovních funkcí, každá skupina pracovníků je tedy odměňována jinak a podle jiných kritérií.

Top management, Administrativní pracovníci centrály, Skladníci

Pracovníci jsou odměňováni základní mzdou, která je stanovena mzdovým výměrem, který stojí vedle pracovní smlouvy. Měsíčně je těmto zaměstnancům k základní mzdě poskytováno osobní ohodnocení, které je udělováno na základě pracovních výsledků a pracovní kázně. Pokud pracovníci pracují dle nastavených limitů, pak jim je toto osobní ohodnocení přiznáno v plné výši. Pokud tyto limity neplní, nebo došlo k porušení pracovní kázně, pak jim je toto osobní ohodnocení zkráceno dle vážnosti situace a rozhodnutí přímých nadřízených. Na každého pracovníka je ještě stanoven tzv. roční budget, který mohou přímí nadřízení při rozhodování o mzdě využít, pokud např. zaměstnanec pracuje nadstandardně oproti nastaveným limitům, kdy je možné mu k základní mzdě a osobnímu ohodnocení přidat ještě další pohyblivou složku mzdy.

Rozdílem administrativních pracovníků, Top managementu a skladníků v odměňování je samozřejmě výše základní hrubé mzdy. Tu si ale společnost nepřála uveřejňovat, proto je toto odměňování zpracováno pouze v teoretické rovině.

Vedoucí středisek, Prodejci, Obchodní zástupci

Následující skupiny pracovníků jsou odměňovány na základě tzv. Odměňovacích plánů, které jsou stanoveny odlišně pro tyto tři skupiny zaměstnanců. Tito zaměstnanci mají základní mzdu + odměny na základě Odměňovacího plánu, který je vytvořen společností PD přímo pro účely odměňování. Zaměstnanec si v nich dokáže spočítat, kolik bude činit jeho mzda. Tyto Odměňovací plány jsou sestaveny podle plánovaného výdělku pobočky, kde zaměstnanec pracuje, podle sezionality či podle inspekce pracovníků, která zahrnuje čistotu střediska, chování k zákazníkům a jiné faktory nebo v případě obchodních zástupců dle uhrazených pohledávek.

Prodejci

Obrázek 3 - Odměňovací plán prodejců stavebního materiálu

Středisko: prodejci									
ČM (H+K) 2012	7 093 203 Kč								
ČM (H+K) plán 2013	7 093 203 Kč								
skutečná ČM (H+K) 2013	7 093 203 Kč								
koeficient odměny z ČM :	0,019								
částka k výplatě	134 771 Kč								
výpočtová část s bonifikací za platební kázeň, srážkou za platební nekázeň, včetně vlivu inspekce									
	Odměna z ČM	0-1 Insp.	Inspekce Kč	Možné vyplatit jako zálohu (90% - lineární rozložení)	možné vyplatit jako zálohu (90% - rozložení podle sezonality)	Vyplaceno celkem	% plnění	Plán ČM dle sezonality	Skutečnost ČM
leden	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	3 145 Kč	10 000 Kč	2,59%	183 907 Kč	183 907
únor	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	4 028 Kč	10 000 Kč	3,32%	235 548 Kč	235 548
březen	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	8 810 Kč	11 000 Kč	7,28%	515 203 Kč	515 203
duben	9 883 Kč	0,8	1 078 Kč	9 885 Kč	11 249 Kč	12 000 Kč	9,50%	873 991 Kč	673 991
květen	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	12 993 Kč	10 000 Kč	10,71%	759 835 Kč	759 835
červen	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	13 071 Kč	15 000 Kč	10,78%	784 385 Kč	764 385
červenec	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	11 897 Kč	10 000 Kč	9,81%	895 720 Kč	695 720
srpen	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	13 023 Kč	11 000 Kč	10,74%	761 605 Kč	761 605
září	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	13 263 Kč	12 000 Kč	10,93%	775 622 Kč	775 622
říjen	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	13 094 Kč	10 000 Kč	10,79%	765 711 Kč	765 711
listopad	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	11 132 Kč	11 000 Kč	9,18%	850 992 Kč	650 992
prosinec	9 883 Kč	1,0	1 249 Kč	10 108 Kč	5 313 Kč	10 000 Kč	4,38%	310 684 Kč	310 684
celkem	118 598 Kč	X	15 903 Kč	121 051 Kč	121 017 Kč	132 000 Kč	100,00%	7 093 203 Kč	7 093 203 Kč

Vyplaceno v roce 2013		záloha	132 000 Kč
		vyúčtování	134 501 Kč
		doplatek	2 501 Kč
		nespecifikovaná odměna	
		PHM	
		doplatek	2 501 Kč

Zdroj: interní materiály společnosti Pro-Doma, SE

Na obrázku č. 3 je zobrazen Odměňovací plán pro prodejce stavebního materiálu, kdy je použito fiktivních částek. Ve vrchní tabulce je uveden plán střediska na daný rok – jejich čistá marže z prodaného zboží, dále koeficient, který uvádí, kolik z této marže je promítnuto do mzdy zaměstnance a pak vypočtená částka k výplatě daného zaměstnance.

V prostřední tabulce sloupec s názvem „Odměna z ČM“ uvádí rozložení mzdy do kalendářního roku s odečtením částky pro inspekci, která je vidět ve sloupci „Inspekce“. Pokud tato proběhne dobře, pak její koeficient činí 1,0. Pokud je inspekce nespokojena s výsledky, pak se tento koeficient sníží, což má vliv na částku, která z této inspekce plyne. Součet sloupce s názvem „Odměna z ČM“ a „Inspekce Kč“ při 100% úspěšnosti se rovná částce k výplatě ve vrchní tabulce. Dva sloupce vpravo od inspekce („Možné vyplatit jako zálohu“) nám udávají, kolik by mělo být možné zaměstnanci vyplatit s ohledem na plnění plánů. Sloupec „Vyplaceno celkem“ nám ukazuje, kolik bylo měsíčně danému prodejci skutečně vyplaceno a poslední dva sloupce zprava ukazují rozložení marže střediska podle sezonality, kdy v prvním sloupci je uveden plán a v druhém sloupci skutečnost. Pokud by tato skutečná marže neodpovídala té plánované, jako je v tomto příkladu, pak by se i mzda zaměstnance snižovala. Pokud tato skutečnost převyšuje plán, pak se jeho mzda naopak zvyšuje.

V dolním malém rámečku je vidět, kolik činilo vyúčtování na zálohách a kolik je třeba zaměstnanci doplatit. Zde je ještě možné započítat nespecifikovanou odměnu, pokud zaměstnanec pracoval nadstandardně či odečet pohonných hmot, pokud měl k dispozici služební vůz k soukromým účelům.

Vedoucí středisek

Obrázek 4 - Odměňovací plán vedoucích středisek

Středisko:															
ČM (H+K+T) 2012	7 093 203 Kč														
ČM plán 2013	7 093 203 Kč														
skutečná ČM (H+K+T) 2013	7 093 203 Kč														
skutečná ČM 2012 včetně změny stavu NZ skladu	7 093 203 Kč														
koeficient odměny z ČM	0,719														
částka k výplatě při dosažení nejvyšších parametrů	134 771 Kč														
částka k výplatě při zachování parametrů předchozího období	119 877 Kč														

vypočtová část s bonifikací za platební kázeň, srážkou za platební nekázeň, včetně vlivu inspekce														
	do 25 dnů 100% 1	25 - 50 dnů 75% 2	50 - 90 dnů 50% 3	nad 90dnů 0% 4	Pohl. 1,2,3, 4	Přiznaná záloha z pohledávek	0-1 insp.	Inspekce Kč	Možné vyplátit jako zálohu (90% - rozložení podle sezonality)	Možné vyplátit jako zálohu (90% - rozložení podle sezonality)	Vyplaceno celkem	% plnění	Plán ČM dle sezonality	Skutečnost ČM
leden	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	2 739 Kč	10 000 Kč	2,59%	183 907 Kč	183 907
únor	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	3 585 Kč	11 000 Kč	3,32%	235 548 Kč	235 548
březen	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	7 841 Kč	14 000 Kč	7,28%	515 203 Kč	515 203
duben	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	10 257 Kč	9 000 Kč	9,50%	673 991 Kč	673 991
květen	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	11 584 Kč	10 000 Kč	10,71%	759 835 Kč	759 835
červen	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	0,0	1 079 Kč	9 733 Kč	11 319 Kč	11 500 Kč	10,73%	784 385 Kč	784 385
červenec	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	10 588 Kč	13 000 Kč	9,31%	898 720 Kč	898 720
srpen	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	11 591 Kč	10 000 Kč	10,74%	791 805 Kč	791 805
září	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	11 804 Kč	9 000 Kč	10,93%	775 822 Kč	775 822
říjen	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	11 633 Kč	8 000 Kč	10,79%	765 711 Kč	765 711
listopad	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	9 907 Kč	9 000 Kč	9,18%	800 992 Kč	800 992
prosinec	9 883 Kč	9 848 Kč	7 412 Kč	- Kč	2	9 848 Kč	1,0	1 348 Kč	9 896 Kč	4 728 Kč	5 000 Kč	4,38%	310 884 Kč	310 884
celkem	118 598 Kč	103 774 Kč	88 949 Kč	- Kč	X	103 774 Kč	X	15 903 Kč	107 709 Kč	107 638 Kč	119 300 Kč	100,00%	7 093 203 Kč	7 093 203 Kč

Doplatek odměny, srážka nebo bonifikace za změnu stavu NZ skladu	
NZ sklad na počátku období	800 000
NZ sklad na konci období	800 000
změna stavu NZ skladu	- Kč

legenda: za prodej NZ skladu se jiné středisko, nebo prodejce odměňuje tak, že se obrátí za prodej NZ skladu přibližně k výkonům období a dopočítá se s průměrnou marží období do celkových výkonů ČM

souběžně se tento nárok v podobě změny stavu NZ skladu znejuje na straně toho střediska, kde se daný sklad snížil bez zásluhy personálu střediska

toto vyúčtování se dělí na úrovní odměňování pouze jednorázově v průběhu období se sleduje pouze změna stavu, za účelem prevence růstu NZ skladu

Vyplaceno v roce 2013	záloha
	119 500 Kč
	vyúčtování
	119 877 Kč
	doplatek
	177 Kč
	nespecifikovaná odměna
	plnění
	doplatek
	177 Kč

Zdroj: interní materiály společnosti Pro-Doma, SE

Na obrázku č. 4 je uveden Odměňovací plán pro vedoucí středisek, který oproti prodejčům je doplněn o první čtyři sloupce zleva v prostřední tabulce, které berou v úvahu také zaplacené pohledávky střediska. V této tabulce bylo opět použito fiktivních částek.

Ve vrchní tabulce je opět uveden plán střediska na daný rok – jejich čistá marže z prodaného zboží, dále koeficient, který uvádí, kolik z této marže je promítnuto do mzdy zaměstnance a pak vypočtená částka k výplatě daného zaměstnance, také je zde brán v úvahu stav skladových zásob daného střediska.

V prostřední tabulce tedy první čtyři sloupce zleva (do 25 dnů 100 %, 25 – 50 dnů 100 %, 50 – 90dnů 50 % a nad 90 dnů 0 %) počítají se zaplacenými pohledávkami střediska, jak již bylo řešeno výše. Tyto pohledávky se dělí podle času jejich zaplacení do 4 kategorií. První kategorie je do 25 dnů, kdy zaměstnanec dostane 100 % odměny za tyto pohledávky, druhá kategorie je 25 až 50 dnů, kdy je zde uplatněno 75 % odměny a třetí

kategorie jsou pohledávky zaplacené mezi 50 až 90 dny, kdy je zde uplatněno 50 % odměny. Pokud jsou pohledávky zaplacené nad 90 dní, pak spadají do 4. kategorie a zaměstnanec nemá nárok na odměnu. Ve sloupci s názvem „Inspekce“ je uveden, jako u prodejců, vliv inspekce, sloupec „Vyplaceno celkem“ uvádí, kolik bylo měsíčně zaměstnanci vyplaceno, poslední dva sloupce představují plán dle sezonality a skutečné plnění. V tomto fiktivním modelu je počítáno tak, jako by byl plán splněn ze 100 %.

V dolním malém rámečku je opět vidět, kolik je vyúčtování na zálohách a kolik je třeba zaměstnanci doplatit. Zde je ještě možné započítat nespecifikovanou odměnu, pokud zaměstnanec pracoval nadstandardně či odečet pohonných hmot, pokud měl k dispozici služební vůz k soukromým účelům.

Obchodní zástupci

Obrázek 5 - Odměňovací plán Obchodních zástupců

				jméno:						
	marže	bonusy vydané	marže bez bonusu							
plán marže	3 500 000	500 000	3 000 000							
skutečnost marže	4 000 000	500 000	3 500 000							
MZDOVÝ SYSTÉM										
		z toho ZÁKLADNÍ mzda	z toho Prémiová složka č.1 (při platební kázní "2")							
Roční		252 000	153 128							
Měsíční		21 000	12 760							
Prémiový koeficient			0,0500							
Mzda za ideálních podmínek		252 000	175 000							
měsíčně		21 000	14 583							
Záloha Prémie	Dle delikvence pohledávek			50%						
prodloužení	Kategorie 1 do 25 dnů	Kategorie 2 25 - 50 dnů	Kategorie 3 50 - 90 dnů	Kategorie 4 nad 90 dnů	kategorie vyhodnocení 1,2,3,4	Přiznaná záloha z pohledávek	záloha z obrátky 70%	Roční vyúčtování nároku zálohy	Skutečně vyplaceno na záloze	
	100%	75%	50%	0%						
leden	7 292	5 469	3 646	0	2	5 469	5 104	10 573	11 000	
únor	7 292	5 469	3 646	0	3	3 646	5 104	8 750	9 000	
březen	7 292	5 469	3 646	0	3	3 646	5 104	8 750	8 000	
duben	7 292	5 469	3 646	0	4	0	5 104	5 104	5 000	
květen	7 292	5 469	3 646	0	4	0	5 104	5 104	5 000	
červen	7 292	5 469	3 646	0	2	5 469	5 104	10 573	11 000	
červenec	7 292	5 469	3 646	0	2	5 469	5 104	10 573	11 000	
srpen	7 292	5 469	3 646	0	2	5 469	5 104	10 573	11 000	
září	7 292	5 469	3 646	0	1	7 292	5 104	12 396	12 000	
říjen	7 292	5 469	3 646	0	1	7 292	5 104	12 396	12 000	
listopad	7 292	5 469	3 646	0	1	7 292	5 104	12 396	15 000	
prosinec	7 292	5 469	3 646	0	1	7 292	5 104	12 396	15 000	
Celkem	87 501 Kč	65 626 Kč	43 751 Kč	- Kč	x	58 333 Kč	61 251 Kč	119 583 Kč	125 000 Kč	
Doplatek Prémie	dle hodnoty DOP			50%						
pásmo	100%	80%	110%							
podmínka udržení DOP	zkrácení o 4 až prodloužení 2 dny	prodloužení o více než 2 dny	zkrácení o více než 4 dny							
Hodnota CZK	87 500 Kč	70 000 Kč	96 250 Kč	87 500 Kč						
zifikovaná odměna/srážka	Částka			- Kč						
záloha	125 000 Kč									
vyúčtování	145 833 Kč									
doplatek	20 833 Kč									

Zdroj: interní materiály společnosti Pro-Doma, SE

Třetí a poslední skupina zaměstnanců, pro kterou byl vytvořen Odměňovací plán, jsou Obchodní zástupci, jež je vidět na obrázku č. 5, opět zde bylo použito fiktivních částek. Vrchní tabulka opět ukazuje plán marže a její skutečnost. Sloupce pod nápisem „Dle delikvence pohledávek“ dělí pohledávky do 4 kategorií delikvence pohledávek, tak jako tomu bylo u vedoucích středisek. Sloupec „Přiznaná záloha z pohledávek“ ukazuje, kolik Kč je tedy přiznáno zaměstnanci dle této delikvence. A poslední sloupec s názvem „Skutečně vyplaceno na záloze“ ukazuje, kolik bylo zaměstnanci vyplaceno na zálohách. A poslední tabulka opět ukazuje roční vyúčtování, kdy je zde vidět, kolik je potřeba doplatit.

4.1.4 Aktuální stav poskytovaných benefitů

Společnost PD svým zaměstnancům poskytuje kromě jejich mzdového ohodnocení také určité benefity, kdy tyto benefity nejsou plošně stejné pro všechny pracovníky v celé společnosti. Zaměstnanci v různých pracovních zařazeních využívají tedy různé druhy benefitů.

Společnost využívá takový systém benefitů, kdy je nastaven jednotný balíček benefitů pro všechny zaměstnance, což je např. poskytování stravenek či umožnění nákupu produktů společnosti za zvýhodněnou cenu, a následně různé skupiny zaměstnanců dostávají další, jiné druhy benefitů dle jejich pracovního zařazení.

Příspěvek na stravování

Společnost PD přispívá svým zaměstnancům na stravování v podobě nepeněžního plnění, tedy stravenek. Na tento benefit mají nárok všichni zaměstnanci bez ohledu na jejich pracovní zařazení. Stravenky jsou zaměstnancům poskytovány v nominální hodnotě 50,- Kč, z nichž společnost hradí svým zaměstnancům pouze tu část, která je dle zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů (dále jen ZDP) daňově uznatelná. Hradí tedy 55 % ceny těchto stravenek, zbytek této nominální hodnoty si platí zaměstnanec sám. Na straně zaměstnance je těchto 45 % hodnoty ovšem osvobozeno od daně z příjmu, proto se zaměstnanci strhne z již ČM část hodnoty stravenky. Tato částka je znásobena počtem stravenek, na který má zaměstnanec nárok v daném kalendářním měsíci. Zaměstnanec má nárok na takový počet stravenek, který odpovídá odpracovaným dnům v daném kalendářním měsíci, kdy jeho směna trvala déle než 3 hodiny.

Tabulka 4 - Modelový výpočet mzdy s příspěvkem v podobě stravenek / zvýšení mzdy o cenu stravenek

	se stravenkami	bez stravenek
hrubá mzda	15 000	16 000
SP zaměstnanec	975	1 040
ZP zaměstnanec	675	720
SP zaměstnavatel	3 750	4 000
ZP zaměstnavatel	1 350	1 440
Superhrubá mzda	20 100	21 440
základ daně	20 100	21 500
záloha na daň	3 015	3 225
sleva na poplatníka	2 070	2 070
daň z příjmu	945	1 155
čistá mzda/měs.:	12 405	13 085
čistá mzda/rok:	148 860	157 020
stravenky/20 prac. dnů	1 000	0
z toho hradí zaměstnavatel	550	0
z toho hradí zaměstnanec	450	0
čistá mzda/měs. po srážce za stravenky	11 955	13 085
celkový měs. příjem pro zaměstnance	12 955	13 085
mzdové náklady zaměstnavatele	20 100	21 440
celkem náklady zaměstnavatele/měs.	20 650	21 440

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 4 je uveden modelový výpočet mzdy zaměstnance, jehož HM činí 15.000,- Kč a k této mzdě získává jako nepeněžní benefit stravenky v nominální hodnotě 50,- Kč za jeden odpracovaný den. V modelovém příkladu je počítáno s 20 pracovními dny v měsíci, což odpovídá stravenkám v nominální hodnotě 1.000,- Kč. Tento zaměstnanec má tedy ČM 12.405,- Kč, s příspěvkem v podobě stravenek je jeho celkový měsíční příjem 12.955,- Kč, mzdové náklady zaměstnavatele za tohoto zaměstnance jsou 20.100,- Kč a jeho celkové měsíční náklady jsou 20.650,- Kč. Pokud by ale společnost místo benefitu poskytovala svým zaměstnancům zvýšení HM o stejnou částku, kterou jim poskytují v podobě stravenek, pak by tato HM byla 16.000,- Kč, ČM by pak byla 13.085,- Kč. Celkové mzdové náklady zaměstnavatele by ale byly 21.440,- Kč, což je o 790,- Kč více než v prvním případě, kdy těchto 1.000,- Kč poskytnou v podobě stravenek, z nichž si část zaplatí zaměstnanec. Pro zaměstnavatele je tedy tento benefit výhodný z pohledu celkových nákladů za zaměstnance, ale i z daňového hlediska, protože tu část, kterou hradí, může zařadit do daňově uznatelných nákladů. Pro zaměstnance jsou tyto varianty téměř

shodné, celkový měsíční příjem při využívání stravenek a HM 15.000,- Kč je o 90,- Kč nižší než u zaměstnance, jehož HM je 16.000,- Kč a tyto stravenky nevyužívá.

Pracovní oblečení s logem zaměstnavatele

Společnost PD poskytuje svým zaměstnancům pracovní oblečení. Toto pracovní oblečení poskytuje spíše zaměstnancům, kteří pracují mimo centrálu společnosti. Jedná se tedy především o skladníky, řidiče, prodejce a také vedoucí pracovníky jednotlivých poboček = stavebnin. Nicméně ho poskytuje i zaměstnancům centrály – tedy členům vedení společnosti a dalším administrativním pracovníkům, kteří toto oblečení ale moc nevyužívají a tudíž ani nechtějí. Toto oblečení je ve firemních barvách a viditelně označeno logem společnosti. Skladníkům či řidičům je tedy poskytováno hlavně z ochranných důvodů při manipulaci s těžkými předměty, kdy se jedná o montérky, haleny, apod. Ostatní zaměstnanci (vedoucí pracovníci, prodejci či obchodní zástupci) toto oblečení nosí hlavně z důvodů odlišení od zákazníků, kteří navštíví prodejnu, kdy nosí pouze mikiny, vesty či trička s logem zaměstnavatele.

Pro zaměstnance je toto oblečení vyjímáno ze zdanitelných příjmů, nemá tedy vůbec vliv na jejich ČM. Na straně zaměstnavatele je možné toto oblečení zahrnout do daňově uznatelných výdajů, pokud je viditelně označeno logem zaměstnavatele, což společnost PD splňuje. Tyto náklady na pořízení a označení logem tedy zahrnuje v plné výši do daňově uznatelných nákladů.

Pružná pracovní doba

Pružnou pracovní dobu využívají ve společnosti PD především obchodní zástupci, kteří jezdí mezi svými svěřenými zákazníky, proto si začátek pracovní doby a tudíž i její konec organizují podle potřeb svých a také svých zákazníků. Flexibilní pracovní dobu mohou využívat také zaměstnanci top managementu společnosti, vzhledem k jejich postavení a různým jednáním po celé České republice.

Ostatní zaměstnanci mají začátek i konec pracovní doby pevně určeny, nicméně samozřejmě podle svého pracovního zařazení. Jiná pracovní doba je určena pro zaměstnance centrály společnosti a jiná je nastavena pro zaměstnance jednotlivých stavebnin.

Home office

Home office, nebo - li práce z domova, je ve společnosti využíván převážně stejně, jako již zmíněná pružná pracovní doba – mohou ho využívat pouze obchodní zástupci či členové top managementu společnosti. Ostatním zaměstnancům společnosti není home office povolen.

Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnanci společnosti PD mají nárok na poskytování příspěvků na penzijní připojištění. Na tento příspěvek mají nárok všichni zaměstnanci společnosti PD, kdy je poskytován do maximální výše 2.000,- Kč za měsíc, kdy spoření zaměstnance na výši tohoto příspěvku nemá vliv. Tento příspěvek je poukázán na zaměstnancův účet u penzijní společnosti, spolu s příspěvkem zaměstnance, pokud si nějaký zasílá, který je realizován na základě Dohody o srážkách ze mzdy.

Příspěvek je ale poskytován v takovém případě, kdy zaměstnanec souhlasí se snížením HM. Pokud má tedy zaměstnanec zájem o poskytování tohoto příspěvku, pak zaměstnavatel sníží jeho HM o domluvenou částku dle výše poskytovaného příspěvku. Na každé snížení HM o 1.000,- Kč připadá 340,- Kč příspěvku zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen předložit kopii smlouvy o uzavřeném penzijním připojištění nejpozději do 15. dne v měsíci, aby mu mohl být příspěvek přiznán ve výplatě za daný kalendářní měsíc. Tuto kopii, jakož i případné jiné dokumenty předkládá zaměstnanec účetnímu oddělení společnosti. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr, nastoupí mateřskou či rodičovskou dovolenou, nebo je převeden na částečný pracovní poměr, pak ztrácí nárok na tento příspěvek.

Tabulka 5 - Vzorový kalkulátor příspěvků

	bez příspěvku	s příspěvkem
hrubá mzda	15 000	14 000
SP zaměstnanec	975	910
ZP zaměstnanec	675	630
SP zaměstnavatel	3 750	3 500
ZP zaměstnavatel	1 350	1 260
Superhrubá mzda	20 100	18 760
základ daně	20 100	18 760
záloha na daň	3 015	2 814
sleva na poplatníka	2 070	2 070
daň z příjmu	945	744
čistá mzda/měs.	12 405	11 716
čistá mzda/rok	148 860	140 592
čistá mzda/měs. po srážce	12 405	11 716
čistá mzda/rok po srážce	148 860	140 592
celkový měs. příjem pro zaměstnance	12 405	13 056
celkový roční příjem pro zaměstnance	148 860	156 672
mzdové náklady zaměstnavatele	20 100	18 760
příspěvek zaměstnavatele/měs.	0	1 340
celkem náklady zaměstnavatele/měs.	20 100	20 100

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 5 je uveden vypočtený modelový příklad, kde je počítáno s měsíční HM zaměstnance ve výši 15.000,- Kč. Tomuto zaměstnanci není poskytován žádný příspěvek na penzijní připojištění, ani si sám nespoří. V dalším sloupci je počítáno s měsíční HM zaměstnance 14.000,- Kč – nicméně díky tomuto snížení HM o 1.000,- Kč je zaměstnanci poskytován příspěvek zaměstnavatele, který činí 1.340,- Kč. Společnost PD má i v případě poskytnutí takového příspěvku stejné mzdové náklady jako u zaměstnance, jehož HM je o 1.000,- Kč vyšší, kdy tyto náklady jsou měsíčně 20.100,- Kč v obou případech. Naopak dle této tabulky je zřejmé, že pro zaměstnance je výhodnější využít možnosti poskytnutí tohoto příspěvku, protože odvádí menší částky na zdravotní a sociální pojištění a jeho celkový čistý měsíční příjem je vyšší o 651,- Kč než u zaměstnance, který nechce využívat možnosti příspěvku na penzijní připojištění. Pro zaměstnavatele je tento příspěvek výhodnější v tom, že za svého zaměstnance odvádí menší částku na sociální a zdravotní pojištění. U zaměstnance, který tento příspěvek nevyužívá je to měsíčně 5.100,- Kč, ale u zaměstnance, který tento příspěvek využívá, je to o 340,- Kč méně. Celkové měsíční náklady za zaměstnance jsou ale pro zaměstnavatele totožné v obou případech.

Využití firemního mobilního telefonu i pro soukromé účely

Společnost poskytuje zaměstnancům mobilní telefon pro služební účely, tento telefon dostávají pracovníci centrály, obchodní zástupci, vedoucí pracovníci společnosti a vedoucí pracovníci jednotlivých poboček, kdy tyto telefony využívají ke komunikaci se zákazníky či dodavateli společnosti. Zbylí zaměstnanci, jako jsou skladníci, řidiči, prodejci či někteří administrativní pracovníci, mobilní telefon nedostávají, protože ho nepotřebují k výkonu své svěřené práce. Mobilní telefony jsou zakoupeny společností a jsou tedy jejím majetkem a zaměstnancům jsou pouze zapůjčeny. Při skončení pracovního poměru musí tedy tento telefon vrátit zaměstnavateli. Vzhledem k nastaveným tarifům, kdy společnost využívá služeb českého operátora, u kterého mají nastavený tarif s neomezeným voláním či neomezenými SMS, mohou zaměstnanci využívat tento mobilní telefon i ke svým soukromým hovorům, zaměstnavateli totiž nevznikají další náklady z tohoto využívání. Zapůjčení či využívání mobilního telefonu se nijak neprojevuje ve mzdě jednotlivých zaměstnanců.

Využití firemního notebooku i pro soukromé účely

Vedoucí zaměstnanci společnosti, obchodní zástupci a jiní zaměstnanci, jako např. pracovníci marketingu, mají k dispozici služební notebook, který využívají pro práci jak ve své kanceláři, tak na různých obchodních jednáních či k práci z domova (home office). Tento notebook je, jako v případě mobilních telefonů, majetkem společnosti a nevznikají žádné dodatečné náklady z používání notebooku, proto ho využívají i k soukromým účelům. Nicméně tento benefit ve společnosti není povolen – zaměstnanci nemohou používat notebook k soukromým účelům, aby neplnili datadisky společnosti či neunikali citlivé informace. Vzhledem k závěrům zpracovaného dotazníku je zde uvedena i tato problematika.

Využití firemního osobního automobilu i pro soukromé účely

Obchodní zástupci a pracovníci v top managementu mají k dispozici firemní automobil, který využívají k cestování na různá obchodní jednání či na cesty k zákazníkům. Tento automobil mohou po dohodě se zaměstnavatelem využívat i k osobním účelům. Služební osobní automobily jsou označeny logem zaměstnavatele, ale ve velice malém měřítku a to většinou na jednom nebo dvou místech. Společnost PD

považuje za benefit i to, že svým zaměstnancům neposkytuje takové auto, které by mělo jeden velký polep.

Nicméně z finančního hlediska vstupuje zaměstnanci do výpočtu čisté mzdy každý měsíc 1 % ze vstupní ceny vozidla. Tato částka je zdanitelným příjmem, proto vstupuje i do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pokud zaměstnanec automobil využívá k soukromým účelům, pak také hradí pohonné hmoty, které na tyto cesty využil. Jelikož veškeré pohonné hmoty hradí zaměstnavatel, pak je provedena srážka z ČM zaměstnance dle počtu ujetých soukromých kilometrů. Zaměstnavatel hradí veškeré náklady spojené s provozem automobilu, jako je povinné ručení, pohonné hmoty a opravy, všechny tyto výdaje jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné.

Příklad

Vstupní cena automobilu (včetně DPH)= 500.000,- Kč

Částka, která vstupuje zaměstnanci do výpočtu výplaty ve výši 1 % = 5.000,- Kč

Tabulka 6 - Modelový výpočet ČM s / bez služebního automobilu

	Bez služ. auta	Služební auto	Sazba
Hrubá mzda	50.000 Kč	50.000 Kč	
Použití automobilu	0 Kč	5.000 Kč	1%
Hrubá mzda po přepočtu	50.000 Kč	55.000 Kč	
Sociální pojištění zaměstnavatel	12.500 Kč	13.750 Kč	25%
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	4.500 Kč	4.950 Kč	9%
Sociální pojištění zaměstnanec	3.250 Kč	3.575 Kč	6,5%
Zdravotní pojištění zaměstnanec	2.250 Kč	2.475 Kč	4,5%
Superhrubá mzda	67.000 Kč	73.700 Kč	
Základ daně	67.000 Kč	73.700 Kč	
Záloha na daň z příjmu	10.050 Kč	11.055 Kč	
Daňové zvýhodnění	0 Kč	0 Kč	
Sleva na poplatníka	2.070 Kč	2.070 Kč	
Záloha na daň z příjmu po slevě	7.980 Kč	8.985 Kč	
Čistá mzda	36.520 Kč	34.965 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 6 je uveden modelový výpočet ČM zaměstnance s porovnáním, jak se do ČM zaměstnance promítne používání či nepoužívání firemního automobilu pro soukromé účely. Jedná se o zaměstnance top managementu, kdy je počítáno se

základní HM 50.000,- Kč, který neuplatňuje žádné daňové zvýhodnění, pouze základní slevu na poplatníka. Po započtení 1 % ze vstupní ceny automobilu byl rozdíl v ČM zaměstnance, který automobil nepoužívá a zaměstnancem, který ho používá, 1.555,- Kč.

Na tomto modelovém výpočtu je vidět, že využití tohoto benefitu nemá pro zaměstnance finanční výhodu, ale spíše výhodu nehmotnou. Jeho ČM je sice menší, ale má k dispozici automobil, který by si jinak musel např. pořídit na své náklady a zařizovat pojištění, opravy a jiné náklady s provozem automobilu, v tomto případě to ale řeší zaměstnavatel, proto je to pro zaměstnance výhoda i přes nižší ČM. Naopak pro zaměstnavatele tento benefit není až tak výhodný jako jiné druhy benefitů, vzhledem k faktu, že se používáním služebního automobilu i pro soukromé účely zvyšuje HM o 1 % vstupní ceny vozidla, pak má zaměstnavatel větší mzdové náklady za tohoto zaměstnance, jelikož se z této HM vypočítává odvod za zdravotní a sociální pojištění. Tyto náklady jsou vyšší o 6.700,- Kč.

Příspěvky na dopravu

Společnost PD poskytuje některým svým zaměstnancům příspěvek na dopravu. Jedná se především o zaměstnance, kteří musejí dojíždět do zaměstnání delší vzdálenosti – při uzavření pracovního poměru je tedy domluvena HM zaměstnance a tento benefit. Příspěvky jsou ale domlouvány individuálně a nemají nastavenou přesnou specifikaci poskytování.

Prodej zvýhodněných produktů společnosti

Společnost PD je obchodní společností, není samotným výrobcem prodáváného zboží, proto veškeré produkty nakupuje u dodavatelů. I tak ale nabízí svým zaměstnancům možnost nakupovat tyto produkty za zvýhodněnou cenu oproti prodejní ceně pro koncové zákazníky. Toto zvýhodnění je poskytnuto všem zaměstnancům společnosti bez ohledu na pracovní zařazení. Zvýhodněná cena pro zaměstnance je počítána z nákupní ceny, za kterou společnost PD toto zboží nakoupí od výrobce, ke které se přičte 5 % hrubé marže. Pro koncové zákazníky je tato marže samozřejmě jiná, většinou se pohybuje od 15 do 30 %.

4.1.5 Dotazníkové šetření

Ve společnosti PD probíhalo dotazníkové šetření v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Celkem bylo zaměstnancům položeno 10 otázek z oblasti demografických ukazatelů a také z oblasti zaměstnaneckých benefitů. Tento dotazník byl rozeslán 150 zaměstnancům, kdy se tohoto šetření zúčastnilo 114 zaměstnanců z celkového počtu 595 zaměstnanců. Všechny odpovědi byly vyhodnoceny jako validní. Dotazník byl rozeslán elektronicky prostřednictvím e-mailu, který obsahoval internetový odkaz k jeho vyplnění. Společnost si nepřála dotazník rozesílat všem zaměstnancům, proto byl vybrán tento vzorek respondentů.

Šetření bylo sestaveno tak, aby odpovídalo procentuálnímu rozdělení zaměstnanců v celé společnosti dle jejich profesního zařazení, tedy aby dotazník vyplnili nejen administrativní a vedoucí pracovníci z centrály společnosti, ale také aby ho vyplnili samotní skladníci, řidiči, prodejci a obchodní zástupci a to v takovém rozložení, které odpovídá skutečnosti. Nicméně přes snahu, aby byl vzorek validní i v jiných směrech, tedy aby byl rozeslán procentuálnímu rozdělení zaměstnanců dle pohlaví, věku či vzdělání, se nepodařilo tento vzorek dostatečně určit. Společnost totiž nevede statistiky o svých zaměstnancích (rozdělení dle pohlaví, věku či vzdělání), proto nebylo možné v praxi toto uskutečnit vzhledem k rozmístění zaměstnanců po celé České republice. V tomto směru se tedy jednalo o náhodný výběr respondentů.

Vybraný vzorek respondentů byl i přes tyto skutečnosti vyhodnocen jako vhodný pro účely dotazníku.

Skutečné rozložení pracovníků je takové, kdy na centrále společnosti PD pracuje 81 zaměstnanců, což odpovídá 13,61 %. Obchodních zástupců je ve společnosti celkem 30, což je 5,04 % a zbylých 484 zaměstnanců pracuje v jednotlivých střediscích společnosti, kdy mezi tyto pracovníky započítáváme již zmíněné řidiče, skladníky, vedoucí středisek a prodejce stavebního materiálu.

Dotazník je možné rozdělit na dvě části, první část dotazníku byla věnována spíše demografickým ukazatelům pro zjištění struktury zaměstnanců společnosti dle pohlaví, věku či nejvyššího dosaženého vzdělání. V druhé části byl dotazník zaměřen již na pracovní poměr konkrétních zaměstnanců z pohledu jeho délky, dále pak již na samotné benefity v oblasti spokojenosti, motivace, aktuálně využívaných benefitů, či takových

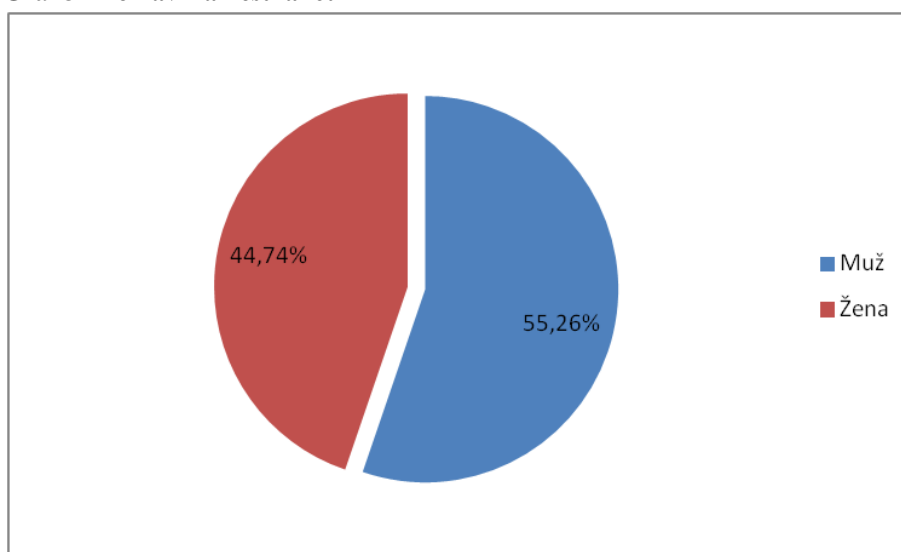
benefitů, které by zaměstnanci uvítali v případě, že by byla možnost zavedení dalších a nových výhod.

4.1.6 Vyhodnocení dotazníku

Pro vyhodnocení dotazníku byla zobrazena každá dotazovaná otázka zvlášť, spolu s jejími výsledky.

Pohlaví

Graf 3 - Pohlaví zaměstnanců



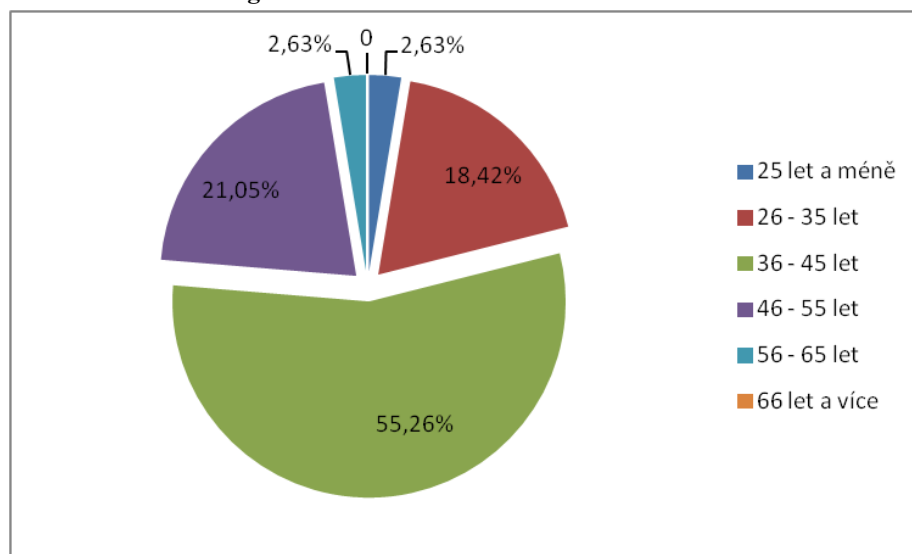
Zdroj: vlastní zpracování

V první otázce tedy bylo zjišťováno pohlaví zaměstnanců, kdy v tomto průzkumu bylo zjištěno, že 55,26 % zaměstnanců, což představuje 63 zaměstnanců, jsou muži. Zbýlých 44,74 % zaměstnanců, což představuje 51 zaměstnanců, jsou ženy.

Tento výstup z šetření je validní, protože mužů pracuje ve společnosti více, i když mezi počtem žen a počtem mužů není příliš markantní rozdíl. Tento počet je vysvětlován spíše mužskými pracovními pozicemi, jakou jsou skladníci či řidiči, kdy pracují např. s velmi těžkými předměty. Naopak na centrále společnosti, kde převažují administrativní pozice, pracují spíše ženy.

Věková kategorie

Graf 4 - Věková kategorie zaměstnanců

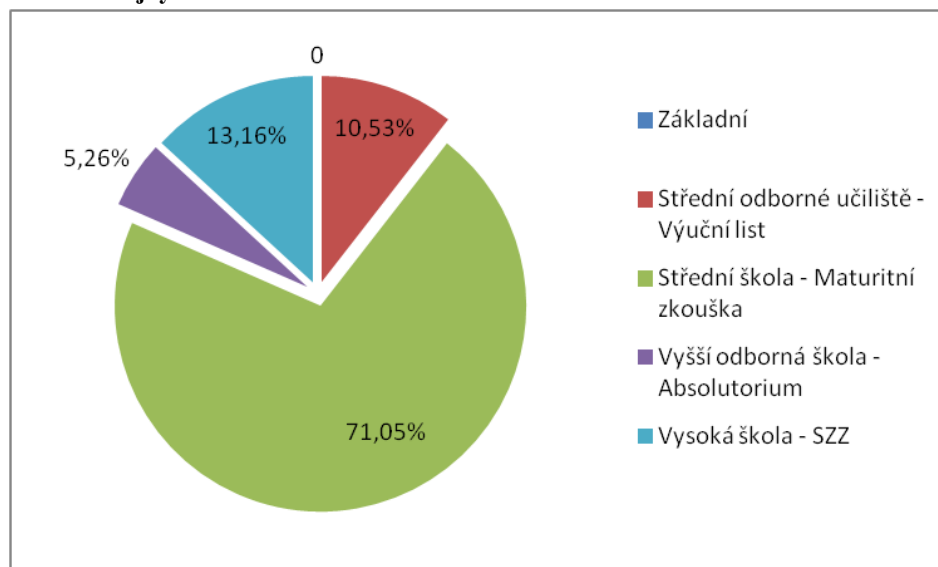


Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce byla zjišťována věková kategorie zaměstnanců. Nejvíce zastoupenou věkovou kategorií je ve společnosti PD je věkové rozmezí mezi 36 až 45 lety, což reprezentuje 63 zaměstnanců (55,26 %). Dalšími nejvíce zastoupenými kategoriemi je věk mezi 46 až 55 lety, což je 24 zaměstnanců (21,05 %) a také věková kategorie mezi 26 až 35 lety, což je 21 zaměstnanců (18,42 %). Zbýlých 6 zaměstnanců patří do kategorií pod 25 let nebo nad 56 let věku, což představuje 5,26 % respondentů.

Nejvyšší dosažené vzdělání

Graf 5 - Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců



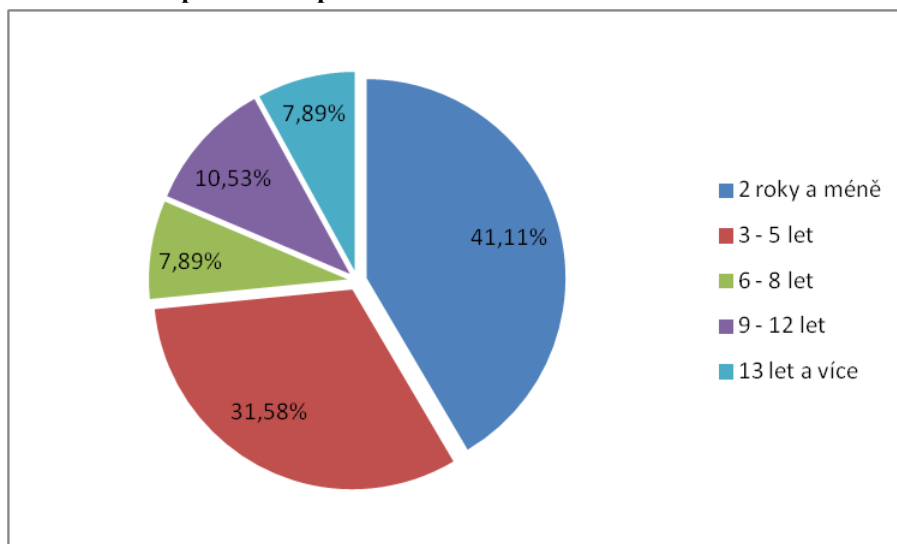
Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 3 bylo zjišťováno nejvyšší dosažené vzdělání jednotlivých zaměstnanců. Z dotazníku bylo zjištěno, že minimální dosahované vzdělání je Střední odborné učiliště, které bylo zakončené Výučním listem, takové vzdělání má 12 zaměstnanců, což představuje 10,53 %, mezi zaměstnanci nebyl nikdo, kdo by měl ukončené pouze základní vzdělání. Nejčastější dokončené vzdělání ve společnosti PD je střední škola zakončena Maturitní zkouškou, kterou složilo 71,05 % respondentů, což představuje 81 zaměstnanců.

Vyšší vzdělání než středoškolské má pouze 21 respondentů, z čehož 6 složilo Absolutorium na Vyšší odborné škole. Zbýlých 15 zaměstnanců je vysokoškolsky vzdělaných, což je 13,16 %, přičemž není pravidlem, že tito vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci by se pohybovali pouze v top managementu společnosti, tedy na centrále. Z těchto 15 zaměstnanců je totiž pouze 6 zaměstnaných v centrále společnosti, zbylí respondenti (tedy 9) jsou zaměstnanci jednotlivých středisek, kde pracují v pozici vedoucích stavebnin.

Délka pracovního poměru

Graf 6 – Délka pracovního poměru



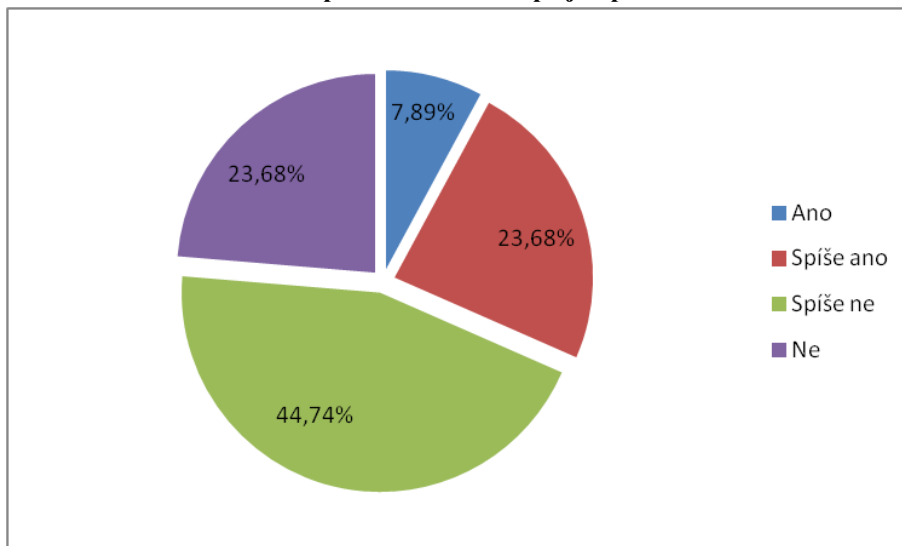
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 4 byla již zaměřena na pracovní poměr jednotlivých zaměstnanců, zjišťovala, jak dlouho trvá jejich pracovní poměr u společnosti PD. Nejvíce zaměstnanců – 41,11 %, což představuje 48 pracovníků, je zaměstnáno ve společnosti pouze 2 roky či méně. Dalších 36 pracovníků (31,58 %) pracuje ve společnosti mezi 3 a 5 lety. Zbýlých 30 zaměstnanců pracuje ve společnosti déle než 6 let. Tato statistika by mohla ukazovat

na problém společnosti PD s fluktuací zaměstnanců, když pouze 26,31 % zaměstnanců zůstane ve společnosti déle než 6 let.

Význam benefitů při výběru zaměstnání

Graf 7 - Důležitost benefitů při rozhodování o přijetí pracovní místa

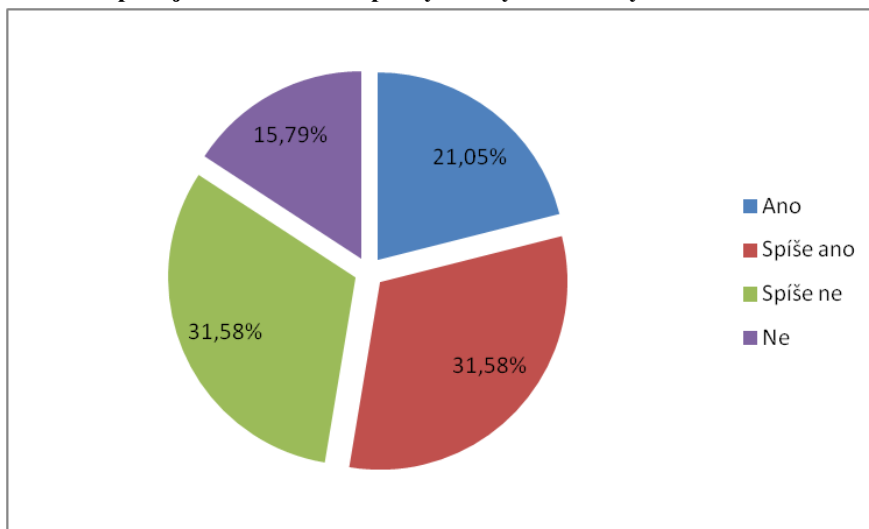


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 5 již byla zaměřena na problematiku samotných benefitů. V této otázce bylo zjišťováno, zda se zaměstnanci rozhodují podle těchto benefitů o přijetí pracovního místa. Pro 31,57 % zaměstnanců, tedy 36 pracovníků (tito zaměstnanci označili odpověď ano či spíše ano), jsou poskytované benefity důležité při rozhodování o přijetí pracovního místa, považují to za důležitou součást jejich odměny za vykonanou práci. Pro zbylých 68,42 % pracovníků, což představuje 78 zaměstnanců (tito zaměstnanci označili odpověď ne či spíše ne), nejsou poskytované benefity až tak důležitou součástí odměňování, proto je při rozhodování o přijetí pracovního místa neberou v úvahu, rozhodují se tak převážně dle nabízeného pracovního místa HM.

Spokojenost s aktuálně poskytovanými benefity ve společnosti

Graf 8 - Spokojenost s aktuálně poskytovanými benefity

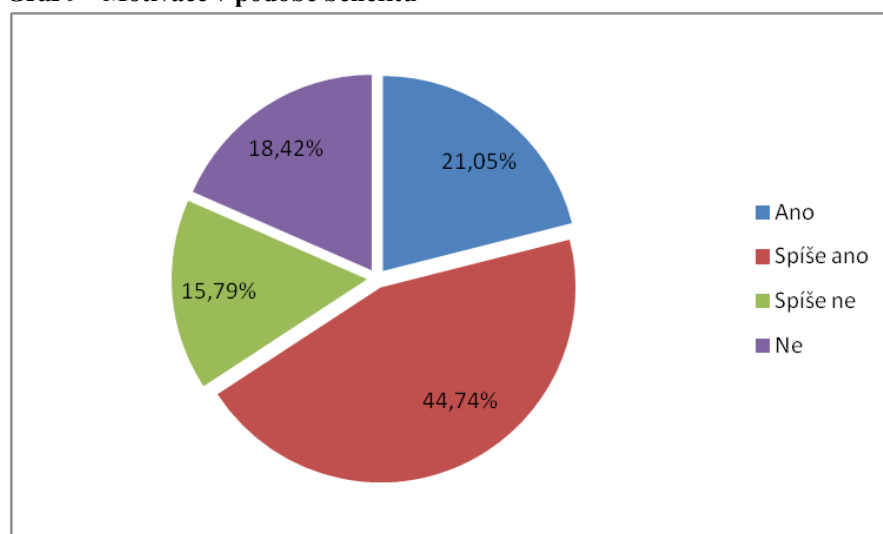


Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 6 byla zjišťována spokojenost zaměstnanců ohledně aktuálního stavu zaměstnaneckých benefitů. Zde je naprosto spokojeno pouze 21,05 % respondentů, což představuje 24 zaměstnanců. Spíše spokojeno je 31,58 %, což reprezentuje 36 zaměstnanců. Stejný počet, tedy 36, je spíše nespokojeno s těmito benefity. Zbýlých 18 zaměstnanců, tedy 15,79 % je naprosto nespokojeno s aktuálním stavem poskytovaných výhod.

Benefity jako motivace k vyššímu pracovnímu výkonu

Graf 9 - Motivace v podobě benefitů

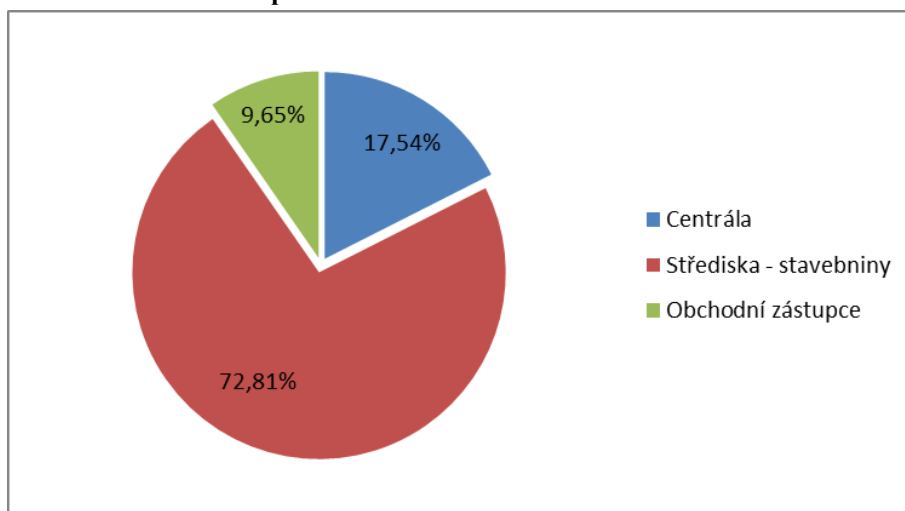


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 7 zjišťovala, zda jsou zaměstnanci motivováni k vyššímu pracovnímu výkonu, pokud jim zaměstnavatel poskytuje vedle jejich mzdy ještě zaměstnanecké benefity. Celkově jsou pro zaměstnance tyto benefity určitou motivací, protože na tuto otázku odpovědělo 21,05 % respondentů (24 zaměstnanců), že ano, 44,74 % respondentů (51 zaměstnanců) odpovědělo, že spíše ano. Pro více jak polovinu zaměstnanců jsou tedy tyto benefity jistou motivací. Naopak pro 15,79 % respondentů (18 zaměstnanců) tyto benefity spíše motivací nejsou a zbylých 18,42 % respondentů, tedy 21 zaměstnanců tyto benefity nemotivují vůbec.

Působení ve společnosti

Graf 10 - Působíště ve společnosti



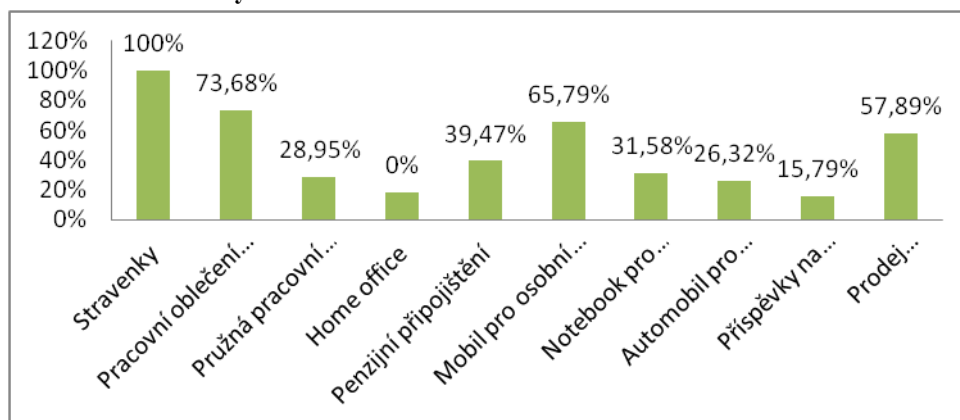
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 8 zjišťovala, kde jednotliví pracovníci ve společnosti PD působí, jaké je jejich rozmístění. Ze 114 respondentů jich 72,81 % (83) působí v oblasti jednotlivých stavebnin, 20 respondentů, tedy 17,54 %, pracuje v centrále společnosti a zbylých 11 (9,65 %) pracuje na pozici obchodního zástupce.

Toto rozvržení se přibližuje skutečnosti, kdy na centrále společnosti PD působí 13,61 % zaměstnanců z celkového počtu 595, obchodní zástupci představují 5,04 % zaměstnanců a zbylých 81,34 % zaměstnanců pracuje v jednotlivých střediscích společnosti (stavebninách), kdy mezi tyto pracovníky patří řidiči, skladníci, vedoucí středisek, prodavači a prodavačky.

Aktuálně využívané benefity

Graf 11 - Aktuální využívání benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

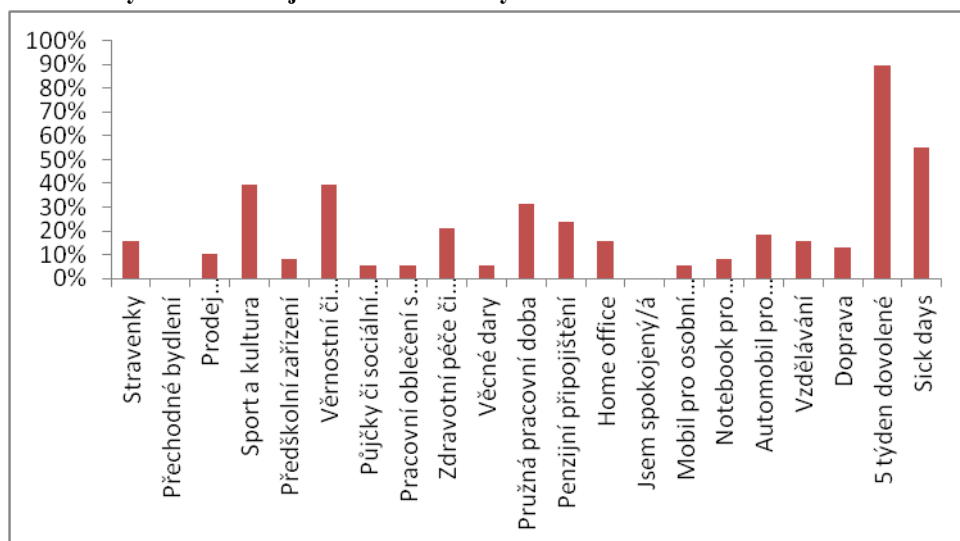
V otázce č. 9 bylo zjišťováno aktuální využívání jednotlivých benefitů. Všechny 114 respondentů označilo za aktuálně využívané benefity pouze stravenky. Jelikož tyto stravenky dostávají se mzdou, tak jsou o nich všichni zaměstnanci dostatečně informováni a využívají je. Dalším nejvíce rozšířeným benefitem je poskytnutí pracovního oblečení s logem zaměstnavatele. Tento benefit označilo celkem 84 zaměstnanců, což představuje 73,68 % - tento počet je dán charakterem společnosti a tím, že více než 80 % zaměstnanců pracuje v jednolitéch stavebninách či jako obchodní zástupci, kdy všichni tyto zaměstnanci dostávají oblečení s logem společnosti. Dalším benefitem, který je nejvíce využíván je používání mobilního telefonu pro osobní účely. Tento benefit využívá 65,79 % respondentů, což představuje 75 pracovníků. Jedná se převážně o pracovníky centrály, vedoucí středisek, obchodní zástupce či některé další zaměstnance. To, že mohou využívat prodej zvýhodněných produktů společnosti, označilo pouze 57,89 % respondentů, což představuje 66 zaměstnanců. Vzhledem k faktu, že na tento benefit mají nárok všichni zaměstnanci, to ukazuje na přílišnou neinformovanost zaměstnanců o možnosti využívání tohoto benefitu.

Další benefity již nebyly označovány tak často, je to z toho důvodu, že na určité benefity má nárok pouze určitá skupina zaměstnanců. Možnost využívat pružné pracovní doby označilo pouze 28,95 % - 33 respondentů, dalších 18,42 % - 21 respondentů využívá možnosti home office. 39,47 % respondentů, což představuje 45 pracovníků, dostává od společnosti PD příspěvek na penzijní přípojištění, penzijní spoření nebo životní pojištění v podobě nepeněžního plnění. Služební notebook pro osobní účely používá 36

zaměstnanců (31,58 % respondentů) a osobní automobil k soukromým účelům využívá 30 zaměstnanců (26,32 % respondentů). Posledním benefitem, který je ve společnosti PD využíván, jsou příspěvky na dopravu – označilo ho 18 zaměstnanců, což představuje 15,79 % respondentů.

Zájem o nové zaměstnanecké benefity

Graf 12- Vyhodnocení zájmu o nové benefity



Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku č. 10, jaké benefity by zaměstnanci nejvíce uvítali, bylo nejčastější odpovědí 5. týden dovolené. Tuto odpověď označilo celkem 102 zaměstnanců, což představuje 89,47 % respondentů. Zaměstnanci společnosti PD mají nárok pouze na zákonem stanovenou dovolenou – tedy 4 týdny, proto je tento benefit zaujal. V pořadí druhou nejčastější odpovědí byl benefit v podobě tzv. Sick days – kdy má pracovník nárok na několik dní volna v kalendářním roce, které může využít v případě nevolnosti či jiného zařizování, např. návštěvy úřadů a jiné zařizování, které by jinak nemohl uskutečnit. Tuto odpověď označilo celkem 63 zaměstnanců, což je 55,26 % respondentů.

45 zaměstnanců (39,47 % respondentů) by uvítalo příspěvky na sport a kulturu, stejný počet zaměstnanců, tedy 45, by rád dostával od svého zaměstnavatele věrnostní či stabilizační odměny a 36 zaměstnanců (31,58 % respondentů) by rádo využívalo pružnou pracovní dobu – tedy libovolně zvolený začátek této pracovní doby.

Další benefity již nedosahovaly takové oblíbenosti, odpovědi se pohybovali maximálně do 40 respondentů. Např. 18 zaměstnanců (15,79 % respondentů) by chtělo od společnosti PD příspěvek na stravování v podobě stravenek – tento benefit je ale

ve společnosti zaveden a 100 % respondentů uvedlo, že tento benefit využívá, tuto odpověď bychom mohli proto spíše vyhodnotit tak, že tito zaměstnanci zaškrtnuli v dotazníku stravenky proto, že to považují za opravdu dobrý benefit a neradi by o něj přišli. Zbylí zaměstnanci tento benefit již nejspíše berou jako samozřejmost. 12 zaměstnanců – 10,53 % respondentů by chtělo nakoupit zboží společnosti PD se slevou – tento benefit nevyužívají všichni zaměstnanci z důvodu špatné informovanosti, také je pravděpodobné, že jej nechtějí využívat všichni, například ženy tolik stavební materiál nevyužijí, proto by raději využívali jiný benefit.

9 zaměstnanců (7,89 % respondentů) by uvítalo příspěvek na předškolní zařízení pro své děti. 5,26 % respondentů, tedy 6 zaměstnanců by uvítalo pracovní oblečení s logem zaměstnavatele, stejný počet (tedy 6 respondentů) označilo, že by uvítali půjčky či sociální výpomoci od svého zaměstnavatele v době těžkých životních situací. Další respondenti, rovněž v počtu 6, by rádi od svého zaměstnavatele dostávali věcné dary. Naopak jiných 6 respondentů by uvítalo služební mobilní telefon, který by mohli využívat i pro své soukromé účely. 24 pracovníků (21,05 % respondentů) by chtělo využívat příspěvky na zdravotní péči a očkování. 27 pracovníků uvedlo (26,68 % respondentů), že by chtělo od svého zaměstnavatele dostávat příspěvky na penzijní připojištění, penzijní spoření nebo životní pojištění v podobě nepeněžního plnění. 18 zaměstnanců, což představuje 15,79 %, by uvítalo možnost home office – tedy práce z domova, stejný počet zaměstnanců by uvítal příspěvek na vzdělávání, aby mohli zvyšovat svou odbornou kvalifikaci. 7,89 % respondentů (9 zaměstnanců) by chtělo mít možnost používat notebook, a to i pro soukromé účely. 18,42 % respondentů (21 zaměstnanců) by chtělo využívat osobní automobil, taktéž i pro osobní účely. V neposlední řadě by 15 zaměstnanců (13,16 % respondentů) rádo od společnosti dostávali příspěvek na dopravu. Žádný zaměstnanec neoznačil to, že by chtěl dostávat příspěvek na přechodné bydlení.

Žádný ze zaměstnanců také neoznačil takovou odpověď, že by byl plně spokojen s aktuálním stavem poskytovaných benefitů a že by mu žádný benefit nechyběl. Každý zaměstnanec by tedy rád ke stávajícím benefitům dostával ještě nějaký jiný z nabídky, která byla sestavena v otázce č. 10.

4.1.7 Shrnutí aktuálního stavu

Z informací, které byly poskytnuté společností PD, bylo zjištěno, že mezi nejvýznamnější benefity, které poskytují svým zaměstnancům, jsou stravenky, příspěvek na penzijní připojištění, možnost nákupů zvýhodněných produktů společnosti a využití služebního automobilu pro soukromé účely pro některé druhy zaměstnanců. Společnost PD poskytuje svým zaměstnancům stravenky, jejichž nominální hodnota je 50,- Kč, kterou z 55 % hradí zaměstnavatel, dle modelového výpočtu v tabulce č. 4, kdy bylo zjištěno, že pro zaměstnavatele je výhodnější poskytovat za každý pracovní den jednu stravenku v hodnotě 50,- Kč, než svým zaměstnancům o tuto částku zvyšovat HM, tato úspora činí pro zaměstnavatele 790,- Kč.

Dalším významným benefitem je poskytování příspěvků na penzijní připojištění, kdy je poskytován za podmínky, že zaměstnanec souhlasí se snížením HM o 1.000,- Kč – v takovém případě ale má nárok od zaměstnavatele na příspěvek ve výši 1.340,- Kč na penzijní připojištění. Při poskytnutí takového příspěvku jsou celkové náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance totožné jako v případě, kdy zaměstnanec nevyužívá tohoto příspěvku a nesnížila se mu HM o 1.000,- Kč. Dle modelového výpočtu v tabulce č. 5 má celkový měsíční příjem vyšší ten zaměstnanec, který využívá tohoto příspěvku a to o 651,- Kč.

Dalším benefitem, je využití služebního automobilu pro soukromé účely. Takovýto zaměstnanec má sice ČM menší, než zaměstnanec, který auto nevyužívá a to v modelovém výpočtu o 1.555,- Kč, ale je to jistý druh benefitu v nehmotné formě, proto je zaměstnanci velice oblíben, protože nemusí vynakládat finanční prostředky na pořízení vlastního automobilu. Nicméně pro zaměstnavatele je tento benefit nevýhodný, protože 1 % ze vstupní ceny vozidla, které se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, zvyšuje náklady, které má zaměstnavatel za zaměstnance, který využívá služební automobil i pro soukromé účely. Tyto náklady jsou vyšší o 6.700,- Kč.

A v neposlední řadě je to prodej zboží společnosti za zvýhodněnou cenu, kdy jsou produkty společnosti zaměstnancům prodávány za nákupní cenu, ke které je připočtena 5 % hrubá marže.

4.1.8 Shrnutí dotazníkového šetření

Ve společnosti PD je více zaměstnanců mužského pohlaví, což by mělo odpovídat skutečnosti vzhledem k pozicím jako skladník či řidič, kdy tito zaměstnanci pracují s těžkými předměty. Věková kategorie zaměstnanců je nejvíce zastoupena mezi 36 až 45 lety, tohoto věku je více jak polovina dotazovaných. Přes 70 % dotazovaných uvedlo jako nejvyšší dosažené vzdělání střední školu s maturitní zkouškou. Více jak 70 % zaměstnanců také uvedlo, že ve společnosti pracují méně jak 5 let, což může ukazovat na problémy s fluktuací zaměstnanců. V další otázce opět více jak 70 % zaměstnanců uvedlo, že jejich působiště jsou jednotlivé pobočky stavebnin, což odpovídá rozložení pracovníků ve skutečnosti.

Pouze cca 30 % zaměstnanců označilo, že se rozhodují či spíše rozhodují o přijetí pracovního místa dle nabízených benefitů. Přibližně 20 % respondentů je s aktuálním stavem naprosto spokojeno, okolo 30 % je s aktuálním stavem spíše spokojeno, ale také přibližně 50 % respondentů označilo, že jsou nespokojeni či spíše nespokojeni a pro cca 65 % zaměstnanců jsou tyto benefity motivací k pracovnímu výkonu, kdy označili ano či spíše ano. V aktuální chvíli využívá 100 % zaměstnanců pouze stravenky, více jak 70 % zaměstnanců využívá pracovní oblečení, cca 65 % zaměstnanců služební telefon i pro soukromé účely a cca 57 % zaměstnanců využívá zvýhodněného prodeje produktů. Naopak nově by chtělo cca 90 % zaměstnanců zavést 5. týden dovolené a cca 55 % zaměstnanců by chtělo využívat Sick days.

4.1.9 Návrh na změnu

Společnost PD poskytuje svým zaměstnancům vedle mzdy také benefity. Nicméně vždy je prostor pro zlepšení a vzhledem k faktu, kdy z dotazníkového šetření vyplynulo, že z celkového počtu 114 respondentů jich je 54 spíše nespokojeno nebo naprosto nespokojeno, je zde žádoucí změna některých benefitů či vylepšení tohoto portfolia pro větší spokojenost zaměstnanců, která by mohla ovlivnit i fluktuaci zaměstnanců – z dotazníkového šetření vyplynulo, že více jak 70 % respondentů pracuje ve společnosti méně jak 5 let. Spokojený zaměstnanec nemá důvod měnit své dosavadní zaměstnání a k této spokojenosti jistě napomáhají i zaměstnanecké benefity.

Z dotazníkového šetření a veškerých informací, které byly poskytnuty společností, bylo aktuálně poskytované portfolio benefitů vyhodnoceno jako nevyhovující a proto

vyplývají z tohoto šetření dvě varianty návrhů pro optimalizaci aktuálního stavu poskytovaných benefitů.

Zvýšení hodnoty stravenek

100 % respondentů označilo v dotazníkovém šetření, že využívá od zaměstnavatele příspěvek na stravování v podobě nepeněžního plnění, konkrétně stravenek. Je to tedy takový benefit, o kterém je každý dobře informován a je nejvyužívanějším benefitem z portfolia, které je ve společnosti poskytováno, a to většinou na úhradu obědů v pracovní době. V ostatních případech je tato stravenka využívána na úhradu nákupu např. v řeznictví či v supermarketu. Jedná se o oboustranně daňově a odvodově výhodný benefit. Jednou z variant na zlepšení dosavadní situace a poskytovaného portfolia benefitů by proto mohlo být zvýšení nominální hodnoty jedné stravenky, které zaměstnanci dostávají.

Zaměstnanci dostávají stravenky ve výši 50,- Kč, jak již bylo řečeno výše, nicméně při využívání těchto stravenek pro úhradu obědů musejí vynaložit k této stravence určitou částku v hotovosti, aby si mohli tento oběd zakoupit. Tato nynější stravenka jim rozhodně nepokryje celkové náklady jednoho jídla. Proto by zaměstnavatel pro zvýšení atraktivity pracovního místa z pohledu mzdových a benefitních podmínek mohl svým zaměstnancům tuto nominální hodnotu zvýšit a nově tak poskytovat stravenky v nominální hodnotě 100,- Kč.

Z těchto stravenek by zaměstnavatel opět hradil pouze tu část, která je dle zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů daňově uznatelná, tedy 55 % hodnoty této stravenky. Zbytková hodnota stravenky by byla hrazena srážkou ze mzdy zaměstnance, jako tomu je nyní.

Tabulka 7 - Modelový výpočet při zvýšení hodnoty stravenek

	hodnota 50,- Kč	hodnota 100,- Kč
hrubá mzda	15 000	15 000
SP zaměstnanec	975	975
ZP zaměstnanec	675	675
SP zaměstnavatel	3 750	3 750
ZP zaměstnavatel	1 350	1 350
Superhrubá mzda	20 100	20 100
základ daně	20 100	20 100
záloha na daň	3 015	3 015
sleva na poplatníka	2 070	2 070
daň z příjmu	945	945
čistá mzda/měs.:	12 405	12 405
čistá mzda/rok:	148 860	148 860
stravenky/20 prac. dnů	1 000	2 000
z toho hradí zaměstnavatel	550	1 100
z toho hradí zaměstnanec	450	900
čistá mzda/měs. po srážce za stravenky	11 955	11 505
celkový měs. příjem pro zaměstnance	12 955	13 505
mzdové náklady zaměstnavatele	20 100	20 100
celkem náklady zaměstnavatele/měs.	20 650	21 200

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 7 je uveden modelový výpočet mzdy zaměstnance při HM 15.000,- Kč a poskytování stravenek ze strany zaměstnavatele v nominální hodnotě 50,- Kč – což je současný stav poskytovaných benefitů. V této variantě je celkový měsíční příjem zaměstnance 12.955,- Kč a celkové náklady zaměstnavatele jsou 20.650,- Kč. V návrhu nového stavu bylo navrženo zvýšení hodnoty stravenky o 50,- Kč, tedy na 100,- Kč. V této variantě je celkový měsíční příjem zaměstnance 13.505,- Kč, tedy o 550,- Kč více než v první variantě, kdy hodnota stravenek byla pouze 50,- Kč, celkové měsíční náklady zaměstnavatele se ale o 550,- Kč zvýšily.

Pro zaměstnance se tedy jedná o výhodnější benefit, jelikož jejich celkový měsíční příjem vzrostl a tento příjem je osvobozen od daně z příjmu, tudíž se nezahrnuje ani do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Náklady zaměstnavatele jsou sice vyšší, ale jedná se o daňově uznatelné náklady, takže

pro zaměstnavatele je tento benefit daňově výhodný a zároveň tímto zvýšením vylepší portfolio svých benefitů, takže zaměstnanci budou jistě spokojenější.

5. týden dovolené x zavedení sick days

V dotazníkovém šetření byl zjišťován i názor respondentů ohledně nových benefitů, které by do budoucna rádi využívali. V této otázce označilo celkem 89,47 % respondentů, že by rádi využívali 5. týden dovolené. Zaměstnanci společnosti PD mají nárok pouze na zákonnou dovolenou, tedy 4 týdny. Zaměstnavatel by tedy mohl svým zaměstnancům opět z důvodu zvýšení atraktivity pracovního místa poskytnout další týden dovolené navíc. Náhrady mezd za tento 5. týden dovolené jsou pro společnost daňově uznatelným výdajem, nicméně pouze v případě, pokud tato dovolená a její právo na ni přísluší z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní smlouvy. Na straně zaměstnance tato náhrada mzdy patří do zdanitelných příjmů, takže je zahrnuta i do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

Pokud by ale společnost nechtěla zavádět 5. týden dovolené, tak by určitou variantou mohlo být zavedení tzv. sick days. V dotazníkovém šetření se celkem 55,26 % respondentů vyjádřilo (2. nejčastěji označená odpověď), že by uvítali zavedení tohoto benefitu, jedná se o několik dní volna v kalendářním roce, které zaměstnanec může využít např. v případě nachlazení či potřeby zařizování – např. návštěvy úřadů apod. Společnost PD by tak svým zaměstnancům mohla poskytovat 3 dny volna za kalendářní rok v rámci tohoto benefitu, kdy je to o 2 dny méně než při zavádění dalšího týdne dovolené, proto by to pro společnost mohla být zajímavější varianta. Na tyto 3 dny volna by měl nárok každý zaměstnanec, který pracuje ve společnosti na hlavní pracovní poměr a již ukončil zkušební dobu.

Společnost může náhradu mzdy zahrnout do daňově uznatelných výdajů, avšak pouze v případě, kdy toto právo pro zaměstnance vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či pracovní smlouvy. Takže pro zaměstnavatele se jedná o daňově výhodný benefit. Na straně zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, tudíž musí být také zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

4.1.10 Shrnutí a diskuze

Zaměstnanecké výhody jsou velice důležitou součástí odměňování zaměstnanců, nárok na odměnu za odvedenou práci zaručuje zaměstnancům Zákoník práce (zákon

č. 262/2006 Sb.), ale na zaměstnanecké výhody tento nárok dle tohoto zákona nevzniká, jedná se tudíž o dobrovolné rozhodnutí zaměstnavatele tyto benefity poskytovat. Zaměstnavatel ale musí v současnosti využívat více nástrojů pro odměňování zaměstnanců vzhledem k nízké nezaměstnanosti, a proto většina společností poskytuje určité portfolio benefitů, které stojí vedle hrubé mzdy a jsou pro zaměstnance mnohdy rozhodujícím faktorem k přijetí pracovní nabídky. Pro zaměstnavatele se může jednat i o jistou složku konkurenceschopnosti, protože převážně díky nastavenému systému odměňování a benefitů, získá tento zaměstnavatel kvalifikované zaměstnance, kteří dají přednost jeho nabídce před tou konkurenční. Tyto výhody jsou upraveny zákonem č. 586/1992 Sb., zákon o dani z příjmu, kde je upravena především daňová problematika těchto benefitů.

Cílem diplomové práce bylo zjištění současné úrovně poskytovaných benefitů ve zvolené organizaci a následně návrh optimálního portfolia těchto benefitů. Zvolenou organizací se stala společnost Pro-Doma, SE, která je distributorem stavebního materiálu. Tato společnost svým zaměstnancům poskytuje celkem rozšířené portfolio benefitů, mezi které se řadí např. příspěvek na stravování v podobě stravenek, příspěvek na penzijní připojištění, pracovní oblečení, prodej zvýhodněných produktů společnosti, mobilní telefon, notebook či automobil i pro soukromé účely či příspěvky na dopravu. Toto portfolio je rozmanité, nicméně i přesto bylo z dotazníkového šetření zjištěno, že 47,29 % respondentů je nespokojeno s poskytovanými benefity, což může být i důvod zjištěné fluktuace zaměstnanců, kdy z tohoto šetření vyplynulo, že více jak 70 % respondentů pracuje ve společnosti méně než 5 let, což je vzhledem k délce působení společnosti 25 let na českém trhu jistě na pováženou.

Společnost by tedy měla více plánovat svoji činnost v oblasti personalistiky a odměňování zaměstnanců a měla by trochu pozměnit portfolio poskytovaných benefitů, aby docílila větší spokojenosti zaměstnanců. Přitom tato změna nemusí být žádným způsobem drastická. Navrhovaným řešením je zvýšení příspěvku na stravování, tedy zvýšení nominální hodnoty poskytovaných stravenek z 50,- Kč na 100,- Kč, kdy by společnost hradila pouze tu část, která je daňově uznatelná, tedy 55 % z celkové hodnoty stravenky. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že je to nejvíce využívaný benefit, kdy ho označilo 100 % respondentů, proto by jistě každý zaměstnanec uvítal toto zvýšení. Pro zaměstnance by tento benefit byl daňově i odvodově výhodný, protože náklady na úhradu částečné hodnoty stravenek jsou osvobozeny od daně z příjmu, tudíž se nezahrnují

ani do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění, a v modelovém výpočtu v tabulce č. 7 bylo spočteno, že při hrubé mzdě 15.000,- Kč je celkový měsíční příjem zaměstnance, při zvýšení nominální hodnoty stravenek, o 550,- Kč vyšší než při současném stavu. Pro zaměstnavatele by se celkové měsíční náklady za zaměstnance ale o 550,- Kč zvýšily při uchování HM 15.000,- Kč, nicméně tyto náklady by zapříčinily větší spokojenost zaměstnanců, protože hodnota stravenky v nominální hodnotě 100,- Kč je pro ně velice zajímavá, kdy tyto stravenky používají na úhradu obědů a nemusejí tedy na tyto účely vynakládat další hotovost. Pro zaměstnavatele se i přes toto zvýšení jedná o daňově výhodný benefit.

Další variantou, případně doplněním by mohlo být zavedení 5. týdne dovolené, kdy pro tento benefit hlasovalo celkem 89,47 % respondentů. Náhrady mezd za tento týden dovolené mohou být za určitých podmínek zahrnuty do daňově uznatelných nákladů, pro zaměstnance se jedná o zdanitelné příjmy, tudíž by byly zahrnuty i do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Nicméně 5. týden dovolené není pro společnost prioritou, proto by společnost měla zavést alespoň nárok na zdravotní dny volna, tzv. sick days, kdy tento benefit označil v dotazníkovém šetření celkem 55,26 % respondentů. Tyto dny volna by mohly být poskytovány v rozsahu 3 dnů za kalendářní rok a to pouze zaměstnancům, kteří pracují ve společnosti na hlavní pracovní poměr a mají ukončenou zkušební dobu. Tato varianta sick days by mohla být pro společnost zajímavější, protože se jedná o 2 dny volna méně než při 5. týdnu dovolené a zaměstnanci by je jistě uvítali, protože je mohou využít v případě nenadálého nachlazení či jiného zařizování, na které nechtějí využívat dovolenou. Náhrady mezd za tyto dny mohou být zahrnuty do daňově uznatelných výdajů opět za určitých podmínek a na straně zaměstnance se jedná o zdanitelné příjmy, tudíž musí být zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. V obou variantách se tedy pro zaměstnavatele jedná o daňově výhodný benefit.

5. Závěr

Hlavním cílem diplomové práce byla optimalizace poskytovaného portfolia zaměstnaneckých benefitů ve vybraném podniku, kterým byla společnost Pro-Doma, SE. S ohledem na velikost podniku, počet zaměstnanců a finanční situaci společnosti byla navržena optimalizace portfolia aktuálně poskytovaných benefitů.

Touto optimalizací je zvýšení nominální hodnoty stravenek z již poskytovaných 50,- Kč na 100,- Kč s ohledem na výsledky dotazníkového šetření, kdy tento benefit využívá 100 % respondentů. Při zachování rozložení poměru úhrad stravenek, kdy 55 % hradí zaměstnavatel a 45 % zaměstnanec se celkový měsíční příjem zaměstnance zvýší oproti současnému stavu o 550,- Kč, celkové měsíční náklady zaměstnavatele se ale zvýší o 550,- Kč, ale jedná se o daňově uznatelné náklady. Toto zvýšení příspěvku na stravování v podobě stravenek je tedy pro společnost daňově výhodné vzhledem k typu nákladů, zároveň je to výhodné i pro zaměstnance vzhledem k nezahrnutí do zdanitelných příjmů zároveň vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

Druhou variantou, která může doplnit či nahradit tu první, je zavedení 5. týdne dovolené či poskytnutí tzv. sick days v celkové výši 3 kalendářních dnů v roce. Na zdravotní dny volna, tzv. sick days by měli zaměstnanci nárok po ukončení zkušební doby a za podmínky, že ve společnosti pracují na hlavní pracovní poměr. Náhrady mezd za tyto dny je pro společnost daňově uznatelným výdajem a pro zaměstnance patří tato náhrada mzdy do zdanitelných příjmů. Tento benefit, jako v předchozím případě, je tedy pro zaměstnavatele daňově výhodný.

Pro-Doma, SE je stabilní společností na českém trhu a velice si cení svých zaměstnanců, kteří jí pomáhají v úspěšném fungování, proto by tyto zaměstnance měla správně motivovat a odměňovat. Toto vylepšení poskytovaných benefitů jistě vylepší postoj zaměstnanců k práci, protože si budou vědomi toho, že si je zaměstnavatel opravdu cení.

6. Zdroje

Odborná literatura:

- ARMSTRONG, Michael. Personální management. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-614-5.
- ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- ČESKO, -- RANDLOVÁ, N. -- ČESKO. ZÁKONÍK PRÁCE (1965, NOVELY 1999-2006). Zákoník práce 2015 : redakční uzávěrka 12.1.2015. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-093-3.
- ČESKO. Zákon o účetnictví : 2014 : redakční uzávěrka 11.11.2013. Ostrava: Sagit, 2013. ISBN 978-80-7488-016-2.
- D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty* .. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-934-2
- KOCIANOVÁ, Renata. Personální řízení: východiska a vývoj. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3269-5.
- KOLIBOVÁ, Helena. -- JANOUŠKOVÁ, Jana. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1364-0
- MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2. aktualizované vydání. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-754-6.
- ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. Abeceda mzdové účetní. Olomouc: ANAG, 1996. Práce, mzdy, pojištění.
- ULRICH, David. Mistrovské řízení lidských zdrojů: překlad bestselleru Human resource champions. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3058-5.

Právní předpisy:

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 563/1991 Sb., zákon o účetnictví

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

Internetové zdroje:

Stavebniny PRO-DOMA. [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.pro-doma.cz/>

Ostatní zdroje:

Interní materiály společnosti Pro-Doma, SE

7. Seznam obrázků, tabulek a grafů

Obrázek 1 - Schéma účtování mezd	21
Obrázek 2 - Schéma zúčtování s ISP a ZP	22
Obrázek 3 - Odměňovací plán prodejců stavebního materiálu	43
Obrázek 4 - Odměňovací plán vedoucích středisek	44
Obrázek 5 - Odměňovací plán Obchodních zástupců	45
Tabulka 1 - Výpočet Čisté mzdy	19
Tabulka 2 - Slevy na dani	19
Tabulka 3 - Daňové zvýhodnění	20
Tabulka 4 - Modelový výpočet mzdy s příspěvkem v podobě stravenek / zvýšení mzdy o cenu stravenek	47
Tabulka 5 - Vzorový kalkulátor příspěvků	50
Tabulka 6 - Modelový výpočet ČM s / bez služebního automobilu	52
Tabulka 7 - Modelový výpočet při zvýšení hodnoty stravenek	67
Graf 1 - Vývoj počtu poboček	40
Graf 2 - Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti Pro-Doma, SE	41
Graf 3 - Pohlaví zaměstnanců	55
Graf 4 - Věková kategorie zaměstnanců	56
Graf 5 - Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců	56
Graf 6 – Délka pracovního poměru	57
Graf 7 - Důležitost benefitů při rozhodování o přijetí pracovní místa	58
Graf 8 - Spokojenost s aktuálně poskytovanými benefity	59
Graf 9 - Motivace v podobě benefitů	59
Graf 10 - Působíště ve společnosti	60
Graf 11 - Aktuální využívání benefitů	61
Graf 12- Vyhodnocení zájmu o nové benefity	62

8. Přílohy

Příloha 1 - Dotazník spokojenosti zaměstnanců společnosti Pro-Doma, SE..... 76

Příloha 1 - Dotazník spokojenosti zaměstnanců společnosti Pro-Doma, SE

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku ohledně zaměstnaneckých benefitů. Tento dotazník je naprosto anonymní a zabere Vám jen chvíli Vašeho času. Dotazník je vytvořen pouze pro účely výzkumu, výstupy z tohoto dotazníku budou použity v mé Diplomové práci.

Děkuji za Váš čas

Andrea Nekolná

1. Pohlaví

- Žena
- Muž

2. Věková kategorie

- 25 let a méně
- 26 až 35 let
- 36 až 45 let
- 46 až 55 let
- 56 až 65 let
- 66 let a více

3. Nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Střední odborné učiliště - Výuční list
- Střední škola - Maturitní zkouška
- Vyšší odborná škola - Absolutorium
- Vysoká škola – SZZ

4. Jak dlouho pracujete ve společnosti?

- 2 roky a méně
- 3 až 5 let
- 6 až 8 let
- 9 až 12 let
- 12 let a více

5. Byly pro Vás benefity důležité při rozhodování o přijetí pracovního místa ve společnosti?

- Ano
- Spíše ano

- Spíše ne
- Ne

6. Jste spokojený/á s aktuálně poskytovanými benefity ve společnosti?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

7. Jsou pro Vás tyto benefity motivací k lepšímu pracovnímu výkonu?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

8. Jaké je Vaše působení ve společnosti?

- Střediska (stavebniny)
- Obchodní zástupce
- Centrála společnosti

9. Jaké benefity aktuálně využíváte nebo můžete využívat?

- Příspěvek na stravování (stravenky)
- Příspěvky na přechodné bydlení
- Pracovní oblečení s logem zaměstnavatele
- Věcné dary
- Pružná pracovní doba
- Home office
- Příspěvek na penzijní připojištění / penzijní spoření / životní pojištění
- Využití firemního mobilního telefonu i pro soukromé účely
- Využití firemního notebooku i pro soukromé účely
- Využití osobního automobilu i pro soukromé účely
- Příspěvky na vzdělávání
- Příspěvky na dopravu
- Zdravotní dny volna, tzv. Sick days
- Prodej zvýhodněných produktů společnosti

10. Jaké benefity byste chtěli využívat, kdyby společnost uvažovala o zavedení dalších zaměstnaneckých benefitů?

- Příspěvek na stravování (stravenky)
- Příspěvky na přechodné bydlení
- Prodej zvýhodněných produktů společnosti
- Příspěvky na sport a kulturu
- Příspěvek na předškolní zařízení pro děti zaměstnanců

- Věrnostní či stabilizační odměny
- Půjčky či sociální výpomoci
- Pracovní oblečení s logem zaměstnavatele
- Příspěvky na zdravotní péči či očkování
- Věcné dary
- Pružná pracovní doba
- Příspěvek na penzijní připojištění / penzijní spoření / životní pojištění
- Home office
- Využití firemního mobilního telefonu i pro soukromé účely
- Využití firemního notebooku i pro soukromé účely
- Využití osobního automobilu i pro soukromé účely
- Příspěvky na vzdělávání
- Příspěvky na dopravu
- 5 týden dovolené
- Zdravotní dny volna, tzv. Sick days
- Jsem spokojený/á, nic mi nechybí
- Jiný benefit, který: