Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra financí a účetnictví

# Diplomová práce

# Příjmy zaměstnanců ze závislé činnosti z pohledu optimalizace daně z příjmů

Vypracovala: Bc. Veronika Holadová
Vedoucí: Ing. Jarmila Rybová

České Budějovice 2018

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
**Ekonomická fakulta**
Akademický rok: **2017/2018**

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

| | |
|---|---|
| Jméno a příjmení: | **Bc. Veronika HOLADOVÁ** |
| Osobní číslo: | **E15590** |
| Studijní program: | **N6208 Ekonomika a management** |
| Studijní obor: | **Řízení a ekonomika podniku** |
| Název tématu: | **Příjmy zaměstnanců ze závislé činnosti z pohledu optimalizace daně z příjmů** |
| Zadávající katedra: | **Katedra účetnictví a financí** |

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:
Vyhodnotit dopad úpravy aplikace zaměstnaneckých benefitů v konkrétním podniku na disponibilní příjmy zaměstnanců.

Rámcová osnova:
Úvod.
1. Zdanění příjmů ze závislé činnosti v ČR.
2. Zaměstnanecké benefity ve vztahu k daním z příjmů.
3. Metodika praktické části.
4. Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu.
5. Stávající zaměstnanecké benefity v podniku.
6. Návrh nových zaměstnaneckých benefitů na základě dotazníkového šetření.
7. Výpočet daňového zatížení zaměstnanců při aplikaci nově navržených benefitů.
8. Vyhodnocení vybraných variant s ohledem na daňovou uznatelnost souvisejících výdajů pro zaměstnavatele.
Závěr.

| | |
|---|---|
| Rozsah grafických prací: | **Dle potřeby** |
| Rozsah pracovní zprávy: | **50-60 stran** |
| Forma zpracování diplomové práce: | **tištěná** |

Seznam odborné literatury:

**Dvořáková, V. a kol. (2017).** *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob.* **Praha: Wolters Kluwer.**
**Eurostat (2015).** *Taxation trends in the European Union.* **Luxembourg: Publications Office of the European Union.**
**Marková, H. (2017).** *Daňové zákony 2017.* **Praha: Grada.**
**Vančurová, A., Láchová, L. (2016).** *Daňový systém 2016 aneb učebnice daňového práva.* **Praha: VOX, a.s..**

| | |
|---|---|
| Vedoucí diplomové práce: | **Ing. Jarmila Rybová, Ph.D.**<br>Katedra účetnictví a financí |
| Datum zadání diplomové práce: | **18. října 2017** |
| Termín odevzdání diplomové práce: | **13. dubna 2018** |

doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

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

doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. února 2018

**Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

Ve Skočidolovicích dne .....

Bc. Veronika Holadová

**Poděkování**

Ráda bych poděkovala paní Ing. Jarmile Rybové, vedoucí diplomové práce, za její pomoc a cenné rady při zpracovávání této diplomové práce. Současně děkuji paní Ing. Heleně Vlkové za poskytnutí potřebných informací.

Dále bych ráda poděkovala mé rodině a přátelům, kteří mě při zpracovávání diplomové práce podporovali.

**Obsah**

Úvod ... 8

1 Daň z příjmů fyzických osob ... 10

1.1 Příjmy zaměstnance ze závislé činnosti (§6) ... 11

1.2 Stanovení základu daně a jeho úprava ... 13

1.3 Sazba daně a slevy na dani ... 15

1.4 Zaměstnavatel jako plátce daně z příjmů ... 17

2 Zaměstnanecké benefity ... 21

2.1 Příklady benefitů ve vztahu k daním z příjmů ... 24

2.2 Členění benefitů ... 27

3 Metodika ... 29

4 Charakteristika Agropodniku Košetice, a.s. a stálá nabídka benefitů ... 31

4.1 Nabídka aktuálních zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ... 32

4.1.1 Příspěvek na životní pojištění ... 32

4.1.2 Příspěvek na stravování ... 33

4.1.3 Pracovní obuv a oděv, prací prášek ... 34

4.1.4 Odměna k životnímu jubileu ... 34

4.2 Daňové zatížení zaměstnavatele při poskytnutí aktuálních benefitů ... 34

4.3 Přehled chybějících benefitů ... 36

5 Dotazníkové šetření ... 39

5.1 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření ... 45

6 Stávající daňové zatížení zaměstnanců ... 46

7 Zhodnocení návrhů ... 50

7.1 Zhodnocení daňového zatížení zaměstnance ... 50

7.2 Zhodnocení daňového zatížení zaměstnavatele ... 51

7.3 Shrnutí návrhů ... 53

Závěr ... 54

Summary ... 56

Použitá literatura ..... 57

Seznam tabulek ..... 60

Seznam grafů ..... 61

Přílohy ..... 62

# Úvod

Daň z příjmů se dotýká všech ekonomicky aktivních obyvatel. Daň z příjmů fyzických osob je důležitým zdrojem příjmů do státního rozpočtu České republiky. V současnosti lze pojem daň nejlépe definovat jako zákonem uloženou platbu plynoucí do veřejného rozpočtu. Je nenávratná, neekvivalentní a zpravidla neúčelová. Jedná se peněžní plnění, pravidelně se opakující v nějakém intervalu.

Cílem této diplomové práce je vyhodnotit zaměstnanecké benefity z pohledu jejich dopadu na příjem zaměstnance v konkrétním podniku. Podle mého názoru, je toto téma velice aktuální. Benefity, které zaměstnanci mohou získat, patří k velkým lákadlům, kterými se společnost snaží zaujmout nové uchazeče, ale také se snaží udržet a především motivovat stávající zaměstnance.

Zaměstnanci nemají na benefity právní nárok, tyto výhody poskytují společnosti dobrovolně nad rámec mzdy. Zaměstnanecké benefity mají společnosti upraveny ve vnitropodnikových směrnicích, případně jsou stanoveny v pracovních smlouvách.

První část práce – teoretická, zahrnuje dvě kapitoly, které se věnují charakteristice daně z příjmů fyzických osob a zaměstnaneckých benefitů. Popisují obecně tuto daň a příjmy ze závislé činnosti. Vysvětlují zdanitelné a nezdaňované příjmy, z čeho se skládá základ daně a jaké jsou nezdanitelné části základu daně. Rozebírají sazby daně a možnosti užití slev na dani. Dále zde osvětlují povinnosti zaměstnavatele jako plátce daně z příjmů. A v neposlední řadě popisují zaměstnanecké benefity, a to jak význam, členění, tak příklady nejčastěji využívaných benefitů.

Druhá část práce – praktická, je zaměřena na aplikaci zaměstnaneckých benefitů v Agropodniku Košetice a.s. Tuto společnost jsem si vybrala, protože ji velmi dobře znám a věděla jsem, že účetní bude ochotna mi poskytnout potřebné informace. Dalším důvodem byla stávající situace v podniku. Společnost nabízí již několik výhod pro své zaměstnance, ale stále by se dala aktuální nabídka benefitů rozšířit. Abych zjistila, jaké benefity společnost nabízí, které výhody zaměstnancům chybí a jaký mají na celou věc pohled, jsem použila dotazníkové šetření. Dotazník byl rozeslán zaměstnancům společnosti. Z dotazníkového šetření bylo tedy možné zjistit, jak jsou zaměstnanci spokojeni se stávajícími benefity ve společnosti, jaké další benefity by uvítali, a zdali mají přehled o daňovém zvýhodnění, které si mohou uplatnit.

Z výsledků je zřetelně vidět, jaký vliv mají nezdanitelné části základu a slevy na dani z příjmů na čisté příjmy zaměstnanců a jak je daňově zatížen zaměstnavatel i zaměstnanec z hlediska benefitů.

V závěru diplomové práce jsou vyhodnocené návrhy aplikace dalších zatím nevyužitých benefitů, které vyplynuly z dotazníkového šetření. Přihlíží se zde na finanční zatížení společnosti dosavadními benefity, zhodnocení, zda podnik má finanční prostředky na poskytování požadovaných výhod.

# 1 Daň z příjmů fyzických osob

Disponibilní důchod se dle Faltové Leitmanové (2004) skládá z mezd, rent a úroků a zvyšuje se o transferové platby, přijaté od státu a snižuje o daně, které jsou státu domácnostmi placeny. Celkové daně obsahují svou autonomní[1] část, jež domácnosti platí vždy, bez ohledu na výši svých důchodů a část, která je velikostí důchodu indukovaná, ta je představována především důchodovou daní).

Daň, zatěžující příjmy fyzických osob, je řešena zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP"). Tento zákon řeší problematiku zdaňování příjmů fyzických i právnických osob. Významné rozdíly mezi zdaněním příjmů fyzických a právnických osob jsou především v konstrukci daně a uplatňované daňové sazbě, naopak některé otázky jsou řešeny společně pro obě daně.

Daň z příjmů fyzických osob (dále „DPFO“) je univerzální daní, jíž podléhají veškeré zdanitelné příjmy jednotlivců. Podle Kubátové (2015) se jedná se o přímou daň, s přímou vazbou na důchod poplatníka. Z jiného hlediska je řazena mezi hodnotové daně, kdy základ daně je uveden v peněžních jednotkách s relativní (procentní) sazbou daně. Výnos daně z příjmů fyzických osob je třetím nejvýznamnějším rozpočtovým příjmem.

Předmětem daně jsou příjmy daňových rezidentů a nerezidentů. Pravidla stanovení daňového domicilu neboli rezidenství poplatníka upravuje jak ZDP, tak i mezinárodní smlouvy o zamezení dvojímu zdanění příjmů a majetku.

Daňový rezident je fyzická osoba s trvalým bydlištěm na území České republiky nebo osoba, jež nemá na území České republiky trvalé bydliště, avšak v průběhu kalendářního roku zde pobývá alespoň 183 dní. Daňový rezident podléhá DPFO svými celosvětovými příjmy, tedy jak příjmy z České republiky, tak ze zahraničí a má neomezenou daňovou povinnost.

Daňový nerezident má omezenou daňovou povinnost, neboť DPFO podléhají pouze příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky (Sojka, 2013).

Dle Denise & kol. (2017) daň z příjmů jednotlivců nebo domácností roste. V roce 2015 byly příjmy v České republice 6 033,5 mil. Euro a v roce 2016 už 6 772,6 mil. Euro
Předmětem daně dle ZDP jsou:

a) Příjmy ze závislé činnosti (§ 6)
b) Příjmy ze samostatné činnosti (§ 7)
c) Příjmy z kapitálového majetku (§ 8)
d) Příjmy z nájmu (§ 9)

[1] na velikosti důchodu nezávislou

e) Ostatní příjmy (§ 10)

Předmětem daně jsou příjmy peněžní, nepeněžní, dosažené i směnou. Předmětné příjmy lze dále rozdělit na příjmy zdanitelné a osvobozené. Osvobozených příjmů je široké spektrum, nejsou v zákoně soustředěny do jednoho paragrafu, ale vyskytují se v různých částech zákona. K osvobození příjmů dochází zpravidla proto, aby byla zohledněna sociální situace poplatníka, nespekulativní chování při dosažení příjmů, nebo jsou-li zdrojem příjmu například veřejné rozpočty. ZDP dále upravuje příjmy vyňaté z předmětu daně, které nejsou zdaňovány touto daní.

Dle Šulcové-Seidlové, Kukalové a Moravce (2014) je v České republice platná daň z příjmů fyzických osob charakterizována následovně:

- Daň z příjmů zahrnuje různorodé příjmy, od nahodilých příjmů, přes pravidelné příjmy, např. ze zaměstnání, z podnikání, z různé kombinace těchto příjmů.
- DPFO je individuální daň, je předepsána jednotlivé osobě, i když zohledňuje rodinné poměry poplatníka. U nás zákon neumožňuje zdanění rodiny či společné zdanění manželů.

## 1.1 Příjmy zaměstnance ze závislé činnosti (§6)

Tento § 6 ZDP se týká pouze osob, které jsou v zaměstnaneckém poměru.

Vančurová a Láchová (2016) uvádějí, že za příjem ze závislé činnosti se považuje plnění ve formě příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce je povinen dbát příkazů plátce. Za příjmy ze závislé činnosti se považují rovněž:

- funkční požitky, kterými rozumíme odměny za výkon funkce,
- příjmy za práci společníka společnosti s ručením omezeným, komanditisty a člena družstva,
- odměny člena orgánu právnické osoby (člen představenstva) i orgánu právnické osoby (jednatel), likvidátora,
- náhrady za příjmy ze závislé činnosti (náhrady mzdy, refundace mez).

**Zdanitelné příjmy**

Zaměstnanci jsou zdaněny peněžní i nepeněžní příjmy od zaměstnavatele. Mezi nejčastější příklad peněžních příjmů mimo mezd, odměn apod., patří podíly na zisku, které jsou zaměstnanci připočteny k čisté mzdě - srážková daň. Příjem tvoří samostatný základ daně, je vyplacen po

zdanění. Trochu složitější jsou už nepeněžní příjmy, které jsou často označovány jako zaměstnanecké benefity nebo naturální požitky. Tyto naturální požitky jsou zaměstnanci většinou poskytovány za symbolickou cenu, která je nižší než tržní. Tento vzniklý rozdíl se zahrne do základu daně zaměstnance. Mezi tyto požitky řadíme pronájem podnikového bytu a poskytnutí motorového vozidla. (Vančurová, 2013)

**Nezdaňované příjmy**

Pro fyzické osoby je důležité znát i příjmy osvobozené od daně. K důležitým osvobozeným příjmům se podle § 4 ZDP například řadí:

- příjmy z prodeje rodinného domu, bytu, pokud v něm prodávající bydlel nejméně dva roky před prodejem
- příjmy z prodeje nemovitostí, pokud uplynulo pět let mezi nabytím a prodejem
- příjmy z prodeje movitých věcí. U prodeje motorových vozidel, letadel, lodí musí být mezi nabytím a prodejem doba více než jeden rok
- úroky z vkladů ze stavebního spoření.

Podle § 6 ZDP se za příjmy ze závislé činnosti nepovažují:

- náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem závislé činnosti
- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů
- částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal, nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel
- náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce.

V odstavci 9 příslušného paragrafu je uvedeno mnoho příjmů od daně osvobozených, kupříkladu:

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb v celkové hodnotě 20 000 Kč za kalendářní rok
- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, avšak nejvýše do 24 000 Kč ročně.

## 1.2 Stanovení základu daně a jeho úprava

### Základ daně

Zdaňovanými příjmy rozumíme veškeré příjmy, které jsou předmětem daně a nejsou osvobozeny. (Vančurová, Láchová, 2016)

Základ daně je vyjádřen v peněžních jednotkách, ze kterého je prostřednictvím daňové sazby vypočtena částka daně. (Boněk & kol., 2002)

Základ daně je vymezen pěti dílčími základy daně. viz tabulka č. 1.

**Tabulka 1: Základ daně z příjmů fyzických osob**

| |
|---|
| Příjmy ze závislé činnosti |
| + pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem |
| **= dílčí základ daně z příjmů ze závislé činnosti** |
| Příjmy ze samostatné činnosti |
| – výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů |
| **= dílčí základ daně z příjmů ze samostatné činnosti** (nebo záporný rozdíl mezi příjmy a výdaji) |
| Příjmy z kapitálového majetku |
| **= dílčí základ daně z příjmů z kapitálového majetku** |
| Příjmy z nájmu |
| – výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů |
| **= dílčí základ daně z příjmů z nájmu** (nebo záporný rozdíl mezi příjmy a výdaji) |
| Ostatní příjmy |
| – výdaje na dosažení (podle druhu příjmů do výše daného příjmu) |
| **= dílčí základ daně z příjmů z ostatních příjmů** |

Zdroj: Vančurová, Láchová 2016

Při výpočtu celkového základu daně postupujeme tak, že nejdříve sečteme 4 dílčí základy daně z příjmů dle § 7 až 10. Pokud je jejich součet záporný, jedná se o daňovou ztrátu, která se uplatní v příštích obdobích (v následujících pěti letech). Pokud je jejich součet kladný nebo roven 0, přičteme k němu i dílčí základ daně z příjmů podle § 6. (Šulcová-Seidlová, Kukalová a Moravec, 2015)

**Nezdanitelné částky základu daně**

Základ daně lze u fyzické osoby snížit o nezdanitelné částky uvedené v § 15 ZDP, které poplatník vynaložil. Jedná se o nestandardní odpočty, což znamená, že poplatník musí doložit částku, kterou vynaložil.

*Dary*

Asi nejčastěji uplatňované dary, o které si poplatník může upravit základ daně, jsou finanční nebo hmotné dary poskytnuté zdravotním, vzdělávacím, tělovýchovně a sportovně založeným organizacím, dary na charitu, podporu mládeže, ochranu zvířat a dary jiným organizacím blíže specifikovaným v § 15 ZDP. Aby snížení základu daně o takto poskytnuté dary bylo daňově uznatelné, úhrnná hodnota těchto darů za zdaňovací období musí přesáhnout 2 % základu daně podnikatele anebo mít hodnotu alespoň 1 000,- Kč. Maximálně lze v úhrnu odečíst 15 % ze základu daně. (Marková, 2017)

*Odečet úroků*

Od daňového základu lze dále odečíst zaplacené úroky v daném zdaňovacím období:

- z úvěrů ze stavebních spoření,
- z hypotečních úvěrů poskytnutých na bytové potřeby,
- z účelových úvěrů, které byly použity na financování bytových potřeb.

Úhrnná částka úroků, o které se snižuje základ daně ze všech úvěrů poplatníků v téže společně hospodařící domácnosti, nesmí překročit 300 000 Kč. Při placení úroků jen po část roku nesmí uplatňovaná částka překročit jednu dvanáctinu této maximální částky za každý měsíc placení úroků. (Marková, 2017)

*Penzijní připojištění*

Pokud si poplatník v průběhu roku přispívá na penzijní připojištění, je možné si odečíst tuto roční naspořenou hodnotu, kterou ale musíme prvně ponížit o částku 12 000,- Kč, kterou uplatnit nelze. Maximálně si u penzijního připojištění lze uplatnit 24 000,- Kč. (Vančurová, Láchová, 2016)

*Soukromé životní pojištění*

U soukromého životního pojištění se z naspořené částky nic neodečítá, ale maximální uplatnitelná částka je stanovena na 24 000,- Kč v úhrnu za zdaňovací období. Je třeba dodržet podmínky ohledně výplaty pojistného, které upřesňuje ZDP. Zbylé nezdanitelné části základu

daně jsou odborové příspěvky, úhrady za další vzdělávání, výzkum a vývoj, odečet na podporu odborného vzdělávání a další. (Marková, 2017)

## 1.3 Sazba daně a slevy na dani

### Daňová sazba

O výši daňových sazeb rozhodují členské státy samy. Evropská unie však koordinuje některá mezinárodní daňová pravidla a podporuje spolupráci mezi členskými státy v boji proti daňovým únikům a vyhýbání se daňové povinnosti, při odstraňování diskriminace a snižování administrativní zátěže. Harmonizace v oblasti přímého zdanění se orientuje na zdanění příjmů korporací. (Denis, Hemmelgarn, Sloan, 2015)

Boněk & kol. (2002) definují sazbu daně jako algoritmus, jehož prostřednictvím se stanoví velikost konkrétní daně. Od roku 2008 máme lineární sazbu ve výši 15 %. Od roku 2013 se přistoupilo k aplikaci tzv. solidárního zvýšení daně. (Vančurová a Láchová, 2016)

Tento institut zvyšuje progresivitu daně u vybraných příjmů (včetně příjmů ze závislé činnosti) nad 48 násobek průměrné měsíční mzdy. Při výpočtu zálohy na daň z měsíčního příjmu zaměstnance je solidární zvýšení daně připočteno k částce zálohy v případě, kdy hrubá mzda překročí čtyřnásobek průměrné mzdy (limit pro výpočet solidárního zvýšení). Z částky nad tento limit je třeba odvádět 7 %, nazývané solidárním zvýšením. Takto vypočtená částka zvyšuje měsíční zálohu na daň a částka daně. (Marková, 2017)

### Slevy na dani

Slevy na dani aplikovatelné při výpočtu zálohy na daň z příjmů a čisté mzdy zaměstnance a podmínek, za kterých je lze uplatnit, jsou popsány v § 35ba - § 35d ZDP. Výše slev při výpočtu zálohy na daň odpovídá 1/12 částek uvedených v ZDP. Při výpočtu splatné daně po skončení zdaňovacího období jsou slevy odečítány až od vypočtené částky daně v ročních částkách.

**Tabulka 2: Přehled slev na dani**

| Typ slevy | Roční výše | Měsíční výše |
|---|---|---|
| Na poplatníka | 24 840,- Kč | 2 070,- Kč |
| Na manžela/manželku | 24 840,- Kč | - |
| Na manžela/manželku s držením průkazu ZTP/P | 49 680,- Kč | - |
| Na invaliditu – 1. a 2. stupeň | 2 520,- Kč | 210,- Kč |

| | | |
|---|---|---|
| Na invaliditu 3. stupně | 5 040,- Kč | 420,- Kč |
| Na držitele ZTP/P | 16 140,- Kč | 1 345,- Kč |
| Na studenta | 4 020,- Kč | 335,- Kč |
| Na první vyživované dítě bez ZTP/P | 13 404,- Kč (Od 1.1. 2018 částka 15 204,- Kč) | 1 117,- Kč (1 267,- Kč) |
| Na druhé vyživované dítě bez ZTP/P | 19 404,- Kč | 1 617,- Kč |
| Na třetí a další vyživované dítě bez ZTP/P | 24 204,- Kč | 2 017,- Kč |
| Za umístění dítěte, tzv. „školkovné“ | Max. ve výši minimální mzdy tj. 11 000,- Kč Od 1. 1. 2018 12 200 Kč | - |

Zdroj: vlastní zpracování dle ZDP

V České republice se slevy odečítají od daně, jejíž výše závisí na výši příjmu poplatníka. Může ovšem dojít k tomu, že poplatník nebude schopen využít maximální výši u všech uvedených slev a částka převyšující samotnou daň u poplatníka propadne. V tomto směru jsou výrazně zvýhodněni poplatníci s vyššími příjmy, kteří mohou slevy uplatnit v plné výši. (Vančurová, 2013)

Může nastat situace, že vypočtená částka daně nebyla dostatečně velká k tomu, aby poplatník mohl využít celou slevu na dítě, to znamená, že mu vznikne daňový bonus. O výplatu lze požádat, pokud hrubé příjmy v dílčím základu daně (kromě ostatních příjmů) převýší částku 48 000,- Kč a nárok na bonus činí 100 Kč. Daňový bonus může maximálně 60 300,- Kč za zdaňovací období. (Vančurová, Láchová, 2016)

Jako ukázku, jaký efekt mohou mít nově zavedené slevy na státní rozpočet, lze uvést skutečnost, že v roce 2015 došlo ke snížení příjmu z daně u fyzických osob ze závislé činnosti o 1,2 mld. Důvodem nižšího inkasa této daně je zvýšení slevy na druhé a další dítě, zavedení školkovného a možnosti uplatnění základní slevy pro důchodce. Ministerstvo financí uvádí, že kdyby výše uvedené slevy nebyly zavedeny, bylo by inkaso této daně o 2,4 mld. vyšší, než původní rozpočet. (Žurovec, 2016) Na druhou stranu podpora rodin s dětmi má ve společnosti svůj nezastupitelný význam. Některé státy se cestou zvyšování podpory rodin již vydaly, například Polsko.

## 1.4 Zaměstnavatel jako plátce daně z příjmů

Zaměstnavatel je plátcem záloh na daň z příjmů za své zaměstnance. Je povinen jim vypočítat výši zálohy na daň z příjmů a odvést ji do veřejných rozpočtů pod svou majetkovou odpovědností včetně prokazatelné evidence údajů o zaměstnancích a sražených zálohách. Tato kapitola se věnuje povinnostem zaměstnavatele a současně právu zaměstnance uplatnit při výpočtu záloh slevy na dani.

### 1.4.1 Povinnost odvádět zálohy na daň

Dle § 38h ZDP, plátce daně vypočte zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (dále jen "záloha") ze základu pro výpočet zálohy. Tato záloha se spravuje jako daň podle daňového řádu. Základem pro výpočet zálohy je úhrn příjmů ze závislé činnosti zúčtovaný nebo vyplacený poplatníkovi za kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období, vyjma příjmů zdanitelných daní vybíranou srážkou sazbou daně podle § 36 a příjmů, které nejsou předmětem daně,

a) snížený o částky, které jsou od daně osvobozeny
b) zvýšený o povinné pojistné.

Záloha ze základu pro výpočet zálohy, zaokrouhleného do 100,- Kč na celé koruny nahoru a nad 100,- Kč na celé stokoruny nahoru, za kalendářní měsíc činí 15 %.
Vypočtenou zálohu plátce daně, u kterého poplatník podepsal na příslušné zdaňovací období prohlášení podle § 38k odst. 4 (podrobněji viz níže, kapitola 1.4.4), nejprve sníží o prokázanou částku měsíční slevy na dani podle § 35ba a následně o prokázanou částku měsíčního daňového zvýhodnění (dále jen "záloha po slevě").

Plátce daně srazí zálohu při výplatě nebo připsání příjmů ze závislé činnosti (dále jen "mzda") poplatníkovi k dobru bez ohledu na to, za kterou dobu se mzda vyplácí. Provádí-li plátce zúčtování mezd měsíčně nebo pravidelně za delší časové období, srazí zálohu při zúčtování mzdy. Mzdy plynoucí do konce ledna za uplynulé zdaňovací období se zahrnují do základu pro výpočet zálohy v tomto období.

### 1.4.2 Zúčtování záloh

Dle § 38ch ZDP, poplatník, který ve zdaňovacím období pobíral mzdu pouze od jednoho nebo od více plátců daně postupně včetně mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi těmito plátci dodatečně v době, kdy poplatník pro ně již nevykonával činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, a podepsal u těchto plátců prohlášení k dani podle § 38k odst. 4 a 5, může požádat písemně o provedení ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění

posledního z uvedených plátců daně, a to nejpozději do 15. února po uplynutí zdaňovacího období. Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění neprovede plátce u poplatníka, který podá nebo je povinen podat přiznání k dani.

Plátce daně provede roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění jen na základě dokladů za uplynulé zdaňovací období od všech předchozích plátců daně o zúčtované nebo vyplacené mzdě, sražených zálohách na daň z těchto příjmů, poskytnuté měsíční slevě na dani podle § 35ba a 35c včetně vyplacených měsíčních daňových bonusů. Plátce daně roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění neprovede, pokud poplatník tyto doklady nepředloží plátci daně do 15. února po uplynutí zdaňovacího období.

Výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění provede plátce daně nejpozději do 31. března po uplynutí zdaňovacího období z úhrnu mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi všemi plátci postupně, a to včetně mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi těmito plátci dodatečně v době, kdy poplatník pro ně již nevykonával činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti. U poplatníka, který uplatňuje daňové zvýhodnění, provede plátce daně výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za podmínek stanovených v § 35d odst. 6 až 9. V případě, že je zjištěn nedoplatek záloh, není nedoplatek na zaměstnanci vymáhán. Úhradou záloh je daňová povinnost zaměstnance splněna.

### 1.4.3 Evidence údajů o zaměstnancích

Dle § 38j ZDP, plátci daně jsou povinni vést pro poplatníky, s příjmy podle § 6 mzdové listy, rekapitulaci o sražených zálohách a dani srážené podle zvláštní sazby daně za každý kalendářní měsíc i za celé zdaňovací období.

Mzdový list musí pro účely daně obsahovat

a) poplatníkovo jméno, i dřívější
b) rodné číslo, a u daňového nerezidenta datum narození, číslo a typ dokladu prokazujícího jeho totožnost a kód státu, který tento doklad vydal, identifikaci pro daňové účely ve státu daňové rezidence a kód státu, jehož je daňovým rezidentem
c) bydliště a u poplatníka nerezidenta bydliště ve státě, jehož je daňovým rezidentem
d) jméno a rodné číslo osoby, na kterou poplatník uplatňuje slevu na dani a daňové zvýhodnění a dále výši jednotlivých nezdanitelných částek základu daně, částek slevy na dani a daňového zvýhodnění s uvedením důvodu jejich uznání
e) den nástupu poplatníka do zaměstnání a u poplatníka, který je daňovým nerezidentem, den ukončení zaměstnání v České republice

f) za každý kalendářní měsíc

1. úhrn zúčtovaných mezd bez ohledu, zda jsou vypláceny v penězích nebo v naturáliích
2. částky osvobozené od daně z úhrnu zúčtovaných mezd uvedeného v bodě 1
3. základ pro výpočet zálohy na daň nebo daně podle zvláštní sazby
4. vypočtenou zálohu nebo daň sraženou podle zvláštní sazby daně
5. měsíční slevu na dani a zálohu sníženou o měsíční slevu na dani
6. měsíční daňové zvýhodnění, měsíční slevu na dani podle § 35c, měsíční daňový bonus a zálohu sníženou o měsíční slevu na dani podle § 35ba a 35c
7. skutečně sraženou zálohu.

Údaje v bodech 3 a 4 se uvedou podle způsobu výpočtu zálohy na daň nebo výpočtu daně zvláštní sazbou daně z příjmů ze závislé činnosti a odděleně se uvedou údaje o odměně člena orgánu právnické osoby a sražené dani z této odměny, jedná-li se o poplatníka, který je daňovým nerezidentem

g) součet údajů za zdaňovací období uvedených v písmenu f) a úhrn vyplacených měsíčních daňových bonusů

h) údaje o výpočtu daně a provedeném ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.

Plátce daně, který ve zdaňovacím období zúčtoval nebo vyplatil příjmy ze závislé činnosti, je povinen podat svému místně příslušnému správci daně vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti vybírané srážkou formou záloh (dále jen „vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti“).

### 1.4.4 Prohlášení poplatníka

Poplatník daně z příjmů fyzických osob, který ve zdaňovacím období, tj. v příslušném kalendářním roce, pobírá příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky, uplatní pro účely výpočtu zálohy na daň za příslušný kalendářní měsíc a pro výpočet daně za zdaňovací období nárok na nezdanitelné částky ze základu daně a daňové zvýhodnění tím, že vyplní a podepíše formulář: „ Prohlášení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a o sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění“ (dále jen „prohlášení“) prohlášení ke zdanění příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků, které předloží plátci při nástupu (nejpozději do 30 dnů od nástupu do zaměstnání) do zaměstnání a každoročně nejpozději do 15. února s uvedením případných změn, které v uplynulém zdaňovacím období v rozhodných skutečnostech pro srážku záloh na daň nebo daně nastaly (viz § 38k zákona o daních z příjmů).

Současně je poplatník povinen prokázat plátci daně rozhodné skutečnosti pro nárok na uznání nezdanitelných částek ze základu daně a daňového zvýhodnění. K předloženým dokladům přihlédne plátce daně počínaje kalendářním měsícem následujícím po měsíci, v němž budou rozhodné skutečnosti prokázány. Při nástupu do zaměstnání přihlédne plátce daně k rozhodným skutečnostem pro nárok na uznání nezdanitelných částek ze základu daně a daňového zvýhodnění již v kalendářním měsíci, v němž poplatník nastoupí do zaměstnání za předpokladu, že je prokáže do třiceti dnů po nástupu do zaměstnání. Pobíral-li poplatník v kalendářním měsíci mzdu současně od více plátců daně, může přihlédnout k nezdanitelným částkám a daňovému zvýhodnění pouze jeden plátce daně, a to ten, jemuž poplatník rozhodné skutečnosti pro uznání prokáže a současně podepíše prohlášení k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Po ukončení zdaňovacího období provede plátce daně na žádost poplatníka výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za uplynulé zdaňovací období. (business.center.cz, 2017)

# 2 Zaměstnanecké benefity

Daňové posuzování tzv. zaměstnaneckých výhod u zaměstnanců se liší podle toho, z jakých zdrojů zaměstnavatel tyto zaměstnanecké výhody hradí. Jedná se o situace, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci například nadstandardní lékařskou péči, rekreační pobyty, školné, předškolní péči pro děti, vstupenky na kulturní a sportovní představení, preventivní očkování, a jiné.

Zaměstnanecké benefity − výhody, definoval Šikýř (2012) jako dodatečná peněžní plnění či plnění peněžité hodnoty, která jsou poskytována zaměstnancům v souvislosti s jejich zaměstnáním. Důležitá je informace, že benefity nejsou mzdou neboli náhradou za vykonanou práci, nesouvisí s pracovním výkonem a nejsou motivátorem ke krátkodobému výkonu. Poskytování benefitů je součástí péče o zaměstnance a společnost činí atraktivní pro případné zájemce o zaměstnání a zlepšuje pověst firmy. Zaměstnanecké výhody ale nemusí být všemi pracovníky vnímány jako něco mimořádného, možnost využívat je vnímají někteří jako samozřejmost a pokud se společnost rozhodne některý z benefitů zrušit, je podnícena mezi zaměstnanci nespokojenost.

Macháček (2013) ve své publikaci uvádí: že různé formy zaměstnaneckých benefitů, a to jak v peněžité nebo nepeněžité formě, nad rámec sjednané mzdy přispívají k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. V mnoha případech jsou zaměstnanecké benefity hodnoceny lépe než motivace výhradně formou mzdy. Pro zaměstnance, kteří zvažují z více pracovních nabídek, je balíček zaměstnaneckých výhod jedním z významných rozhodovacích faktorů.

Koubek (2007) uvádí, že zaměstnanecké benefity jsou takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. Na rozdíl od mezd a jiných forem odměňování nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy však přihlíží k funkci, k době odpracovaných let a zásluhám.

Pro zaměstnavatele mají příspěvky na tyto produkty kouzlo spočívající v tom, že když dají zaměstnanci korunu, dostane korunu – ta není dál zatěžována daněmi a odvody na povinná pojištění. A ještě dodám, že samozřejmě i zaměstnavatel při aplikaci výhod sleduje nějaký svůj zájem a počítá, že na benefitech vydělá: jeho zisk by měl ale být spíš zprostředkovaný, jeho ziskem by měla být vyšší loajalita a pracovní nasazení spokojených zaměstnanců. (Dlouhá, 2017)

Paušální sazbou obdržené zaměstnanecké benefity, které slouží k sociálním účelům (jídlo a doprava) se v tomto případě nezapočítávají do zdanitelného příjmu zaměstnance. Služební vůz je jak v Německu, tak v České republice, velmi častým zaměstnaneckým benefitem. Sazba zdanění v Německu je ročně 12 % (1 % na měsíc) z katalogové ceny, zahrnující speciální vybavení a daň. Velkou výhodou jsou akcie či opce, které zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele. Zdanitelným příjmem se pak stává rozdíl, mezi tržní cenou a kupní cenou v den uplatnění. (Schellekens, 2014)

V České republice pokud zaměstnavatel poskytuje služební automobil svému zaměstnanci nejen ke služebním, ale také soukromým účelům, zaměstnanci vzniká nepeněžitý zdanitelný příjem. Hodnota zdanitelného příjmu stanovena ve výši 1 % ze vstupní ceny automobilu za každý i započatý kalendářní měsíc užívání automobilu. (Marková, 2017)

Dle Armstronga (2007) jsou cíle zaměstnaneckých benefitů v organizacích následující:

- poskytnout atraktivní a konkurenceschopný soubor celkových odměn, které by umožnily jak získat, tak udržet si vysoce kvalitní zaměstnance
- uspokojovat osobní potřeby zaměstnanců
- posilovat oddanost a vědomí závazku zaměstnanců vůči organizaci
- poskytovat některým zaměstnancům daňově zvýhodněný způsob odměny.

Zaměstnanecké výhody (benefity) používá zaměstnavatel k tomu:

- stát se atraktivní firmou, kde chtějí lidé pracovat
- stabilizovat klíčové pracovníky
- předcházet únavě a stresu v práci a redukovat jejich vliv na výkon
- motivovat k práci
- zvýšit spokojenost s prací
- zkvalitnit pracovní život
- posilovat loajalitu a vědomí závazku zaměstnanců vůči firmě
- poskytovat některým zaměstnancům daňově zvýhodněný způsob odměny. (Kleibl, Dvořáková, Zubrt, 2001)

Macháček (2008) uvádí, že poskytování benefitů je součástí personální politiky a jedná se o nástroj personálního managementu. Zaměstnanecké benefity jsou efektivní investicí do zaměstnanců. Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod zaručuje zvýšení

konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy.

**Posuzování zaměstnaneckých výhod**

Zaměstnanecké benefity lze posuzovat podle následujících skutečností:

- daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele
- osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti
- zahrnutí do vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (postupuje se zde společně, takže není nutné oba vyměřovací základy oddělovat)
- lze zařadit i další hlediska, nejen daňové. Např. obliba benefitů u zaměstnanců a jejich následná motivace k práci či setrvání u zaměstnavatele (např. využitelný dotazník), výše nákladů na benefit u zaměstnavatele (nákladová efektivnost), apod.

Zaměstnanecké výhody mohou vykazovat několik charakteristik:

- nejsou závislé na zásluhách[2], ale často se jejich rozsah a struktura zlepšuje se statusem zaměstnance a délkou trvání pracovního poměru
- zpravidla nestimulují ke krátkodobému výkonu
- neznamenají, že všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu, např. mladý pracovník nepociťuje vysokou potřebu podnikového penzijního připojištění
- jsou zavedeny proto, že kopírují „módní“ trend nebo morální závazky, a nejsou podloženy racionální analýzou
- jsou velmi rozmanité a u velkých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým firmám, které nabízejí velmi omezený počet
- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit a zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovních podmínek než jako nadstandardní péči
- nelze předložit jasný důkaz o tom, že benefity přitahují uchazeče o zaměstnání; je však pravděpodobné, že odrazují zaměstnance, aby ukončili pracovní poměr,
- mohou pozitivně působit na spokojenost s prací, ale vždy podněcují nespokojenost, jestliže je jejich poskytování spravováno nesystémově a ledabyle tak, že to vyvolává pocity nespravedlnosti, obvinění z nadržování nebo favorizování
- benefity mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu. (Kleibl, Dvořáková, Zubrt, 2001)

[2] někteří autoři připouští možnost, že výhody jsou závislé například na zásluhách nebo na odpracovaných rocích

Milkovich a Boudreau (1993) uvádí čtyři cíle, které by měly typické zaměstnanecké výhody splňovat:

- konkurenceschopnost vůči ostatním firmám
- nákladová efektivnost
- přizpůsobení jednotlivým potřebám a preferencím pracovníků v nejvyšší možné míře
- soulad se zákony.

Ve Velké Británii se s osvobozenými příjmy setkáme především v souvislosti se zaměstnaneckými benefity nazývanými "Benefits in kind", které se velmi podobají těm, které mohou obdržet zaměstnanci v ČR. Existují pro ně 2 přístupy ke zdanění:

- benefity dostupné pro všechny zaměstnance (zdanitelné pro všechny zaměstnance, např.: ubytování
- osvobozené benefity (Lymer, Oats, 2012)

## 2.1 Příklady benefitů ve vztahu k daním z příjmů

**Rekreace pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky**

Zaměstnavatelé přispívají svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreaci v tuzemsku i v zahraničí. U zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad v souladu s ustanovením § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP, z hlediska zdaňování daní ze mzdy u zaměstnance je toto nepeněžní plnění v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) ZDP do částky 20 000,- Kč za rok osvobozeno od zdanění. Rovněž zákonné sociální pojistné se z předmětného plnění nehradí. Důležité pro tento benefit je, aby smluvní vztah o zajištění rekreace byl mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem rekreace. (Hnátek, 2018)

**Stravování zaměstnanců**

Povinností zaměstnavatele je poskytnout zaměstnancům ve všech směnách stravování, s výjimkou zaměstnanců vyslaných na služební cestu. Zaměstnavatel určuje formu stravování, jak ho bude financovat a provádět. Stravování může být poskytováno ve vlastní firmě, či v jiném zařízení. Stravenky představují pro zaměstnavatele benefit, kterým může zaměstnanci přispět až 55% z ceny jídla za směnu. Zákon určuje hodnotu tohoto jídla. Zaměstnavatel nemá povinnost dávat stravenky, pokud se ale pro ně rozhodne, pak na ně mají nárok všichni zaměstnanci. (Pelc, 2009)

I přestože publikace od Pelce je z roku 2009, v současnosti zákon přiznává zaměstnanci možnost uplatnění daňově uznatelného výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin nebo příspěvky na stravování dle § 24 ZDP, odst. 1 písmeno j), 4. bod., zajišťované jinými subjekty stále do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně do 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance při pracovní cestě trvající 5-12 hodin.

V současné době tradiční papírové stravenky mají velkého konkurenta – stravenkou je karta. Využití stravenkových karet je obdobné jako u běžných stravenek. Zaměstnanec obdrží platební kartu, na kterou mu zaměstnavatel pošle každý měsíc částku v hodnotě stravného. Kartu zaměstnanec využije k nákupu teplého jídla v restauracích, případně k nákupu potravin k přímé spotřebě. (Kučerová, 2015)

Výhody elektronické stravenky pro zaměstnavatele:

- ušetří čas a sníží si administrativu
- nemusí skladovat a roznášet stravenky

Výhody elektronické stravenky pro zaměstnance:

- zaplatí vždy přesnou částku
- platba je rychlá a jednoduchá
- o stravenky zaměstnanci nepřijdou – v případě krádeže lze kartu zdarma zablokovat
- volitelný PIN
- v peněžence je pouze jedna karta (cz.benefity.sodexo.com)

V posledních pár měsících se vyskytli stravenky, které si obchodní řetězce vydávají sami, a to jak papírové, tak elektronické stravenky. Příkladem může být „Naše stravenky“. Naše stravenky umožní platit za jídlo v restauracích i za nákupy potravin v obchodních řetězcích Lidl a Kaufland. (www.nasestravenky.cz/ o-nas)

**Benefity formou odměny**

Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům stabilizační a věrnostní odměny ve spojitosti s určitým datem, např. životní jubilea zaměstnanců. Do této skupiny benefitů také spadají příspěvky a finanční podpora při uzavření sňatku či při narození dítěte. (d’Ambrosová, 2008)

**Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání**

Jedná se o svoz zaměstnanců do zaměstnání z oblastí, kde je špatná dopravní dostupnost. Ve výjimečných případech se může zaměstnavatel rozhodnout poskytnout peněžní příspěvek na dopravu. (Krbečková, Plesníková, 2012)

**Sport, kultura či zdravotnictví pro zaměstnance**

Od zdanění daní z příjmů jsou rovněž osvobozeny v souladu s §6 odst. 9 písm. d) ZDP nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem ze zisku ve formě možnosti používat zdravotní zařízení, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní a sportovní akce.

Kulturními akcemi mohou být financovány filmová a divadelní představení, výstavy, muzea, galerie, návštěvy hradů a zámků, v případě sportovních zařízení se může jednat o pronájmy tělocvičen, sportovišť, vstupenky do bazénů, fitness center.
U zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad v souladu s ustanovením § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP, u zaměstnance o příjem osvobozený od zdanění a pojistného. (Hnátek, 2018)

**Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění**

Daňové právní předpisy zvýhodňují příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění. U zaměstnavatele se jedná v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j bod 5 ZDP o daňově účinný výdaj bez jakéhokoliv limitu, pokud je sjednán jako pracovně právní nárok zaměstnance. U zaměstnance se jedná podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP příjem, který nepodléhá zdanění a povinnému odvodu pojistného a to do limitu 30 000,- Kč za kalendářní rok celkem pro oba druhy pojištění.

Pokud mění zaměstnanec v průběhu roku zaměstnavatele, může změněný limit 30 000,- Kč vyplatit jako osvobozený příjem každý z nich. A pokud má zaměstnanec zaměstnavatelů v průběhu roku současně více, každý z nich může tuto částku na penzijní a životní pojištění poukázat. Doba trvání pracovněprávního vztahu v daném kalendářním roce není podstatná pro uplatnění této daňové výhody. (Hnátek, 2018)

**Vzdělávání zaměstnanců**

Odborný rozvoj patří k významným motivačním systémům zaměstnavatele, prostřednictvím kterého zvyšuje kvalifikaci svých zaměstnanců. Jedná se například o zaškolování, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace či

rekvalifikace. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace v peněžní i nepeněžní formě jsou u zaměstnavatele daňově účinnými za podmínky, že se jedná o náklady na provoz vlastních zařízení nebo náklady spojené se vzděláváním pracovníků, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. U zaměstnance se nepeněžní plnění osvobozuje od daně z příjmů za podmínky, že je hrazeno přímo instituci, která vzdělávání organizuje, v případě peněžního plnění jde o zdanitelný příjem ze superhrubé mzdy. Zdanitelný příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod SP a ZP. (Macháček, 2010)

**Pracovní oblečení a příspěvek na jejich udržování**

Hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování je mimo režim zdanění u zaměstnance.
Ze zdanění zaměstnance je vyjmuta podle § 6 odst. 7 písm. b) zákona o daních příjmů hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování.

Lze doporučit, aby jeho používání bylo vymezeno ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Ze zdanění je tak vyjmuta pouze hodnota pracovního oblečení, které je používáno zaměstnancem výhradně pro účely svého pracovního zařazení. Jedná se tak o pracovní oblečení, které zaměstnanec může nosit pouze v průběhu pracovního výkonu.

Stejný daňový režim mají i příspěvky na udržování pracovního oblečení určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání. Podmínky pro poskytování náhrad se doporučuje zanést do vnitřní podnikové směrnice a výši paušální náhrady prokazatelně stanovit kalkulací. Vyplacená peněžní paušální částka je u zaměstnavatele daňovým nákladem a u zaměstnance není předmětem zdanění a zpojistnění. (Hnátek, 2018)

## 2.2 Členění benefitů

Zaměstnanecké výhody lze členit několika různými způsoby. Koubek (2007) uvádí členění zaměstnaneckých benefitů v Evropě ve třech skupinách:

- výhody spojené se sociální povahou (důchody poskytované organizací, životní pojištění hrazené zcela či zčásti organizací, půjčky a ručení za půjčky, mateřské školky apod.),
- výhody spojené se vztahem k práci (stravování, výhodnější prodej produktů organizace pracovníkům, vzdělávání hrazené organizací apod.),

- výhody spojené s postavením v organizaci (reprezentativní podnikové automobily pro vedoucí pracovníky, placení mobilních telefonů, nárok na oděv a jiné náklady reprezentace organizace, bezplatné bydlení atd.)

Zaměstnanecké výhody poskytují firmy jako určité nadstandardy:

- firmy mají závodní ordinace lékařů, jak z oblasti stomatologické, oční, gynekologické
- firmy mohou vlastnit rekreační objekty, pro své zaměstnance a jejich rodiny
- nabízí zaměstnancům závodní jídelnu
- firmy mohou nabízet zkrácené pracovní úvazky, zkrácené pracovní týdny, volitelné úvazky
- v oblasti výchovy – běžné je placení školného
- zapůjčování materiálu - velmi rozšířené: služební automobil, mobilní telefon, notebook
- nabízení rad od psychologů a právníků
- obchodní firmy poskytují slevu na určitý sortiment
- poskytování půjček (Pražská, Jindra, 2002)

# 3 Metodika

Cílem diplomové práce je zhodnocení zaměstnaneckých benefitů z pohledu jejich dopadu na disponibilní příjmy zaměstnanců a navrhnutí dalších možností jejich využití ve vybraném podniku.

Na začátku praktické části je charakterizována vybraná společnost, která zaměstnává 106 zaměstnanců. Jim poskytuje zaměstnanecké benefity. Vzhledem k situaci na trhu práce, má společnost zájem o rozšíření nabídky benefitů pro zaměstnance. Následně je uvedena aktuální nabídka benefitů vybraného podniku. Součástí této podkapitoly je také porovnání aplikace benefitu u zaměstnance se situací, kdy je namísto benefitu zvýšena hrubá mzda o částku shodnou s oceněním benefitu.

V následující podkapitole je věnována pozornost nákladům zaměstnavatele na poskytnutí zaměstnaneckého benefitu. Lze předpokládat, že poskytnutí benefitu zaměstnanci bude výhodnější než zvýšení hrubé mzdy z důvodu zatížení příjmu sociálním pojistným (zdravotním pojištěním a sociálním zabezpečením).

Následně byly pomocí řízeného rozhovoru se zaměstnavatelem vybrány takové benefity, které by zaměstnavatel byl ochoten zaměstnancům poskytnout. Na druhou stranu je třeba zjistit, o které benefity mají zájem sami zaměstnanci. To bylo zjišťováno dotazníkovým šetřením. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 25 zaměstnanců. Součástí kapitoly Vyhodnocení dotazníkového šetření jsou jak grafy, tak tabulky, aby byly výsledky šetření zřetelné.

Další kapitolou je daňové zatížení zaměstnance z hlediska benefitů. Zaměstnanec pokud dostává benefity, měl by hodnotu benefitů zahrnout do hrubých příjmů. Navýšení hrubého příjmu o benefity (příspěvek na soukromé životní pojištění, závodní stravování, pracovní obuv, oděv, prací prášek) má za následek zvýšení sociálního pojistného a zálohy na daň, pokud je benefit zdanitelným příjmem. Zaměstnanci se ovšem čistý příjem nezvýší.

V práci je použit vzorec na výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob:

$$Z = (HM + ZP_Z + SP_Z) * 15\%$$

Legenda: HM je hrubá mzda, $ZP_z$ je zdravotní pojištění zaměstnavatele ve výši 9 %, $SP_z$ je sociální pojištění zaměstnavatele ve výši 25 %

Z dotazníkového šetření vyplynulo, jaké benefity je zaměstnavatel ochoten poskytnout svým zaměstnancům, a o jaké bonusy mají zaměstnanci zájem.

V závěru diplomové práce jsou zhodnoceny žádané benefity z hlediska daňového zatížení zaměstnance a zaměstnavatele, jedná se o tyto benefity: služební telefon, dovolená na rámec základní výměry, příspěvek na sport a kulturu a příspěvek na zdravotní péči.

Z hlediska zaměstnance je vidět, jaký dopad by měly mít benefity na hrubou mzdu. V případě, že dojde ke zvýšení hrubé mzdy o hodnotu benefitu, dojde k navýšení zdravotního pojištění, sociálního zabezpečení a zálohy na daň. Nedojde ovšem ke zvýšení čisté mzdy, protože zaměstnanec fyzicky nedostane peníze, ale získá naturální příjem. Naopak je pravděpodobné, že se čistý příjem sníží o vyšší odvody. Není-li benefit zdanitelným příjmem zaměstnance, nezahrnuje se mu částka do hrubé mzdy, a tedy nedojde ani ke zvýšení odvodu sociální a zdravotního pojištění a zálohy na daň.

V poslední podkapitole je věnována pozornost nákladům zaměstnavatele na benefity, které si zaměstnanci nejčastěji zvolili. Je třeba podotknout, že ačkoli je zaměstnavatel ochoten poskytnout zaměstnancům další benefity, je třeba zvážit aktuální finanční situaci společnosti.

# 4 Charakteristika Agropodniku Košetice, a.s. a stálá nabídka benefitů

Agropodnik Košetice, a.s.

Košetice 212, 394 22 Košetice

IČO: 26067111

Agropodnik Košetice, a.s. vznikl 9. 11. 2003 přeměnou právní formy na akciovou společnost z původního družstva – Agrodružstvo Košetice. Agrodružstvo Košetice vzniklo v roce 1976 sloučením JZD Košetice, JZD Chyšná a JZD Buřenice. V uvedených obcí jsou stále zachována střediska pro Agropodnik Košetice, a.s., která jsou dále členěna podle druhu činností[3]. Základní kapitál společnosti je 200.000.000,- Kč. Předmětem činnosti Agropodniku Košetice, a.s. je:

- zemědělská prvovýroba
- velkoobchod
- specializovaný maloobchod
- silniční motorová doprava nákladní – vnitrostátní
- provozování čerpacích stanic s palivy a mazivy
- hostinská činnost, ubytovací služby
- oprava pracovních strojů
- řeznictví a uzenářství
- truhlářství
- přípravné práce pro stavby

V současné době obhospodařuje Agropodnik Košetice, a.s. přibližně 2 850 ha. Akciová společnost se zabývá pěstováním kukuřice, brambor – sadbové i konzumní, potravinářské pšenice, řepky, v menší míře ječmene, ovsa a další. Živočišná výroba se zaměřuje na chov skotu holštýnského plemene, dále se zaměřuje na výrobu mléka a produkci hovězího masa.

Statutárním orgánem společnosti je představenstvo, jehož předsedou je Ing. Zdeněk Duffek a členové Ing. Jindřich Štyx a Ladislav Čermák. Předsedou dozorčí rady je Bohumil Radil a členové Jiří Bejček a František Matějka.

Společnost vykazuje k 31. 12. 2016 dlouhodobý majetek v hodnotě 238 003 000,- Kč, a zásoby v částce 62 335 000,- Kč. Stav bankovních úvěru k 31. 12. 2015 je 6 215 000,- Kč. Další údaje o vykazovaném majetku jsou veřejné dostupné z výroční zprávy 2016 na webových stránkách www.justice.cz.

[3] Rostlinná a živočišná výroba, úprava a expedice brambor, velkokapacitní teletník, dílny, závodní kuchyně, bistro, čerpací stanice, obchodní činnosti, truhlárna, správa

Agropodnik čerpá dotace z SZIF, PGRLF a PRV.

Za rok 2015 Agropodnik Košetice, a.s. hospodařil takto:

Výkony celkem ……...…… 145 417 000,- Kč

Náklady celkem…… .147 509 000 Kč

Hospodářský výsledek …… …..2 092 000,-Kč

Daň z příjmů …… …...….....182 000,- Kč

Agropodnik Košetice, a.s. zaměstnává průměrně 106 zaměstnanců, z toho je 14 řídících pracovníků. Osobní náklady společnosti za rok 2016 se vyšplhaly na 39 597 000,- Kč, z toho mzdové náklady byly vyčísleny na 29 584 000,- Kč, náklady na sociální zabezpečení 10 013 000 Kč a ostatní sociální náklady (příspěvek na životní pojištění) 307 000,- Kč.

## 4.1 Nabídka aktuálních zaměstnaneckých benefitů ve společnosti

Agropodnik Košetice a.s. nabízí svým zaměstnancům hned několik zaměstnaneckých benefitů, mezi které patří:

- Příspěvek na životní pojištění
- Příspěvek na stravování
- Pracovní obuv a oděv
- Prací prášek
- Odměna k životnímu jubileu

### 4.1.1 Příspěvek na životní pojištění

Agropodnik Košetice a.s. dává svým zaměstnancům příspěvek ve výši 300,- Kč na životní pojištění. Příspěvek může dostat ten zaměstnanec, který má smlouvu na životní pojištění uzavřenou u společnosti Kooperativa. Firma nenavyšuje zaměstnanci o částku 300,- Kč hrubou mzdu, ale peníze jsou posílány rovnou na účet zaměstnance u Kooperativy.

Od 1. ledna 2008 jsou příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (výdajem) v plné výši, pokud je k jejich poskytování zaměstnavatel zavázán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě.

Zaměstnavatel má menší náklady na zaměstnance při využití příspěvku než při navýšení mzdy o 300,- Kč. Za rok tak ušetří 1 224,- Kč za jednoho zaměstnance. Celkový počet zaměstnanců, kteří využívají příspěvek na životní pojištění, je 95. Při tomto počtu je tedy roční úspora 116 280,- Kč.

V následující tabulce lze vidět, jaký je rozdíl mezi poskytnutím příspěvku na životní pojištění a navýšení mzdy o tuto částku.

**Tabulka 3: Porovnání poskytnutí příspěvku vs. navýšení mzdy - životní pojištění**

| | Poskytnutí příspěvku | Navýšení mzdy |
|---|---|---|
| **Hrubá mzda** | 27 889 | 28 189 |
| **SP a ZP zaměstnavatele** | 9 482 | 9 584 |
| **Základ daně** | 37 400 | 37 800 |
| **Daň 15 %** | 5 610 | 5 670 |
| **Záloha na daň po slevě 2 070 Kč** | 3 540 | 3 600 |
| **SP a ZP zaměstnance** | 3 068 | 3 101 |
| **Příspěvek** | 300 | 0 |
| **Čistá mzda** | 21 581 | 21 488 |

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje příspěvek na životní pojištění, hrubá mzda se zaměstnanci o částku pojistného nezvyšuje, ale v závěru má vyšší čistou mzdu než v případě, kdy je o stejnou částku zvýšena hrubá mzda. S tím souvisí i sociální a zdravotní pojištění. V situaci, kdy se jedná o příspěvek, strhává se zaměstnanci o 102,- Kč méně na sociální a zdravotním pojištění a o 60,- Kč měsíčně na zálohu na daň.

### 4.1.2 Příspěvek na stravování

Agropodnik Košetice má vlastní stravovací zařízení. Zaměstnancům poskytuje levnější obědy, a to ve výši 35,- Kč. Dle informací od účetní skutečná cena obědu je 55,- Kč, zaměstnavatel tedy přispívá svým zaměstnancům 20,- Kč na oběd. Zaměstnanec tak ušetří 420,- Kč měsíčně.

Dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů, může zaměstnavatel náklady na zvýhodněné stravování hradit na vrub daňových výdajů, tj. při zabezpečování stravování ve vlastním zařízení jsou daňovými výdaji náklady na provoz tohoto stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

Z tabulky č. 4 lze vyčíst, že zaměstnanec ušetří 148,- Kč na sociální a zdravotní pojištění a 90,- Kč každý měsíc na záloze na dani v případě, že od zaměstnavatele dostává příspěvek na stravování ve formě vlastního stravovacího zařízení.

**Tabulka 4: Porovnání poskytnutí příspěvku vs. navýšení mzdy - stravování**

| | Poskytnutí příspěvku | Navýšení mzdy |
|---|---|---|
| **Hrubá mzda** | 27 889 | 28 309 |
| **SP a ZP zaměstnavatele** | 9 482 | 9 625 |
| **Základ daně** | 37 400 | 38 000 |
| **Daň 15 %** | 5 610 | 5 700 |
| **Záloha na daň po slevě 2 070 Kč** | 3 540 | 3 630 |
| **SP a ZP zaměstnance** | 3 068 | 3 114 |
| **Příspěvek** | 420 | 0 |
| **Čistá mzda** | 21 701 | 21 565 |

Zdroj: vlastní zpracování

### 4.1.3 Pracovní obuv a oděv, prací prášek

Zaměstnavatel dále poskytuje pracovní oděv a obuv v hodnotě 2 000,- Kč za rok a prací prášek v hodnotě 600,- Kč. Agropodnik Košetice, a.s. svým zaměstnancům neposkytuje peněžní příspěvky ke mzdě, ale dává přímo pracovníkům produkty (oblečení a obuv, prášek). Pro zaměstnavatele se tyto náklady stávají daňově uznatelnými. Zaměstnavatel si tedy může uplatnit za rok výdaje ve výši 275 600,- Kč (2 600,- Kč * 106 zaměstnanců = 275 600,- Kč.)

### 4.1.4 Odměna k životnímu jubileu

Dalším benefitem, který nedostávají všichni zaměstnanci, je odměna ve výši 2 000,- Kč k životnímu jubileu 50 let. Odměna je vyplacena zaměstnanci ve výplatním termínu v měsíci, kdy dojde k dosažení životního výročí. Zaměstnavatel příspěvek hradí z FKSP[4].

## 4.2 Daňové zatížení zaměstnavatele při poskytnutí aktuálních benefitů

Zaměstnavatel aktuálně nabízí svým zaměstnancům čtyři benefity, a to příspěvek na životní pojištění, závodní stravování, pracovní oděv a obuv a příspěvek k životnímu jubileu. V následující tabulce je zpracována daňová uznatelnost aktuálních benefitů a náklady, které má zaměstnavatel s aktuální nabídkou benefitů pro zaměstnance.

[4] Fond kulturních a sociálních potřeb

**Tabulka 5: Daňová uznatelnost aktuálních benefitů**

| Název benefitů | Uznatelnost výdajů | Částka |
|---|---|---|
| Příspěvek na životní pojištění | Daňově uznatelný náklad | 116 280,- Kč |
| Závodní stravování | Daňově uznatelný náklad | 181 896,- Kč |
| Pracovní oděv, obuv | Daňově uznatelný náklad | 275 600,- Kč |
| Životní jubileum | Hrazeno z FKPS | - |
| **Celkem** | | **573 776,- Kč** |

Zdroj: vlastní zpracování

Většina aktuálně nabízených benefitů je považována za daňově uznatelný náklad. Společnost si tak může za rok do výdajů snižující základ daně zahrnout částku 573 776,- Kč.

### Příspěvek na životní pojištění

V následující tabulce můžeme vidět rozdíl v nákladech na zaměstnance, pokud by společnost přispívala částkou 300,- Kč na životní pojištění a tím, kdyby zaměstnanci o tuto částku zvýšila mzdu.

**Tabulka 6: Náklady na zaměstnance – životní pojištění**

| | Poskytnutí příspěvku | Navýšení mzdy |
|---|---|---|
| **Hrubá mzda** | 27 889 | 28 189 |
| **SP a ZP zaměstnavatele** | 9 482 | 9 584 |
| **Příspěvek** | 300 | 0 |
| **Náklady na zaměstnance** | 37 671 | 37 773 |

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel má menší náklady na zaměstnance při využití příspěvku než při navýšení mzdy o 300,- Kč. Z jednoduchého výpočtu (37 773,- Kč - 37 671,- Kč) * 12 měsíců = 1 224,- Kč. Za rok tak zaměstnavatel ušetří 1 224,- Kč za jednoho zaměstnance.

Ze zdrojů od paní účetní je mi známo, že tento příspěvek využívá 95 zaměstnanců – zbylí zaměstnanci nemají smlouvu se společností Kooperativa, která byla jednou z podmínek příspěvku. Při tomto počtu je tedy roční úspora 1 124,- Kč * 95 zaměstnanců = 116 280,- Kč.

**Příspěvek na stravování**

V následující tabulce můžeme vidět rozdíl v nákladech na zaměstnance, pokud by společnost přispívala zaměstnanci částkou 420,- Kč na stravování a tím, kdyby zaměstnanci o tuto částku zvýšila mzdu.

**Tabulka 7: Náklady na zaměstnance - stravování**

| | Poskytnutí příspěvku | Navýšení mzdy |
|---|---|---|
| **Hrubá mzda** | 27 889 | 28 309 |
| **SP a ZP zaměstnavatele** | 9 482 | 9 625 |
| **Příspěvek** | 420 | 0 |
| **Náklady na zaměstnance** | 37 791 | 37 934 |

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel má menší náklady na zaměstnance při využití příspěvku než při navýšení mzdy o 300,- Kč. Z jednoduchého výpočtu (37 934,- Kč - 37 791,- Kč) * 12 měsíců = 1 716,- Kč je vidět, kolik za rok tak ušetří 1 716,- Kč za jednoho zaměstnance.

Pokud bude tuto možnost příspěvku využívat veškerý personál společnosti, tj. 106 zaměstnanců, roční úspora činí 1 716,- Kč * 106 zaměstnanců = 181 896,- Kč

## 4.3 Přehled chybějících benefitů

V tabulce č. 8 je seznam benefitů, které je zaměstnavatel ochoten poskytnout svým zaměstnancům. Je zde vidět, zda je benefit daňově uznatelný náklad, nebo by byl hrazen z FKSP, a to ze zisku po zdanění.

**Tabulka 8: Daňová uznatelnost žádoucích benefitů**

| Název benefitů | Uznatelnost výdajů |
|---|---|
| Zdravotní péče | Hrazeno z FKSP |
| Příspěvek na sport a kulturu | Hrazeno z FKSP |
| Dovolená na rámec základní výměry | Daňově uznatelný náklad |
| Odborný rozvoj a rekvalifikace | Daňově uznatelný náklad |
| Nepeněžitý příspěvek na rekreační zařízení | Hrazeno z FKSP |

| | |
|---|---|
| Bezúročná půjčka | Hrazeno z FKSP |
| Příspěvek na dopravu do zaměstnání | Daňově uznatelný náklad |
| Přechodné ubytování | Daňově uznatelný náklad |
| Služební mobilní telefon | Daňově uznatelný náklad |

Zdroj: vlastní zpracování

**Zdravotní péče**

Zaměstnavatel by připlácel na zdravotní péči a na zdravotní pomůcky nehrazené ze zdravotního pojištění. Tento benefit lze čerpat z fondu kulturních a sociálních potřeb, v případě, že tomu tak bylo sjednáno v individuálních pracovních smlouvách.

**Kultura a sport**

Zaměstnavatel má možnost přispívat svým zaměstnancům na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce pořádané jinými subjekty či přímo zaměstnavatelem. Tato benefitní plnění je možné čerpat z fondu kulturních a sociálních potřeb. Nejčastější formou benefitů je bezplatné poskytování lístků na různé kulturní akce - na divadelní, filmová představení, k návštěvě výstav, galerií, muzeí, hradů, zámků apod. Další možností jsou poukázky do sportovních zařízení - fitness center, plaveckých bazénu, wellness center, posiloven, a jiné.

Pro zaměstnavatele by to tyto příspěvky představovaly platbu z FKSP.

**Dovolená nad rámec základní výměry**

Zaměstnavatel poskytuje větší rozsah dovolené nad zákonnou povinnost. Pokud je benefitní plnění jako pracovněprávní nárok dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo je určeno formou vnitřního předpisu, případně sjednáno v individuální pracovní smlouvě, je výdaj na tento benefit daňovým výdajem zaměstnavatele. Pokud nebyl benefit plněním pracovněprávního nároku, pak výdaj na něj je výdajem nedaňovým.

**Odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnance**

Poslední dobou je u řady podniků kladen důraz na osobní rozvoj zaměstnanců. Jednou z variant, jak se firmy snaží udržet a zvýšit kvalifikaci pracovníků je prostřednictvím poskytování školení a kurzů na rozšíření odborných znalostí. Školení přináší nejenom výhodu pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele.

Pro zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňovým výdajem bez stanovené limitu, jelikož souvisí se zdanitelnými příjmy dle § 24 odst. 1 ZDP.

**Nepeněžitý příspěvek na rekreaci**

Principem toho zaměstnaneckého benefitu je poskytnutí rekreace formou nepeněžitého plnění a to do výše 20 000,- Kč ročně. Pro zaměstnavatele by to tyto příspěvky představovaly platbu z FKSP.

**Bezúročná půjčka**

Jednalo by se o půjčku k překlenutí tíživé finanční situace. Benefitem je nízký nebo žádný úrok.

**Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání**

Cesta do zaměstnání není součástí pracovní doby, ani není považována za pracovní cestu, jedná se tedy o soukromou záležitost zaměstnance. Přesto někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují příspěvek na cestu do zaměstnání, z důvodu nemožnosti využít hromadných dopravních prostředků.

Pro zaměstnavatele je tento výdaj daňově uznatelný, pokud je tato skutečnost dohodnuta v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, nebo v individuální smlouvě Pokud zaměstnavatel zabezpečuje dopravu do zaměstnání ve vlastní režii, zdanitelným příjem jsou pak náklady na tuto dopravu.

**Přechodné ubytování**

Ubytování může být zaměstnanci poskytnuto jak v peněžní, tak i v nepeněžní formě. Základní podmínkou pro tento benefit je vzdálenost místa bydliště od místa pracoviště více než 100 km a uvedený benefit je sjednán se zaměstnanci v pracovní smlouvě.

Pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad bez stanoveného limitu, za podmínky, že toto plnění je dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či individuální pracovní smlouvě se zaměstnanci.

# 5 Dotazníkové šetření

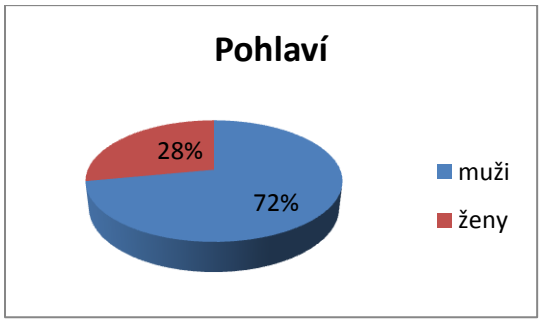
Dotazník, který je přílohou č. 1, vyplnilo 25 zaměstnanců ze společnosti Agropodnik Košetice a.s. Zaměstnancům byl dán dotazník, jenž se skládal z 10 otázek. Vyplněné tiskopisy byly zpracovány a vyhodnoceny. Cílem dotazníku bylo zjistit, jaký přehled mají zaměstnanci o benefitech, jaké využívají a které jim chybí.

První čtyři otázky byly všeobecného charakteru. Jednalo se o otázky pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a délky pracovního poměru.

1. Pohlaví

Z celkového počtu 25 dotázaných, odpovědělo 18 mužů, tj. 72 %, a 7 žen, tj. 28 %. Vzhledem k tomu, že se jedná o zemědělský podnik, nejsou tyto výsledky překvapivé. Ženy v této společnosti zastávají spíše místa v kancelářích.

**Graf 1: Pohlaví respondentů**




Zdroj: vlastní šetření

2. Věk

Z respondentů, kteří se dotazníkového šetření zúčastnili, je nejvíce ve skupině 46-55 let, a to 52 %. Zaměstnanci ve věku do 25 let tvoří 12 %, což odpovídá počtu 3 dotázaných, ve věkové skupině 26-35 let je 28 %, tj. 7 respondentů, a nejméně zaměstnanců je ve věkové skupině 36-45 let, a to je 8 %., tj. 2 dotázané.

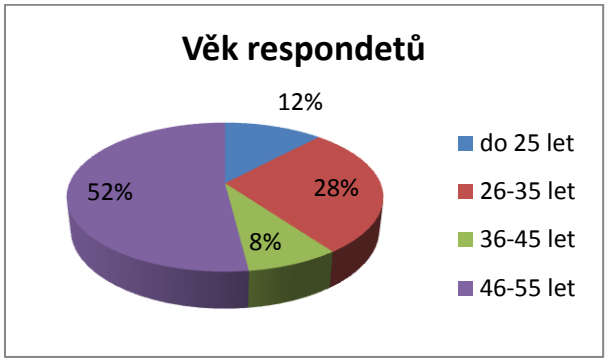
Důvodem věkové kategorie 46-55 let, je dlouholetost působení společnosti na trhu. Agropodnik vznikl již v roce 1976, mnoho zaměstnanců je ve společnosti spokojeno, proto nemění své zaměstnání.

**Tabulka 9: Věk respondentů**

| Věk | do 25 let | 26-35 let | 36-45 let | 46-55 let | nad 55 let |
|---|---|---|---|---|---|
| Počet respondentů | 3 | 7 | 2 | 13 | 0 |

Zdroj: vlastní šetření

**Graf 2: Věk respondentů**




Zdroj: vlastní šetření

3. Vzdělání

Jak je vidět v grafu č. 3, většina zaměstnanců má středoškolské vzdělání, a to 60 % dotazovaných. Jeden z účastníků dotazníkového šetření má pouze základní vzdělání, což je 4 %. Výuční list má 16 %, a 20 % má vysokoškolské vzdělání.

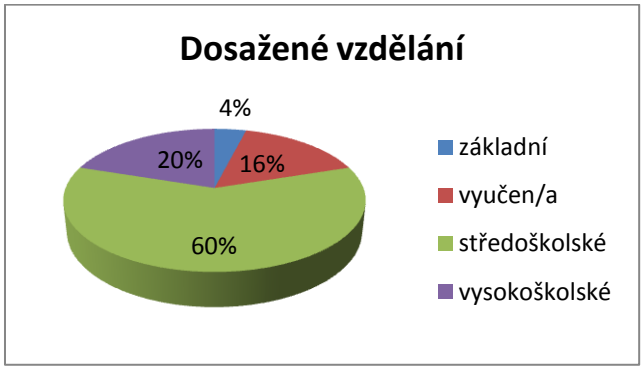
Zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním jsou na vedoucích pozicích, a to agronom, ředitel, vedoucí dílen, vedoucí střediska a jiné. Ostatním zaměstnancům se mzda neřídí podle vzdělání, ale podle pozice, na které pracují.

**Tabulka 9: Dosažené vzdělání dotázaných**

| Vzdělání | základní | vyučen/a | středoškolské | vysokoškolské |
|---|---|---|---|---|
| Počet respondentů | 1 | 4 | 15 | 5 |

Zdroj: vlastní šetření

**Graf 3: Dosažené vzdělání dotázaných**




Zdroj: vlastní šetření

4. Jak dlouho pracujete v podniku?

Většina respondentů pracuje v podniku 5 a více let, tj. 92 %. Zbylých 8 % pracuje ve společnosti 1-2 roky.

Jak již bylo zmíněno, většina zaměstnanců ve společnosti pracuje odjakživa. Proto 92 % ve společnosti dělá více jak 5 let.

**Tabulka 10: Doba v zaměstnání**

| Počet let | Méně než 1 rok | 1-2 roky | 3-5 let | 5 let a více |
|---|---|---|---|---|
| Počet respondentů | 0 | 2 | 0 | 23 |

Zdroj: vlastní šetření

**Graf 4:Doba v zaměstnání**

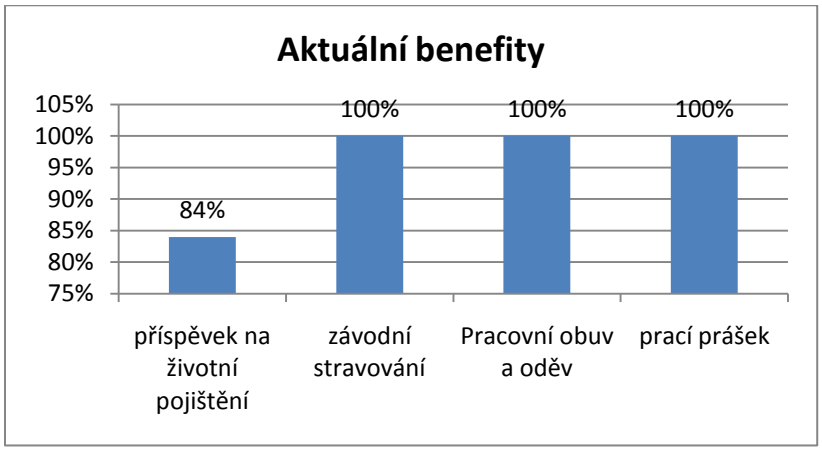
Zdroj: vlastní šetření

Zbylých 6 otázek se týká využívání zaměstnaneckých benefitů, další možnosti výhod a daňového zvýhodnění.

5. Jaké zaměstnanecké benefity využíváte?

Společnost nabízí aktuálně čtyři benefity, v této otázce respondenti zaškrtávali, jaké benefity využívají. Všichni dotázaní využívají závodní stravování, pracovní obuv a oděv a prací prášek. 21 respondentů odpovědělo, že využívají i příspěvek na životní pojištění. Zbylí 4 respondenti, kteří odpověděli, že příspěvek nevyužívají, uvedli, že příspěvek využívat nemohou, protože nemají uzavřenou smlouvu se společností Kooperativa.

**Graf 5: Využívání aktuálních benefitů**




Zdroj: vlastní šetření

6. Byly zaměstnanecké výhody jedním z důvodů Vašeho zájmu o práci v Agropodniku Košetice?

Patnáct zaměstnanců odpovědělo, že ano, to je 60 %, a zbylých 10 odpovědělo, že ne, tedy 40 %. Důvodem otázky č. 6 bylo zjistit, jaký vliv mají benefity na zájem o zaměstnání. Z odpovědí vyplynulo, že většině dotázaných záleží na benefitech, které dostanou navíc. Zbylí řeší spíše jiné otázky, a to typu – vzdálenost, pracovní doba, plat a jiné.

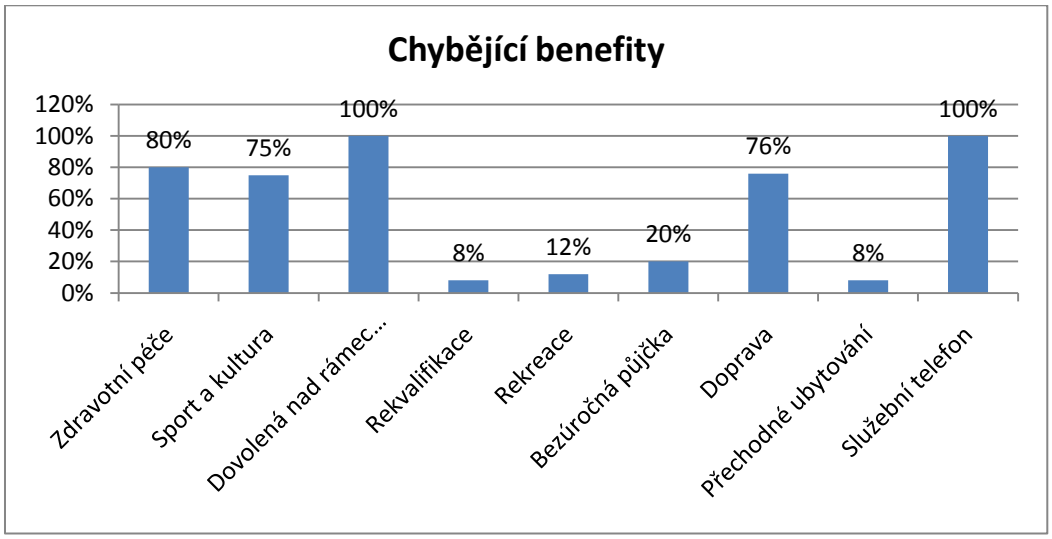
**Graf 6: Zaměstnanecké výhody důvodem zájmu o práci**

Zdroj: vlastní šetření

7. Jaké další benefity byste uvítali?

Graf č. 7 znázorňuje benefity, které zaměstnancům v nabídce podniku chybí. Jedná se o výhody, které je společnost ochotna poskytnout svým zaměstnancům. Všichni respondenti mají zájem o služební telefon a dovolenou nad rámec základní výměry. Mezi další benefity, o které je zájem, jsou zdravotní péče, příspěvek na sport a kulturu a příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání.

**Graf 7: Chybějící benefity**




Zdroj: vlastní šetření

8. Jaké uplatňujete daňové zvýhodnění?

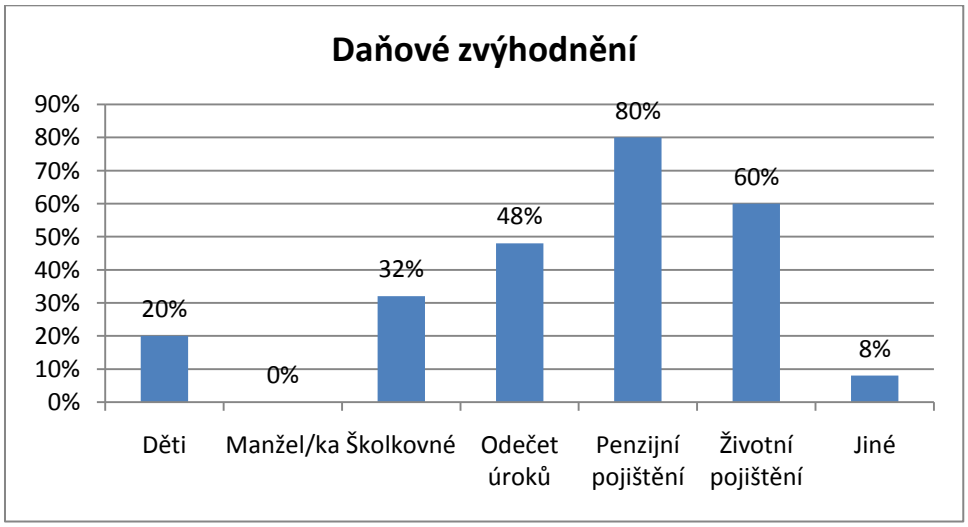
Další otázkou, na kterou respondenti odpovídali a mohli vybírat z více možností, byla, jaké uplatňují slevy na dani, daňová zvýhodnění na vyživované děti, popřípadě jaké mají nezdanitelné části základu daně. Následující tabulka ukazuje odpovědi respondentů.

**Tabulka 11: Daňové zvýhodnění**

| Zvýhodnění | Děti | Manžel/manželka | Školkovné | Odečet úroků | Penzijní pojištění | Životní pojištění | Jiné |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Počet respondentů | 5 | 0 | 8 | 12 | 20 | 15 | 2 |

Zdroj: vlastní šetření

**Graf 8: Daňové zvýhodnění**




Zdroj: vlastní šetření

9. Děláte si daňové přiznání sám?

Z celkového počtu 25 dotázaných si daňové přiznání podává samo 20, tj. 80 %, zbylých 20 % tj., 5 lidí si daňové přiznání nezpracovává.

**Graf 9: Daňové přiznání**

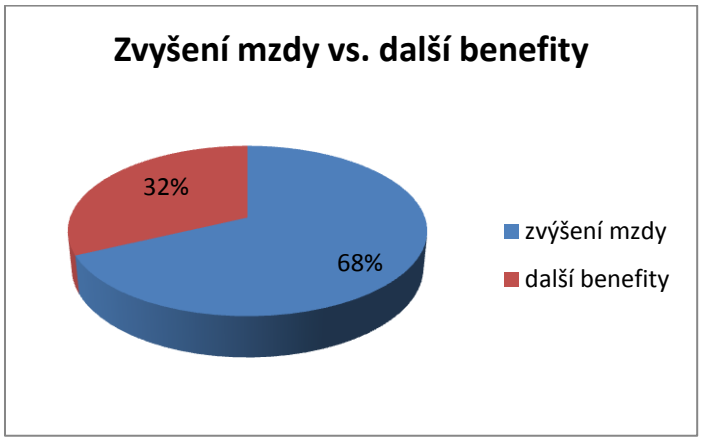
Zdroj: vlastní šetření

10. Je lepší zvýšit mzdu nebo dostat další benefity?

68% dotázaných zaměstnanců, tj. 17 respondentů, by uvítalo spíše zvýšení mzdy, zbylým 32 % tj. 8 zaměstnancům by vyhovovala nabídka dalších benefitů.

Tato otázka poukazuje na to, že více zaměstnanců preferuje spíše peníze, se kterými si může naložit podle své vůle, než benefity, které mají přesně daný svůj účel použití.

**Graf 10: Zvýšení mzdy vs. další benefity**




Zdroj: vlastní šetření

## 5.1 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

V předchozí kapitole bylo znázorněno a vyhodnoceno dotazníkové šetření. Nyní si tedy shrňme, co z dotazníku vyplynulo.

Na dotazník celkem odpovídalo 25 zaměstnanců – z toho 18 mužů a 7 žen. Vzhledem k tomu, že se jedná o zemědělský podnik, není výsledek překvapivý. Ženské pohlaví zastává funkci především v kanceláři.

Z celkového počtu dotázaných je ve věku 46-55 let, to je 13 účastníků. 15 zaměstnanců má středoškolské vzdělání, 5 pracovníků má vysokou školu. 92 % ze všech dotázaných, tedy 23 osob ve společnosti pracuje 5 a více let, pouze dva respondenti v podniku pracují 1-2 roky, jsou to zaměstnanci, kteří vyšli ze střední školy.

Další otázky se týkají zaměstnaneckých benefitů, jiných možností výhod a daňového zvýhodnění. Všichni dotázaní využívají závodní stravování, pracovní obuv a oděv a prací prášek. 84 % respondentů odpovědělo, že využívají i příspěvek na životní pojištění. Zbylí 4 respondenti, kteří odpověděli, že příspěvek nevyužívají, uvedli, že příspěvek využívat nemohou, protože nemají uzavřenou smlouvu se společností Kooperativa.

Na otázku, zda jsou zaměstnanecké výhody jedním z důvodu zájmu o práci ve společnosti, odpovědělo 60 % kladnou odpověď. Důvodem otázky bylo zjistit, jaký vliv mají benefity na zájem o zaměstnání. Z odpovědí vyplynulo, že většině dotázaných záleží na benefitech, které dostanou navíc. Zbylí řeší spíše jiné otázky, a to typu – vzdálenost, pracovní doba, plat a jiné.

Z benefitů, které je společnost ochotna poskytnou svým zaměstnancům, si respondenti vybírali, o jaké by měli zájem. 100 % dotázaných mělo zájem o dovolenou nad rámec základní výměry a o služební telefon. Dále byl zájem o zdravotní péči, příspěvek na sport a kulturu a o příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání.

Zaměstnanci ve společnosti nejvíce využívají možnosti nezdanitelných základů části daně, konkrétně penzijní pojištění, životní pojištění a odečet úroků. Ze závěrečné části dotazníku vyplynulo, že respondenti si z 80 % dělají daňové přiznání sami, a že většina dotázaných by měli zájem spíše o zvýšení mzdy než o další benefity.

# 6 Stávající daňové zatížení zaměstnanců

V této kapitole jsou vypočteny částky záloh na daň, čisté mzdy, částky daně z příjmů fyzických osob včetně zúčtování záloh na daň. Je zde uvedena základní, výchozí situace, s níž jsou porovnávány výsledky dosažené v dalších kapitolách, kde jsou do výpočtu záloh a částek daně zahrnuty zaměstnanecké benefity v porovnání se situací, kdy je hrubá mzda zvýšena o částku v hodnotě benefitu.

**Tabulka 12: Výpočet čisté mzdy a záloh na daň z příjmů**

| | Měsíčně | Ročně |
|---|---|---|
| Hrubá mzda | 27 889 Kč | 334 668 Kč |
| Zdravotní pojištění 4,5% | 1 255 Kč | 15 060 Kč |
| Sociální pojištění 6,5% | 1 813 Kč | 21 756 Kč |
| Superhrubá mzda | 37 371 Kč | 448 452 Kč |
| Základ daně | 37 400 Kč | 448 500 Kč |
| Záloha na daň 15% | 5 610 Kč | 67 320 Kč |
| Sleva na poplatníka | 2 070 Kč | 24 840 Kč |
| Záloha po slevě | 3 540 Kč | 42 480 Kč |
| **Čistá mzda** | **21 281 Kč** | **255 372 Kč** |

Zdroj: vlastní zpracování

V následujících čtyřech tabulkách je vyobrazeno, jak by vypadalo roční zúčtování zaměstnance, v případě, že by se nejednalo o benefity, ale o navýšení mzdy. V takovém to případě by zaměstnanec musel navýšit mzdu o hodnotu benefitu.

.

### 1. Příspěvek na životní pojištění

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek ve výši 300,- Kč měsíčně na soukromé životní pojištění. Ročně by tedy zaměstnanec měl zahrnout do příjmů částku 3 600,- Kč (300,- Kč * 12 měsíců).

**Tabulka 13: Zdanění příspěvku na životní pojištění**

| | **Příjem zaměstnance včetně benefitu** | **Mzda zvýšena o hodnotu benefitu** |
|---|---|---|
| Hrubá mzda | 334 668 | 338 268 |
| Zdravotní pojištění 4,5 % | 15 060 | 15 222 |
| Sociální pojištění 6,5 % | 21 756 | 21 987 |
| Superhrubá mzda | 448 452 | 453 279 |

| | | |
|---|---|---|
| Základ daně | 448 500 | 453 300 |
| Záloha na daň 15% | 67 320 | 67 995 |
| Sleva na poplatníka | 24 840 | 24 840 |
| Záloha po slevě | 42 480 | 43 155 |
| Čistá mzda | 253 372 | 255 372 |

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec by ve svém zúčtování měl navýšit hrubé příjmy o 3 600,- Kč, v tomto důsledku dojde ke zvýšení odvodu na sociálním a zdravotním pojištění a zálohy na daň. Zdravotní pojištění se zvýší o 162,- Kč za rok, sociální pojištění se vzroste o 231,- Kč za rok a záloha na daň se navýší o 675,- Kč.

### 2. Závodní stravování

V tabulce č. 14 je vidět srovnání hrubých mezd bez naturálního příjmu a po zahrnutí naturálního příjmu, v situaci, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek na závodní stravování ve výši 420,- Kč měsíčně, tedy 5 040,- Kč ročně (420,- Kč * 12 měsíců).

**Tabulka 14: Zdanění závodního stravování**

| | **Příjem zaměstnance včetně benefitu** | **Mzda zvýšena o hodnotu benefitu** |
|---|---|---|
| Hrubá mzda | 334 668 | 339 708 |
| Zdravotní pojištění 4,5 % | 15 060 | 15 287 |
| Sociální pojištění 6,5 % | 21 756 | 22 081 |
| Superhrubá mzda | 448 452 | 455 209 |
| Základ daně | 448 500 | 455 300 |
| Záloha na daň 15% | 67 320 | 68 295 |
| Sleva na poplatníka | 24 840 | 24 840 |
| Záloha po slevě | 42 480 | 43 455 |
| Čistá mzda | 253 372 | 255 372 |

Zdroj: vlastní zpracování

Na konci roku by zaměstnanec měl zahrnout částku 5 040,- Kč do svých příjmů. V konečném zúčtování se to promítne do zdravotního pojištění, navýší se o 227,- Kč, do sociálního pojištění, vzroste o 325,-Kč, a do zálohy na daň, zvýší se o 975,- Kč

### 3. Pracovní obuv a oděv, prací prášek

Zaměstnanec dostává od zaměstnavatele jednou ročně pracovní obuv a oděv v hodnotě 2 000,- Kč a prací prášek v hodnotě 600,- Kč ročně. Dohromady by tedy měl zaměstnanec zahrnout do příjmů 2 600,- Kč.

**Tabulka 15: Zdanění příspěvku na pracovní obuv, oděv a prací prášek**

| | **Příjem zaměstnance včetně benefitu** | **Mzda zvýšena o hodnotu benefitu** |
|---|---|---|
| Hrubá mzda | 334 668 | 337 268 |
| Zdravotní pojištění 4,5 % | 15 060 | 15 177 |
| Sociální pojištění 6,5 % | 21 756 | 21 922 |
| Superhrubá mzda | 448 452 | 451 939 |
| Základ daně | 448 500 | 452 000 |
| Záloha na daň 15% | 67 320 | 67 800 |
| Sleva na poplatníka | 24 840 | 24 840 |
| Záloha po slevě | 42 480 | 42 960 |
| Čistá mzda | 253 372 | 255 372 |

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že zaměstnanec využívá výše zmíněného benefitu, do svých příjmů by měl zahrnout částku 2 600,- Kč, která mu navýší jak hrubou mzdu, tak i sociální pojištění, o 166,- Kč, zdravotní pojištění, o 117,- Kč, a zálohu na daň, o 480,- Kč. Čistou mzdu ovšem dostane zaměstnanec stejnou jako bez naturálního příjmu.

### 4. Životní jubileum

Zaměstnanec, který dosáhne věku 50 let, dostane od zaměstnavatele příspěvek ve výši 2 000,- Kč. Tento příspěvek je hrazen z FKSP, jedná se tedy o čistý příjem a zaměstnanec není povinen tuto částku dále danit.

**Tabulka 16: Jednorázová odměna - životní jubileum**

| | Výpočet čisté mzdy | Jednorázová odměna – životní jubileum |
|---|---|---|
| **Hrubá mzda** | 27 889 | 27 889 |
| **SP a ZP zaměstnavatele** | 9 482 | 9 482 |
| **Základ daně** | 37 400 | 37 400 |
| **Daň 15 %** | 5 610 | 5 610 |
| **Záloha na daň po slevě 2 070 Kč** | 3 540 | 3 540 |
| **SP a ZP zaměstnance** | 3 068 | 3 068 |
| **Příspěvek** | 0 | 2 000 |
| **Čistá mzda** | 21 281 | 23 281 |

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že se jedná o příspěvek k životnímu jubileu, zaměstnanec nemusí částku 2000,- Kč danit. O tuto sumu se zaměstnanci navýší pouze čistá mzda

# 7 Zhodnocení návrhů

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že více než 75 % zaměstnanců má zájem o služební telefon, dovolenou nad rámec základní výměry, zdravotní péči a příspěvek na sport a kulturu. Z tohoto důvodu jsou navrženy následující benefity.

Z údajů od zaměstnavatele plyne, že stávají benefity stojí zaměstnavatele ročně dohromady přes 500 tisíc korun, viz tabulka č. 5. U zaměstnavatele je třeba předpokládat situaci, ve které by chybějící benefity požadovalo 100 % zaměstnanců. Na druhou stranu je třeba věnovat pozornost daňovému zatížení zaměstnance a změnám čisté mzdy.

## 7.1 Zhodnocení daňového zatížení zaměstnance

V této kapitole jsou uvedeny nově vybrané benefity v souvislosti s jejich dopadem na příjmy zaměstnance a výdaje zaměstnavatele.

1. **Služební telefon** – pokud by zaměstnavatel poskytl zaměstnancům mobilní telefon a platil by tarif dle aktuální nabídky, 499,- Kč měsíčně, z hlediska zaměstnance by se jednalo o naturální příjem, měl by tedy povinnost tento naturální příjem danit. Za rok by příjem zaměstnanců měl být navýšen o: 499,- Kč* 12 měsíců = 5 988,- Kč. V následující tabulce je vidět, jak by vypadalo jeho roční zúčtování, pokud by byl naturální příjem u zaměstnance zdaněn.

   V následující tabulce jsou vypočteny roční údaje pro 1 zaměstnance v případě, kdy nevyužívá nově navrženého benefitu a naopak v případě, kdy je využije.

**Tabulka 17: Zdanění služebního telefonu**

| | **Příjem zaměstnance včetně benefitu** | **Mzda zvýšena o hodnotu benefitu** |
|---|---|---|
| Hrubá mzda | 334 668 | 340 656 |
| Zdravotní pojištění 4,5 % | 15 060 | 15 330 |
| Sociální pojištění 6.5 % | 21 756 | 22 143 |
| Superhrubá mzda | 448 452 | 456 479 |
| Základ daně | 448 500 | 456 500 |
| Záloha na daň 15% | 67 320 | 68 475 |
| Sleva na poplatníka | 24 840 | 24 840 |
| Záloha po slevě | 42 480 | 43 635 |
| Čistá mzda | 253 372 | 255 372 |

Zdroj: vlastní zpracování

Výchozí data pocházejí z tabulky č. 14, jsou to údaje, které nezahrnují naturální příjem, který by měli zaměstnanci danit. Ve třetím sloupci tabulky č. 18 je k hrubé mzdě připočítaná částka 5 988,- Kč (499,- Kč * 12 měsíců). Jelikož se hrubá mzda zvýšila, zvýši se zdravotní a sociální pojištění a tedy i záloha po slevě. Za rok dojde ke zvýšení na sociálním a zdravotním pojištění o 657,- Kč, a na dani o 1 154,- Kč. Čistá mzda se nezvýšila, protože zaměstnanci reálně nedostali peníze.

2. **Dovolená na rámec základní výměry** – náhrada mzdy za 5 dní dovolené činí 6 645,- Kč , jelikož je tato částka zahrnuta ve mzdě, je již zdaněna.
   hrubá mzda za poslední tři měsíce ……..3 * 27 889,- Kč = 83 667,- Kč
   Počet odpracovaných hodin …….3 * 168 = 504 hodin
   Denní pracovní doba ……8 hodin
   Počet dní dovolené …….. 5 dní

| | |
|---|---|
| **Náhrady mzdy za jeden den dovolené** | **1 329,- Kč** |
| **Náhrada mzdy za 5 dní dovolené** | **6 645,- Kč** |

3. **Zdravotní péče** – nastala-li by situace, že by zaměstnavatel dal svým zaměstnancům poukázku do zdravotních potřeb v hodnotě 1 000,- Kč, která by byla hrazena z FKSP, jednalo by se o čistý příjem. Zaměstnanec by nebyl povinen již ho dále danit.

4. **Příspěvek na sport a kulturu** - v případě, že by zaměstnavatel poskytl zaměstnancům lístky na kulturní akce v hodnotě 500,- Kč hrazeného z FKSP, je tento příspěvek již zdaněn, proto by se jednalo o čistý příjem a zaměstnanec by nebyl povinen již ho dále danit.

## 7.2 Zhodnocení daňového zatížení zaměstnavatele

1. **Služební telefon** – při současných tarifech kdy je neomezené volání za 499,- Kč za měsíc by jeden zaměstnanec vyšel na 499,- Kč * 12 měsíců = 5 988,- Kč. Pokud by zaměstnavatel poskytnul všem služební telefon, jeho náklady by činily 5 988,- Kč * 106 zaměstnanců = 634 728,- Kč.
   Tento benefit je pro zaměstnavatele značně nevýhodný, protože řadový pracovník služební telefon nepotřebuje. Ve společnosti je 15 vedoucích pracovníků, u kterých shledávám důležitost služebního telefonu. V takovémto případě by náklady zaměstnavatele byly 5 988,- Kč * 15 zaměstnanců = 89 820,- Kč/ročně.

2. **Dovolená nad rámec základní výměry** – tento náklad může být zkreslený, a to zejména z důvodů nedostatku dat. Zaměstnanci ve společnosti nemají všichni stejnou mzdu.

   Pokud bychom uvažovali, že všech 106 zaměstnanců by mělo stejnou mzdu, a to celý rok neměnnou, tj. 27 889,- Kč, byl by výpočet náhrady mzdy za dovolenou následovný:

   hrubá mzda za poslední tři měsíce ……..3 * 27 889,- Kč = 83 667,- Kč

   Počet odpracovaných hodin …….3 * 168 = 504 hodin

   Denní pracovní doba ……8 hodin

   Počet dní dovolené …….. 5 dní

| | |
|---|---|
| **Náhrady mzdy za jeden den dovolené** | **1 329,- Kč** |
| **Náhrada mzdy za 5 dní dovolené** | **6 645,- Kč** |

   V případě, že by zaměstnavatel poskytl všem zaměstnancům 5 dní dovolené na rámec základní výměry, vyšlo by ho to přibližně na 6 645,- Kč * 106 zaměstnanců = 704 370,- Kč. Částka je pouze orientační, protože všichni zaměstnanci nemají stejnou, neměnnou mzdu a stejný počet odpracovaných hodin.

3. **Zdravotní péče** – zaměstnanci by dostávali poukázku do zdravotních potřeb ve výši 1 000,- Kč. Při poskytnutí všem zaměstnancům budou náklady zaměstnavatele 1 000,- Kč * 106 zaměstnanců = 106 000,- Kč
4. **Příspěvek na sport a kulturu** – zaměstnavatel by poskytnul zaměstnancům například lístky na kulturní akce v hodnotě 500,- Kč za rok. Náklady zaměstnavatele by tedy činily 500,- Kč * 106 zaměstnanců = 53 000,- Kč.

**Tabulka 18: Náklady zaměstnavatele na požadované benefity**

| Chybějící benefit | Náklady zaměstnavatele |
|---|---|
| Služební telefon | 89 820,- Kč |
| Dovolená nad rámec služební výměry | 704 370,- Kč |
| Zdravotní péče | 106 000,- Kč |
| Příspěvek na sport a kulturu | 53 000,- Kč |
| **Celkem** | **953 190,- Kč** |

Zdroj: vlastní zpracování

I když má společnost hospodářský výsledek v řádech milionů, myslím si, že částka 953 190,- Kč je příliš velká. Je zajisté důležité, aby zaměstnanci byli ve svém zaměstnání spokojeni, proto je na vedení společnosti, o jaké benefity by stálo rozšířit aktuální nabídku.

### 7.3 Shrnutí návrhů

Pokud by zaměstnavatel poskytl svým zaměstnancům všechny čtyři benefity, které požadují, znamenalo by to pro něj následující:

a) zaměstnanec dostane navíc služební telefon a paušál v hodnotě 499,- Kč měsíčně, což pro něj znamená 5 988,- Kč ročně formou benefitu
b) bude moci využívat dovolenou nad rámec základní výměry v délce pěti dnů, za níž dostane náhradu mzdy v částce 6 645,- Kč
c) získá poukázku do zdravotních potřeb v hodnotě 1 000,- Kč
d) dostane lístky na kulturní akce v hodnotě 500,- Kč

V případě že využije všechny benefity, jeho povinností by bylo navýšit hrubou roční mzdu o částku 5 988,- Kč za služební telefon. Ostatní benefity – příspěvek na zdravotní péči, příspěvek na sport a kulturu, dovolená nad rámec základní výměry – jsou již zdaněny, proto zaměstnanec nemá povinnost je dále danit.

Zaměstnavatel chtěl rozšířit nabídku benefitů, dal na výběr z několika možností. Díky dotazníkovému šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci požadují nejvíce služební telefon, dovolenou nad rámec základní výměry, zdravotní péči a příspěvek na sport a kulturu. Dále bylo z výpočtů zjištěno, že pokud by zaměstnavatel poskytl zaměstnancům zmíněné benefity, jeho roční náklady by činily dohromady přes 950 tisíc korun, viz tabulka č. 18.

Předložené návrhy budou předloženy vedení společnosti, a dále je na nich, zda budou aktuální finanční možnosti na poskytnutí žádoucích benefitů. Dále je třeba zmínit náročnost evidence různých aktivit zaměstnanců. Pokud by chtěl zaměstnavatel vyhovět požadavku zaměstnanců, přibude mu nejen finanční zátěž, ale také administrativní. Zaměstnavatel by musel mít sepsané dohody se společnostmi, u kterých by zaměstnanců, poskytl benefity. Například s firmou poskytující zdravotní potřeby, nebo s kulturními zařízeními. Dále by musel vést evidenci lístků a poukázek. S možností poskytnout mobilní telefon se nabízí otázka, na jak dlouho by zaměstnanec telefon dostal, a jak jednat v případě poškození či rozbití. Všechny tyto otázky musí vyřešit vedení, zdali jim spokojenost zaměstnanců stojí za práci a starosti navíc.

# Závěr

Cílem této diplomové práce bylo vyhodnotit zaměstnanecké benefity z pohledu jejich dopadu na příjem zaměstnance v konkrétním podniku. Podle mého názoru, je toto téma velice aktuální. Benefity, které zaměstnanci mohou získat, patří k velkým lákadlům, kterými se společnost snaží zaujmout nové uchazeče, ale také se snaží udržet a především motivovat stávající zaměstnance.

Zaměstnanecké benefity mají pro společnost veliký přínos. Nejen že napomáhají k získávání a udržení kvalitních zaměstnanců v podniku, což má za následek zvýšení konkurenceschopnosti firmy na trhu práce, ale taktéž mají opodstatněný význam právě pro zaměstnance, neboť prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů lze udržovat zaměstnance motivované a spokojené ve prospěch firmy. Zaměstnanecké benefity lze tudíž považovat za jednu z nejefektivnějších forem motivace.

Začátek diplomové práce je věnován vysvětlení obecným pojmům týkající se dané problematiky, aby i neznalý laik měl přehled, o čem se v práci píše. Následně bylo využito dotazníkové šetření ve zvoleném podniku, jehož výsledky byly dále zpracovány v následujících kapitolách. V šetření bylo zjištěno, že navýšení hrubého příjmu o benefity (příspěvek na soukromé životní pojištění, závodní stravování, pracovní obuv, oděv, prací prášek) má za následek zvýšení sociálního pojistného a zálohy na daň. Zaměstnanci se ovšem čistý příjem nezvýší. Tyto benefity se u zaměstnance nezdaňují. Naopak, v případě, kdy není poskytnut benefit, ale o stejnou částku je zvýšena mzda, pak dochází ke zvýšení odvodů a snížení čisté mzdy.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytnout svým zaměstnancům benefity, je třeba dopředu si promyslet, zda jsou dostatečné finanční možnosti společnosti k dispozici. Podnik, který zaměstnává více než 100 zaměstnanců, musí počítat s vyššími náklady na poskytování zaměstnaneckých výhod.

Společnost, která poskytuje zaměstnanecké benefity, musí mít na paměti, že při aplikaci jakýchkoliv návrhů do praxe je velmi důležité mít průzkum mezi zaměstnanci a apelovat na vyjádření většiny zaměstnanců, v nejideálnějším případě všech, zdali s navrhovanými řešeními souhlasí, aby navržená řešení byla účelná. Při poskytování zaměstnaneckých výhod by měl být zaměstnavatel obezřetný, jelikož poskytování benefitů může působit i kontraproduktivně. Je potřeba, aby zaměstnance motivovaly, nikoliv uspávaly, aby si zaměstnanci poskytnutých benefitů vážili, nikoliv aby je brali jako samozřejmost.

Lidé pracují za předpokladu, že za svoji odvedenou práci obdrží náležitou odměnu. V současné době, vlivem vývoje pracovního trhu a vzniku konkurenčního boje mezi zaměstnavateli,

je vedle mzdy za vykonávanou práci nezbytné, vhodné a opodstatněné využívat jako vedlejší formu odměňování zaměstnanecké výhody. Prostřednictvím těchto benefitů by měl zaměstnavatel pečovat o své zaměstnance a nabídnout jim určitou možnost zlepšení finanční situace.

V současné době jsou zaměstnanecké benefity velmi důležitým faktorem na trhu práce, které posouvají zaměstnavatele na vyšší úroveň, protože dokazují, jaká je snaha zaměstnavatele zlepšit pracovní prostředí svým zaměstnancům, a jak zaměstnavateli na svých zaměstnancích záleží.

Na závěr je třeba zmínit, že pro zaměstnance je stejně jak peníze a odměny důležité také pracovní prostředí, vztahy s nadřízenými, s kolegy, seberealizace, atmosféra na pracovišti a stabilita podniku. Pokud v organizaci není správné prostředí, pak žádné peníze ani další zdroje k udržení zaměstnanců nepomohou.

## Summary

Employee benefits have a great contribution to a company. Not only they help to attract and retain high-quality employees in the company, which results in an increase of company's competitiveness on the labor market, but they also have a great importance for employees, because employee benefits can keep employees motivated and satisfied in favor of the company. Employee benefits can therefore be considered as one of the most effective forms of motivation.

Beginning of this diploma thesis is devoted to explanation of general concepts related to the given issue, so that also an unfamiliar laic has an overview of what is written in the thesis. Then the questionnaire survey was used in selected company, results were further elaborated in the following chapters. The survey found that increase of gross income by benefits (contribution to private life insurance, catering, work footwear, clothing, washing powder) resulted in an increase in social insurance and tax advance payments. Net income of employees is not however increased. These benefits are not taxed to the employees. Conversely, in case no benefit is provided, but the wage is increased for the same amount, then there is an increase in deductions and a decrease in the net wage.

People work on the assumption that they will receive appropriate reward for their work. At present, due to development of labor market and emergence of a competitive fight among employers, it is necessary, appropriate and justified to use employees benefits as subsidiary form of remuneration besides the wage for their work. Through these benefits, the employer should take care of their employees and offer them a certain opportunity to improve their financial situation.

At present, employee benefits are a very important factor in the labor market that moves employers to a higher level as they demonstrate employers effort to improve working environment for their employees and show how employers care about their employees. Finally, it is important to mention that money as well as rewards and also working environment, relationships with superiors, colleagues, self-realization, workplace atmosphere and business stability are same important for employees. If the organization does not have the right environment, then no money or other resources will not help to keep the employees.

## Použitá literatura


[1] Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy* (Přeložil Josef Koubek). Praha: Grada Publishing

[2] Boněk, V. & kol. (2002). *Lexikon – Daňové pojmy. IV. svazek projektu Lexikony*. Ostrava: Sagit.

[3] d´Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Stýblo, J., Šenk, Z., et al. (2008). *Abeceda personalisty*. Olomouc: Anag.

[4] Faltová Leitmanová, I.,Hladký, J, Volek, T. (2004). *Makroekonomie II*. České Budějovice, ZF JU

[5] Kleibl, J., Dvořáková, Z., & Šubrt, B. (2001). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck.

[6] Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press

[7] Krbečková, M., & Plesníková, J. (2012). *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Anag.

[8] Kubátová, K. (2015). *Daňová teorie a politika*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer

[9] Lymer, A., & Oats, L. (2012). *Taxation: Policy and Practice*. Croydon: CPI Group.

[10] Macháček, I. (2010), *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení.* Praha: C.H. Beck,

[11] Marková, H. (2017). *Daňové zákony 2017, úplná znění platná k 1.1.2017*. Praha: Grada

[12] Milkovich, G. (1993). *Řízení lidských zdrojů*. (930 s.) Praha: Grada.

[13] Pelc, V. (2009) *Zaměstnanecké benefity v roce 2009: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges

[14] Pražská, L., Jindra, J. a kol. (2002) *Obchodní podnikání: Retail Management*. Praha: Management Press,

[15] Schellekens, M. (2014). *European Tax Handbook 2014*. 25th annual ed. Amsterdam: IBFD

[16] Sojka, V. (2013). *Mezinárodní zdanění příjmů. Smlouvy o zamezení dvojího zdanění a zákon o daních z příjmů*. Praha: Wolters Kluwer ČR

[17] Šulcová-Seidlová, M., Kukalová, G., & Moravec, L. (2015). *Daňová soustava*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta.

[18] Šubrt, B., & kol. (2015). *Abeceda mzdové účetní 2015*. Olomouc: Anag.

[19] Šikýř, M. (2012) *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada Publishing,

[20] Vančurová, A. (2013). *Zdanění osobních příjmů*. vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer,

[21] Vančurová, A., & Láchová, L. (2014). *Daňový systém 2014 aneb učebnice daňového práva*. Praha: 1. VOX

[22] Vančurová A., Láchová L. (2016) *Daňový systém ČR 2016*. Praha: Vox,

**Internetové zdroje**

[1] Business.center. (2017). *Prohlášení poplatníka daně z příjmů.* Načteno z http://business.center.cz/business/sablony/s16-prohlaseni-poplatnika-dane-z-prijmu.aspx

[2] Denis, C., Hemmelgarn,T., Sloan, B., (2015). *Taxation trends in the European*. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/7092073/KS-DU-15-001-EN-N.pdf/68116dc2-75bc-4f25-b8a3-ae863ff8dec5

[3] Europa (2018). *Taxation.* Dostupné z https://ec.europa.eu/info/strategy/taxation_cs

[4] Hnátek, M., (2018). *Zcela legální daňové triky 2018*. Dostupné z http://www.danovetipy.cz/clanky/detail/nezdanovane-prijmy-zamestnance-benefity-45

[5] Hnátek, M., (2018). *Zcela legální daňové triky 2018*. Dostupné z http://www.danovetipy.cz/clanky/detail/nezdanovane-prijmy-zamestnance-benefity-44

[6] Hnátek, M., (2018). *Zcela legální daňové triky 2018*. Dostupné z http://www.danovetipy.cz/clanky/detail/nezdanovane-prijmy-zamestnance-benefity-39

[7] Hnátek, M., (2018). *Zcela legální daňové triky 2018.* Dostupné z http://www.danovetipy.cz/clanky/detail/nezdanovane-prijmy-zamestnance-benefity-40

[8] Dlouhá, P. (19.1.2015). *Kalkulačka čisté mzdy 2015: Kolik dostanete a kolik vám vezmou.* Načteno z http://www.penize.cz/mzda-a-plat/294732-kalkulacka-ciste-mzdy-2015-kolik-dostanete-a-kolik-vam-vezmou

[9] Kučerová, D. (25.11.2015). *Daňová uznatelnost elektronických stravenek.* Dostupné z https://www.podnikatel.cz/clanky/danova-uznatelnost-elektronickych-stravenek/

[10] Lidl stravenky v.o.s. (2017). *Naše stravenky podle Vaši chuti*. Dostupné z https://www.nasestravenka.cz/o-nas

[11] Sodexo (2017). *Gastro Pass CAR.* Dostupné z http://cz.benefity.sodexo.com/stravenky/gastro-pass-card

[12] Zákon č.586/1992 Sb. (2017). *Zákon České národní rady o daních z příjmů.* Načteno z Zákony pro lidi: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#cast1

[13] Žurovec, M., (2016) *Schodek státního rozpočtu za rok 2015 je o 37 mld. nižší než plánovaný.* Načteno z: http://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2016/schodek-statniho-rozpoctu-za-rok-2015-je-23541

[14] Valášek, V. (21.11.2011). *Benefity: kdy jsou zaměstnanecké výhody opravdu výhodné. Načteno z* http://www.penize.cz/zamestnani/225023-benefity-kdy-jsou-zamestnanecke-vyhody-opravdu-vyhodne

[15] Denis, C., Hemmelgarn,T., Sloan, B., (2015). *Taxation trends in the European*. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/7092073/KS-DU-15-001-EN-N.pdf/68116dc2-75bc-4f25-b8a3-ae863ff8dec5

[16] Internetové stránky firmy Agropodnik Košetice: www.agrokosetice.cz

**Legislativa**

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví,

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Základ daně z příjmů fyzických osob ..... 13
Tabulka 2: Přehled slev na dani ..... 15
Tabulka 3: Porovnání poskytnutí příspěvku vs. navýšení mzdy - životní pojištění ..... 33
Tabulka 4: Porovnání poskytnutí příspěvku vs. navýšení mzdy - stravování ..... 34
Tabulka 5: Daňová uznatelnost aktuálních benefitů ..... 35
Tabulka 6: Náklady na zaměstnance – životní pojištění ..... 35
Tabulka 7: Náklady na zaměstnance - stravování ..... 36
Tabulka 8: Daňová uznatelnost žádoucích benefitů ..... 36
Tabulka 9: Dosažené vzdělání dotázaných ..... 40
Tabulka 10: Doba v zaměstnání ..... 41
Tabulka 11: Daňové zvýhodnění ..... 43
Tabulka 12: Výpočet čisté mzdy a záloh na daň z příjmů ..... 46
Tabulka 13: Zdanění příspěvku na životní pojištění ..... 46
Tabulka 14: Zdanění závodního stravování ..... 47
Tabulka 15: Zdanění příspěvku na pracovní obuv, oděv a prací prášek ..... 48
Tabulka 16: Jednorázová odměna - životní jubileum ..... 49
Tabulka 17: Zdanění služebního telefonu ..... 50
Tabulka 18: Náklady zaměstnavatele na požadované benefity ..... 52

## Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů ..... 39
Graf 2: Věk respondentů ..... 40
Graf 3: Dosažené vzdělání dotázaných ..... 40
Graf 4:Doba v zaměstnání ..... 41
Graf 5: Využívání aktuálních benefitů ..... 42
Graf 6: Zaměstnanecké výhody důvodem zájmu o práci ..... 42
Graf 7: Chybějící benefity ..... 43
Graf 8: Daňové zvýhodnění ..... 43
Graf 9: Daňové přiznání ..... 44
Graf 10: Zvýšení mzdy vs. další benefity ..... 44

# Přílohy

**Dotazník**

1. Jaké je Vaše pohlaví?
    - Muž
    - Žena

2. Jaká je Vaše věková kategorie?
    - do 25 let
    - 26 – 35 let
    - 36 – 45 let
    - 46- 55 let
    - nad 55 let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
    - základní
    - vyučen/a
    - středoškolské
    - vysokoškolské

4. Jak dlouho pracujete v podniku?
    - méně než 1 rok
    - 1-2 roky
    - 3-5 let
    - 5 a více let

5. Jaké zaměstnanecké benefity využíváte?
    - □ příspěvek na životní pojištění
    - □ stravování
    - □ pracovní obuv, oděv
    - □ prací prášek

6. Byly zaměstnanecké výhody jedním z důvodů Vašeho zájmu o práci v Agropodniku Košetice?
    - Ano
    - Ne

7. Jaké další benefity byste uvítali?
    - Zdravotní péče
    - Příspěvek na sport a kultur
    - Dovolená nad rámec základní výměry
    - Odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnance
    - Nepeněžitý příspěvek na rekreační zařízení
    - Vratná bezúročná půjčka
    - Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání
    - Přechodné ubytování
    - Služební mobilní telefon
8. Jaké uplatňujete daňové zvýhodnění?
    - na děti
    - na manžela/manželku
    - sleva za umístění dítěte
    - odečet úroků
    - příspěvek na penzijní pojištění
    - příspěvek na soukromé životní pojištění
    - jiné

9. Děláte si daňové přiznání sám?
    - Ano
    - Ne

10. Je lepší zvýšit mzdu nebo dostat další benefity?
    - Zvýšení mzdy
    - další benefity