

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve  
vybraném obchodním závodě**

**Tereza Pillmannová**

© 2015 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra obchodu a financí

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Tereza Pillmannová

Podnikání a administrativa

Název práce

Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku

Název anglicky

Optimization of Wage Costs and Benefits in a Chosen Company

---

Cíle práce

Cílem práce je zhodnocení současného stavu mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku a navržení optimalizace struktury zaměstnaneckých benefitů pro daný podnik.

Metodika

Základní metodou pro zpracování teoretické části diplomové práce bude rešeršní zpracování dostupných literárních podkladů dané problematiky. Výchozí informační bázi pro praktickou část diplomové práce bude statistické vyhodnocení dotazníkového šetření a řízené rozhovory s vedením firmy. Získané výsledky budou podkladem pro stanovení optimalizace současného stavu ve vybraném podniku a následně budou formulovány návrhy na úpravu či změnu struktury zaměstnaneckých benefitů.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran textu

Klíčová slova

Mzdové náklady, zaměstnanecké benefity, hrubá mzda, čistá mzda.

---

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vydání. Praha: Grada, 2007, 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

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

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

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

---

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 29. 9. 2014

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2015

---

### Čestné prohlášení

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

V Praze dne 31. března 2015

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za odborné vedení práce a za její cenné rady.

Dále bych chtěla poděkovat řediteli zvoleného obchodního závodu za spolupráci a za jeho ochotu poskytnout data potřebná pro vypracování práce.

# Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve vybraném obchodním závodě

---

## Optimalization of Wage Costs and Benefits in a Chosen Company

### Souhrn

Práce se zabývá problematikou mzdových nákladů, zaměstnaneckých benefitů a jejich optimalizací ve vybraném obchodním závodě. V teoretické části jsou popsány jednotlivé složky mzdových nákladů, dále jsou charakterizovány zaměstnanecké benefity s ohledem na jejich daňovou výhodnost pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. V praktické části je představen zvolený obchodní závod a posouzena jeho finanční situace. Na základě provedeného dotazníkového šetření, jehož respondenty jsou zaměstnanci zvoleného obchodního závodu, je navrženo portfolio benefitů pro zvolený obchodní závod. Hlavním kritériem, které určuje pořadí doporučených benefitů, je jejich daňová úspora pro zvolený obchodní závod.

### Summary

The thesis deals with wage costs, employee benefits and their optimization in the chosen company. The first part of the thesis is dedicated to basic characteristics of wage costs and employee benefits. The thesis describes their tax specifications for employer and employees. The second part of the thesis treats the chosen company particularly its economy and evaluation of current employee benefits. Finally, the proposal of employee benefits portfolio is presented. The proposal is result of questionnaire survey, respondents were employees of the chosen company. The order of proposed employee benefits is determined mainly by their tax specifications which means saving for chosen company.

**Klíčová slova:** mzdové náklady, zaměstnanecké benefity, hrubá mzda, čistá mzda, zaměstnanec, zaměstnavatel

**Keywords:** wage costs, employee benefits, net salary, gross salary, employer, employee

# Obsah

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodika .....	10
3	Teoretická východiska .....	12
3.1	System odměňování zaměstnanců .....	12
3.1.1	Celková odměna .....	12
3.1.2	Specifika odměňování pracovníků prodeje.....	13
3.2	Mzdové náklady.....	16
3.2.1	Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění .....	17
3.2.2	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.....	18
3.2.3	Čistá mzda.....	19
3.2.4	Zdanění pracovního poměru, DPČ a DPP .....	20
3.2.5	Švarc systém .....	24
3.2.6	Zúčtování operací souvisejících s výplatou mezd .....	26
3.3	Zaměstnanecké benefity .....	27
3.3.1	Penzijní systémy a osobní jistoty .....	28
3.3.2	Finanční výpomoc.....	29
3.3.3	Osobní potřeby zaměstnanců .....	31
3.3.4	Poskytnutí majetku k soukromým účelům zaměstnance .....	33
3.3.5	Další zaměstnanecké benefity.....	33
3.3.6	Zahraniční trendy v poskytování benefitů .....	35
4	Vlastní práce .....	38
4.1	Představení společnosti.....	38
4.1.1	Organizační struktura.....	38
4.1.2	Finanční situace společnosti .....	40
4.1.3	Mzdové náklady společnosti DP, s. r. o.....	46
4.2	Zaměstnanecké benefity ve firmě DP, s. r. o. ....	49
4.2.1	Pohled zaměstnanců DP, s. r. o. na současný stav .....	49
4.2.2	Preference zaměstnanců DP, s. r. o.....	50
4.2.3	Vzdělanost zaměstnanců v oblasti zdanění příjmů a benefitů .....	61
5	Výsledky a diskuze .....	64
6	Závěr .....	68

7	Seznam použitých zdrojů.....	70
	Seznam obrázků.....	73
	Seznam tabulek.....	73
	Seznam příloh.....	74
	Přílohy.....	75



# 1 Úvod

Jedním z klíčových faktorů, který ovlivňuje úspěch či neúspěch firmy, je lidský kapitál. Přístup zaměstnanců k náplni své práce, jejich spokojenost a loajalita k zaměstnavateli – toto všechno je těžce měřitelné, ovšem mnohdy rozhodující. V praxi dokáže špatný přístup zaměstnanců zlikvidovat jinak teoreticky dokonale propracovaný systém.

Zaměstnavatelé si zpravidla cení kvalitních zaměstnanců a snaží si je udržet, případně navýšit jejich počet. Klíčovým nástrojem pro udržení stávajících zaměstnanců, zvýšení jejich motivace či získání nových zaměstnanců je výše nabízené odměny za jimi vykonanou práci. Firmy se nesnaží oslovit zaměstnance pouze vyšší peněžní odměny, v současnosti se zaměstnanci rozhodují také na základě zaměstnaneckých výhod, které jim je ochotný zaměstnavatel poskytnout. Správně sestavené portfolio zaměstnaneckých benefitů také napomáhá posilovat dobré jméno firmy.

Zaměstnanecké benefity neslouží jako náhrada mzdy, ale představují alternativu při odměňování zaměstnanců. Každý benefit je něčím specifický, především se liší v podmínkách daňové uznatelnosti, kdy benefit může být uznatelný zároveň pro zaměstnance i zaměstnavatele, nebo pouze pro jednoho z nich. Vlivem snahy o daňovou optimalizaci firem lze vysledovat benefity, které nabízí téměř každý zaměstnavatel, skladba portfolia se poté liší s přihlédnutím na charakter podnikání konkrétní firmy.

## 2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem této diplomové práce je sestavit návrh portfolia zaměstnaneckých benefitů pro zvolenou firmu. Pro dosažení tohoto hlavního cíle jsou stanoveny následující dílčí cíle:

- popsat skladbu mzdových nákladů a postup při určování čisté mzdy zaměstnance,
- charakterizovat jednotlivé zaměstnanecké benefity s přihlédnutím k jejich daňové uznatelnosti (výhodnosti) pro zaměstnavatele i pro zaměstnance,
- představit vybranou firmu a zhodnotit její finanční stav,
- zjistit preference zaměstnanců vybrané firmy v oblasti zaměstnaneckých benefitů,
- pro nejvíce preferované benefity sestavit kalkulaci s jejich možným dopadem na výši mzdových nákladů zaměstnavatele.

Při zpracování teoretických východisek práce budou použity vybrané teoretické metody poznání, a to především metoda abstrakce (za použití některých analytických a syntetických postupů), modelu a dedukce. Aplikace těchto metod bude provedena při studiu a zpracování sekundárních zdrojů dat – odborných monografií, článků, zákonů v tištěné či elektronické formě.

Při tvorbě vlastní práce budou použity vybrané prvky metody finanční analýzy pro zjištění a zhodnocení finanční situace zvolené firmy. Podkladem pro výpočet základních finančních ukazatelů (rentability, aktivity, likvidity a zadluženosti) budou informace obsažené v účetní závěrce firmy za sledované období 2008 – 2013.

Pro získání primárních dat bude proveden výzkum ve formě dotazníkového šetření (viz příloha), jehož respondenty budou zaměstnanci zvolené firmy. Hlavním cílem dotazníkového šetření bude zjistit, jaký je současný stav poskytování zaměstnaneckých benefitů ve firmě a především jaké benefity zaměstnanci preferují, tedy které z nich by chtěli čerpat.

Pro vyhodnocení dotazníkového šetření budou využity základní statistické metody. Následně na základě vyhodnocení budou provedeny kalkulace pro nejpreferovanější zaměstnanecké benefity, které zohlední daňovou uznatelnost (výhodnost) pro zaměstnance a především pro zaměstnavatele.

Portfolio doporučených zaměstnaneckých benefitů pro firmu bude navrženo především dle kritéria daňové výhodnosti jednotlivých benefitů pro zaměstnavatele (s přihlédnutím k celkové finanční náročnosti na poskytnutí benefitu) a dále na základě preferencí zaměstnanců zvolené firmy.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Systém odměňování zaměstnanců

Systém odměňování zaměstnanců prostřednictvím uspokojování potřeb zaměstnanců napomáhá k plnění cílů organizace. Zaměstnanci by měli být odměňováni diferencovaně dle jejich přínosu pro organizaci. Odměna by se měla odvíjet od toho, na jaké pozici zaměstnanci pracují a jakých výsledků dosahují, měla by tedy také zohledňovat požadavky na úroveň kvalifikace, fyzickou náročnost práce, míru odpovědnosti pracovníka a stres s ní spojený, efektivnost s jakou dosahují úkolů apod. [1]

#### 3.1.1 Celková odměna

Systém odměňování zaměstnanců je jedním z nástrojů řízení lidských zdrojů, který napomáhá k motivaci, posílení loajality a rozvoje zaměstnanců. V souvislosti s tímto pojetím odměňování zaměstnanců vznikl pojem **celková odměna**. Ta se skládá z transakčních (hmotných) odměn a vztahových (relačních) - nepeněžních odměn. Jednotlivé složky celkové odměny zachycuje tabulka č. 1. [1]

Tab. č. 1: Jednotlivé složky celkové odměny

Celková odměna	
transakční (hmotné) odměny	vztahové (relační) odměny
základní mzda	vzdělání a rozvoj
zásluhová odměna	zkušenosti z práce
zaměstnanecké výhody	zážitky z práce

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

#### Rozdíl mezi mzdou a platem

Mzdu i plat dostávají zaměstnanci jako odměnu za vykonanou práci. Pro správné terminologické označení je pak zásadní, kdo je zaměstnavatelem. Platem jsou odměňováni pouze zaměstnanci státu, územních samosprávných celků (obcí a krajů), státních fondů, zpravidla i příspěvkových organizací (pokud jsou náklady na platy plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele) a zaměstnanci školských právnických osob. V ostatních případech hovoříme o mzdě. Vzhledem k tomu, že pro

praktickou část této práce byl zvolen obchodní závod, který nespadá do výše vyjmenované kategorie, bude i teoretická část práce zaměřena na mzdu, nikoli na plat. [15]

**Základní (pevná) mzda** je množství peněz, které je vyjádřeno sazbou v různých formách – časově (za danou práci na hodinu, týden, měsíc či rok), úkolově, podílově či smíšeně. Dále se k ní připočítávají příplatky za práci přesčas, o svátcích, v noci, ve ztížených podmínkách apod.

**Zásluhová mzda** se přidává k základní mzdě, nebo se vyplácí samostatně formou peněžních bonusů a odvíjí se od schopností a dovedností, výkonu, zkušeností či přínosu zaměstnance.

**Zaměstnanecké výhody** jsou takové odměny, které jsou poskytovány nad rámec různých forem odměn.

**Vztahové odměny** nemají formu peněžního plnění a vyplývají ze samotné práce – získání odpovědnosti, pravomocí a jisté autonomie, kariérní růst a pocit úspěšnosti či rozvoj dovedností a vedení zkušeným nadřízeným pracovníkem. [1]

### **3.1.2 Specifika odměňování pracovníků prodeje**

Vzhledem k charakteru obchodního závodu, který je vybrán pro účely praktické části této práce, je důležité představit možnosti odměňování pracovníků prodeje (prodejce).

Při odměňování pracovníků prodeje nelze vycházet z obecně platných pravidel, je zde mnoho proměnných, které je nutno vzít v úvahu – organizaci prodeje, charakter nabízených produktů a služeb či typ obchodního závodu. Existují čtyři základní metody odměňování pracovníků prodeje a jedna doplňková.

#### **Pouze plat**

V tomto případě je prodejci vyplácen pouze pevný plat. Výhodou je, že prodejce má finanční jistotu a nemůže se dostat do finančních problémů z důvodů výkyvů v poptávce. Ovšem nedochází zde k žádné motivaci a prodejce nedosahuje efektivních výsledků a nevyhledává aktivně nové příležitosti a zákazníky.

V praxi je tato metoda vhodná, pokud prodejce funguje pouze jako pracovník, který obdrží, zpracuje a vyřídí objednávku. Tedy v případě, kdy jeho aktivita výrazně neovlivňuje objem prodeje.

### **Plat a provize**

Tato metoda poskytuje prodejci základní plat, který je navýšen o provizi, což je částka, která se počítá jako procento z prodeje – z jeho objemu či hodnoty. V tomto případě dochází k motivování prodejců prostřednictvím peněz. Zároveň mají „zadní vrátka“ v podobě nižší částky, která jim je pravidelně fixně vyplácena.

Nevýhodou je, že se prodejci mohou zaměřit pouze na produkty, které se jim snadno prodávají. Tím získají vyšší provizi za velký objem prodeje, než kdyby prodali méně produktů s vyšší provizí. V důsledku nedochází k prodeji klíčových produktů obchodního závodu a vznikají problémy při naplňování cílů závodu.

### **Plat a bonus**

Při aplikaci této metody je prodejci vyplácen základní plat, který je navýšen o bonus, jenž se odvíjí od splnění/nesplnění vytyčených cílů a úkolů týkajících se prodeje. Tato metoda splňuje požadavek peněžní motivace a zároveň dochází k dosahování podnikových cílů prostřednictvím dílčích úkolů, které se prodejce snaží splnit, aby dosáhl na bonus.

Nevýhoda spočívá v tom, že se někdy prodejci neztotožní se zadanými úkoly, protože v nich vidí omezení při dosahování odměny, která je závislá na objemu prodeje. Uplatnit tuto metodu je vhodné, pokud obchodní závod potřebuje dosahovat vysokého objemu prodeje u produktů, které přinášejí vysoký zisk, ale vyžadují vyšší úsilí prodejců, aby šly na odbyt.

### **Pouze provize**

Tato poměrně extrémní metoda uplatňuje odměňování pouze prostřednictvím provize, prodejci nedostávají žádný základní plat. Výhodou je, že se náklady spojené s prodejem vyvíjejí přímo úměrně s růstem tržeb z prodeje. Tento způsob odměňování zpravidla vyžaduje a přitahuje vysoce výkonné prodejce.

Nevýhodou je, že se prodejci uchylují k nátlakovému prodeji a poskytování služeb zákazníkovi se odsouvá do pozadí. Tato metoda je uplatnitelná v případě, že není důležité

pokračování vztahu se zákazníkem a v případě, že je hlavním cíle dosáhnout maximálního objemu prodeje daného produktu.

### **Dodatečné nepeněžní odměny**

Mezi dodatečné nepeněžní odměny lze zařadit různé ceny pro nejlepší prodejce, poskytnutí automobilu, pocit uznání a nezanedbatelná je také příležitost ke kariérnímu růstu. Tato metoda může být zvolena jako doplňková nepeněžní motivace k výše uvedeným metodám, které jsou založené na peněžní motivaci. [1]

## 3.2 Mzdové náklady

Mzdové náklady jsou v České republice vyjádřeny superhrubou mzdou - hrubou mzdou a pojistným, které hradí zaměstnavatel za zaměstnance. Hrubá mzda se skládá ze základní mzdy, přesčasové mzdy, příplatků za práci ve ztížených podmínkách a z vedlejších mzdových nákladů (např. placené dovolené). Dle pojetí výše zmíněné celkové odměny představuje mzdové náklady základní (pevná) mzda, popř. zásluhová mzda. [1, 7]

Zaměstnanec za výkon závislé práce dostává mzdu od zaměstnavatele na základě pracovněprávního vztahu, jímž je:

- **pracovní poměr** (vzniká podepsáním pracovní smlouvy či jmenováním),
- právní vztah založený **dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dohoda o provedení práce – DPP, dohoda o pracovní činnosti – DPČ). [15]

Základem daně, který se vztahuje k příjmům ze závislé činnosti, je úhrn všech zúčtovaných zdanitelných příjmů ze závislé činnosti navýšený o sociální a zdravotní pojištění, které platí zaměstnavatel, což je tzv. superhrubá mzda (SHM).

Pro způsob zdanění je rozhodující, zda zaměstnanec podepsal u svého zaměstnavatele Prohlášení k dani, přičemž Prohlášení je možné podepsat k danému kalendářnímu měsíci pouze u jednoho zaměstnavatele.

Na základě podepsaného Prohlášení zaměstnavatel zaměstnanci za každý kalendářní měsíc vypočítá a odvede zálohu na daň z příjmů (15 %) sníženou o měsíční slevy na dani a daňové zvýhodnění.

Pokud zaměstnanec nemá podepsané Prohlášení, zaměstnavatel mu vypočítá a odvede zálohu na daň z příjmů (15 %), aniž by ji snížil o měsíční slevy a daňové zvýhodnění (slevy a daňové zvýhodnění si bude zaměstnanec moci uplatnit až v ročním zúčtování).

Výjimkou jsou příjmy ze závislé činnosti do 10 000 Kč (včetně) plynoucí na základě DPP v případě, že zaměstnanec nepodepsal Prohlášení. Tyto příjmy tvoří samostatný základ daně a jsou zdaněny srážkovou daní (15 %). Tabulka č. 2 shrnuje výše zmíněné možnosti. [8, 10]



Tab. č. 2: Přehled jednotlivých případů zdanění v roce 2014

Druh	Hrubá mzda	Prohlášení	Způsob zdanění	Měsíční slevy
pracovní poměr, DPČ	nerozhoduje	ANO	záloha na daň 15 %	ANO
pracovní poměr, DPČ	nerozhoduje	NE	záloha na daň 15 %	NE
DPP	nerozhoduje	ANO	záloha na daň 15 %	ANO
DPP	do 10 000 Kč včetně	NE	srážková daň 15 %	NE
DPP	10 001 Kč a více	NE	záloha na daň 15 %	NE

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

### 3.2.1 Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Zaměstnavatel je povinen vyměřit a zaplatit za zaměstnance povinné pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a zároveň je povinen odvést i pojistné, které je povinen zaplatit zaměstnanec. V praxi se běžně používá zkrácené označení sociální pojištění místo pojmu pojistné na sociální zabezpečení.

Sociální zabezpečení se člení na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, přičemž je zaměstnanec povinen platit pojistné pouze na důchodové pojištění. Tabulka č. 3 uvádí sazby jednotlivých druhů pojistného. [8, 11]

Tab. č. 3: Základní přehled sazeb pojistného pro rok 2014

Druh pojistného	Sazba zaměstnavatel	Sazba zaměstnanec
Sociální zabezpečení	25%	6,5%
- důchodové pojištění	21,5%	6,5%
- nemocenské pojištění	2,3%	-
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	1,2%	-
Zdravotní pojištění	9%	4,5%
<b>Celkem</b>	<b>34%</b>	<b>11%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Výše pojistného placeného zaměstnavatelem na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění jsou uznatelným daňovým nákladem (výdajem) vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení příjmů. [8]

Na základě placení pojistného na **zdravotní pojištění**, má pak zaměstnanec nárok na bezplatné poskytnutí služeb, které jsou poskytnuté s cílem zlepšit či zachovat jeho

zdravotní stav nebo zmírnit jeho utrpení. Těmito službami je např. ambulantní a preventivní péče, poskytování léčivých přípravků či záchranná služba. Veškeré tyto služby jsou stanovené zákonem. [13]

Na základě platby pojistného na **důchodové pojištění** (a při splnění dalších podmínek stanovených zákonem) vzniká zaměstnanci nárok na:

- starobní důchod,
- invalidní důchod,
- vdovský/vdovecký důchod,
- sirotčí důchod. [12]

Na základě platby pojistného na **nemocenské pojištění** (a při splnění dalších podmínek stanovených zákonem) má zaměstnanec nárok na výplatu těchto dávek:

- nemocenské,
- ošetrovné,
- peněžitá pomoc v mateřství,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. [14]

### **3.2.2 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu**

Zákonné pojištění se vztahuje na odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu zaměstnance nebo při nemoci z povolání. Toto pojištění vzniká na základě vzniku pracovněprávního vztahu, neuzavírá se pojistná smlouva.

Zákonné pojištění se vztahuje na všechny zaměstnance pracující pro zaměstnavatele ať je to na základě pracovního poměru nebo na základě dohod (DPP, DPČ). Sazba pojistného se odvíjí dle předmětu činnosti zaměstnavatele v Klasifikaci ekonomických činností (CZ – NACE). Výše minimálního pojistného je 100 Kč za kalendářní čtvrtletí (využívá se především u zaměstnanců pracujících na základě dohod).

**Pracovní úraz** je poškození na zdraví zaměstnance (popř. jeho smrt), ke kterému došlo při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s tímto plněním.

**Nemoc z povolání** je profesionální onemocnění zaměstnance, které vzniklo jako důsledek vlivu pracovních podmínek působících na zdraví zaměstnance. [8]

### 3.2.3 Čistá mzda

Čistá mzda se odvozuje od hrubé mzdy, což je odměna plynoucí od zaměstnavatele za vykonanou práci, která náleží zaměstnanci na základě pracovní smlouvy. Od té se odčítá sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem a záloha na daň z příjmů, která již zohledňuje slevy a daňové zvýhodnění.

Čistá mzda se často definuje jako částka, která je skutečně vyplacena zaměstnanci, což mnohdy nemusí být zcela pravdivé tvrzení. K čisté mzdě se ještě připočítává nárok na nemocenské dávky a zároveň od ní lze odečíst tzv. srážky ze mzdy. Takto upravená čistá mzda se nazývá částka k výplatě.

#### Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy jsou takové částky, které jsou sraženy zaměstnanci ze mzdy a poukázány na účet jiné osoby. Existují 3 základní skupiny srážek ze mzdy:

- srážky **stanovené zákonem** – pohledávky zaměstnavatele, které si může srazit ze mzdy bez souhlasu zaměstnance (např. náhradu mzdy, na kterou zaměstnanec ztratil právo) a srážky plynoucí na základě rozhodnutí soudu nebo exekuce;
- srážky **na základě dohody** o srážkách ze mzdy – náhrada škody, výživné apod.;
- srážky **odborových členských příspěvků** – v případě, že je zaměstnanec členem odborové organizace. [8]

Výše popsaný postup při výpočtu čisté mzdy a částky k výplatě je znázorněn v tabulce č. 4.

Tab. č. 4: Výpočet čisté mzdy

<b>Hrubá mzda</b>
- pojistné na sociální zabezpečení placené zaměstnancem - pojistné na zdravotní pojištění placené zaměstnancem - záloha na daň z příjmů (po slevách)
<b>= čistá mzda</b>
- srážky ze mzdy + náhrada mzdy za pracovní neschopnost (nemocenské dávky)
<b>= částka k výplatě</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

### 3.2.4 Zdanění pracovního poměru, DPČ a DPP

Postup při zdanění příjmů plynoucích na základě pracovního poměru a DPČ je totožný. Měsíčně jsou odváděny zálohy na daň z příjmů, které se po skončení zdaňovacího období porovnají s ročním zúčtováním. Na základě toho zaměstnanci vznikne doplatek či přeplatek.

Rozdíly vznikají mezi postupem při měsíčním výpočtu záloh a ročním zúčtováním. Postup při ročním zúčtování zachycuje tabulka č. 5. [8]

Tab. č. 5: Postup při ročním zúčtování daně z příjmů fyzických osob v roce 2014

<b>Hrubá mzda</b>
+ sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)
+ zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)
<b>= Základ daně (SHM = HM + SZP)</b>
- nezdanitelné části ZD
<b>= upravený ZD zaokrouhlený na sta dolů</b>
x sazba daně (15 %)
<b>= daňová povinnost</b>
- slevy na dani
- daňové zvýhodnění
<b>= celková daňová povinnost případně daňový bonus</b>
- zaplacené zálohy
<b>= nedoplatek případně přeplatek na dani</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Hlavní rozdíl při ročním zúčtování oproti měsíčnímu spočívá v tom, že se při měsíčním neodčítají nezdanitelné části základu daně, při ročním se základ daně zaokrouhluje na sta dolů (měsíčně nahoru) a lze uplatnit i slevu na manželku/manžela. Měsíčně lze uplatnit slevy a daňové zvýhodnění pouze u zaměstnance, který podepsal u daného zaměstnavatele Prohlášení.

Nárok na slevu/daňové zvýhodnění lze uplatnit již v měsíci, ve kterém došlo ke splnění podmínky pro čerpání slevy. Možnost uplatnění měsíčních a ročních slev na dani včetně daňového zvýhodnění zobrazuje tabulka č. 6. [10]

Tab. č. 6: Přehled měsíční a roční výše slev na dani a daňového zvýhodnění v roce 2014

Sleva/daňové zvýhodnění	Měsíčně	Ročně
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	24 840 Kč
Sleva na manželku/manžela	- Kč	24 840 Kč
Sleva na invaliditu I., II. stupně	210 Kč	2 520 Kč
Sleva na invaliditu III. stupně	420 Kč	5 040 Kč
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	1 345 Kč	16 140 Kč
Sleva na studenta	335 Kč	4 020 Kč
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	1 117 Kč	13 404 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Nárok na slevu na poplatníka nemají osoby, kterým se k 1. 1. 2014 vyplácí starobní důchod.

Slevu na manželku/manžela lze uplatnit pouze, pokud žije s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti a nemá vlastní příjem přesahující 68 000 Kč (nezapočítávají se dávky soc. podpory, pomoci apod.). V případě, že je manželka/manžel držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka na dvojnásobek. Stejně tomu je i u daňového zvýhodnění na dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P.

Slevu na studenta lze uplatnit pouze po dobu soustavné přípravy na budoucí povolání, což je do 26 let nebo při prezenčním studiu doktorského programu do 28 let.

Veškeré slevy na dani lze uplatnit pouze do výše daňové povinnosti. Oproti tomu daňové zvýhodnění lze uplatnit i nad rámec daňové povinnosti, poté hovoříme o tzv. daňovém bonusu, a to v minimální výši 100 Kč a v maximální výši 60 300 Kč. [10]

### Odčitatelné položky od základu daně

Odčitatelnými položkami od základu daně se rozumí částky snižující roční základ daně. Veškeré odčitatelné položky mají specifické podmínky, za kterých je lze odečíst. Ty jsou stanoveny v § 15 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Odčitatelnou položkou se dle tohoto zákona rozumí:

- hodnota **bezúplatného plnění** (dar) – musí být nejméně ve výši 1 000 Kč nebo alespoň 2 % ze ZD, v úhrnu však maximálně 15 % ZD;
- **odběr krve** bezpříspěvkového dárce – hodnota jednoho odběru je 2 000 Kč;
- **odběr orgánu** žijícího dárce – hodnota odběru je oceněna částkou 20 000 Kč;

- **zaplacené úroky** z úvěru ze stavebního spoření a z hypotečního úvěru – na základě potvrzení banky, v úhrnu lze maximálně odečíst 300 000 Kč;
- v úhrnu maximálně 12 000 Kč za platbu příspěvků na:
  - **penzijní připojištění** se státním příspěvkem (snížené o 12 000 Kč),
  - **doplňkové penzijní spoření** (snížené o 12 000 Kč),
  - **soukromé životní pojištění**;
- zaplacené **členské příspěvky člena odborové organizace**;
- **úhrady za zkoušky** ověřující výsledky dalšího vzdělávání. [10]

### **Solidární zvýšení daně**

Pro zdaňovací období 2013 - 2015 se zavedla tzv. solidární daň. Sazba solidární daně je 7 %. Toto zvýšení se netýká základu daně ze závislé činnosti (superhrubé mzdy), ale příjmů dle § 6 a § 7 – ze závislé činnosti a ze samostatné činnosti.

Záloha na daň z příjmů se zvyšuje o 7 % z rozdílu mezi:

- příjmy, které se zahrnují do základu daně, a
- 4násobkem průměrné mzdy, která je stanovena dle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení, tzn. pro rok 2014:  $4 * 25\,942 = 103\,768$  Kč.

Pokud u zaměstnance dojde alespoň jednou za zdaňovací období k solidárnímu navýšení daně, není možné, aby za něj zaměstnavatel provedl roční zúčtování daně. Zaměstnanec musí sám podat daňové přiznání. Při ročním zúčtování daně se o 7 % navyšuje rozdíl mezi:

- součtem příjmů ze závislé činnosti ze samostatné činnosti (§ 6 + § 7) a
- 48násobkem průměrné měsíční mzdy, což je pro rok 2014:  $48 * 25\,942 = 1\,245\,216$  Kč. [8, 10]

### **Zdanění DPP**

V případě, že má zaměstnanec **hrubou mzdu vyšší než 10 000 Kč**, je postup zdanění stejný jako u zdanění pracovního poměru a DPČ, přičemž nárok na měsíční slevy má zaměstnanec pouze, pokud podepsal Prohlášení.

Pokud má zaměstnanec **hrubou mzdu do 10 000 Kč včetně** a má zároveň podepsané **Prohlášení**, postup výpočtu se liší v tom, že základ daně není navýšený o sociální a zdravotní pojištění, tedy základ daně = hrubá mzda.

**Nemá-li** zaměstnanec podepsané **Prohlášení** a hrubá mzda nepřekračuje částku 10 000 Kč, tvoří tento příjem **samostatný základ daně**, který je zdaněn srážkovou daní a už se k němu dále nepřihlíží – do roku 2013, od roku 2014 je možné tento příjem tvořící samostatný základ daně zahrnout do ročního daňového zúčtování, a uplatnit tak na něho slevy apod. [8, 10]

Vykonávání závislé práce na základě DPP je omezeno. Zaměstnanec může na základě DPP odpracovat pro stejného zaměstnavatele ve stejném zdaňovacím období pouze **300 hodin**. Pokud by uzavřel více DPP u stejného zaměstnavatele, pak se odpracované hodiny sčítají. [15]

Pro zaměstnavatele je nejvýhodnější uzavřít primárně DPP, protože ušetří na nákladech na SZP ve výši 34 % z odměny, která náleží zaměstnanci za odpracovanou práci. Díky tomu často dochází k porušování zákona - zaměstnavatelé záměrně zkreslují údaje ve výkazech, aby nepřekročili limit 300 hodin.

Uveďme si **příklad na studentovi**, který si při studiu chodí přivydělat na brigádu v průměru 20 hodin měsíčně za odměnu 100 Kč/h, a to celoročně ke stejnému zaměstnavateli, jiné příjmy nemá, podepsal DPP a Prohlášení. Tabulka č. 7 porovnává výhodnost obou dohod.

Tab. č. 7: Porovnání DPP a DPČ

Měsíc	Úhrn hodin	Druh dohody a výše ZD	SZP 34%	ČM	Úhrn hodin	Druh dohody a výše ZD	ČM
Leden	80 h	DPP, 8000 Kč	0 Kč	8 000 Kč	25 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Únor	160 h	DPP, 8000 Kč	0 Kč	8 000 Kč	50 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Březen	240 h	DPP, 8000 Kč	0 Kč	8 000 Kč	75 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Duben	320 h	DPP + DPČ, (6000 + 680) = 8680 Kč	680 Kč	8000 - 2000 * 0,11 = 7780 Kč	100 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Květen	400 h	DPČ, 10720 Kč	2 720 Kč	8000 - 0,11 * 8000 = 7120 Kč	125 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Červen	480 h	DPČ, 10720 Kč	2 720 Kč	7 120 Kč	150 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Červenec	560 h	DPČ, 10720 Kč	2 720 Kč	7 120 Kč	175 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Srpen	640 h	DPČ, 10720 Kč	2 720 Kč	7 120 Kč	200 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Září	720 h	DPČ, 10720 Kč	2 720 Kč	7 120 Kč	225 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Říjen	800 h	DPČ, 10720 Kč	2 720 Kč	7 120 Kč	250 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Listopad	880 h	DPČ, 10720 Kč	2 720 Kč	7 120 Kč	275 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
Prosinec	960 h	DPČ, 10720 Kč	2 720 Kč	7 120 Kč	300 h	DPP, 8000 Kč	8 000 Kč
<b>Celkem</b>	<b>960 h</b>	<b>118 440 Kč</b>	<b>22 440 Kč</b>	<b>88 740 Kč</b>	<b>300 h</b>	<b>96 000 Kč</b>	<b>96 000 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Uvažujme, že zaměstnavatel dohlíží na to, aby student za daný kalendářní měsíc neměl nárok na výplatu odměny přesahující 10 000 Kč. Což je legální (v daném případě by student nesměl odchodit více než 100 hodin za měsíc). Nicméně tímto tempem student překročí limit 300 hodin v průběhu čtvrtého měsíce a zaměstnavatel by s ním měl uzavřít DPČ, která už není nijak výhodná.

Levá část tabulky je v souladu se zákonem - po překročení limitu 300 hodin zaměstnanec podepisuje DPČ a zaměstnavatel za něho začíná platit SZP, což zvyšuje jeho náklady o 34 %, v tomto případě to je 22 440 Kč za rok. Pokud by zaměstnavatel takto zaměstnával např. pět studentů, činila by tato částka 112 200 Kč/rok, což není zanedbatelné číslo. Proto dochází k porušování zákona zkreslením vykazovaných skutečností (docházkové listy apod.), které je zachyceno v pravé části tabulky. Zároveň je tento „systém“ výhodný i pro zaměstnance, protože ti se obohatí o 11 % své odměny, v tomto případě o 7 210 Kč za rok.

### **3.2.5 Švarc systém**

Jak již bylo poukázáno v předchozí kapitole Zdanění DPP, zaměstnavatelé hledají způsoby, díky kterým mohou ušetřit na mzdových nákladech, a někteří při tom i úmyslně porušují zákon. Švarc systém je dalším z těchto nelegálních způsobů.

Švarc systém nahrazuje vztah zaměstnanec – zaměstnavatel tak, že místo zaměstnance figuruje osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), která fakturuje za poskytnuté služby, přičemž tyto „poskytnuté služby“ splňují znaky závislé práce a podmínky, za kterých je vykonávána.

Švarc systém zpravidla splňuje některé z těchto charakteristik závislé práce:

- vztah nadřízenosti a podřízenosti,
- práce je vykonávána jménem zaměstnavatele a
- na základě pokynů zaměstnavatele,
- je dána pracovní doba nebo jinak stanovená nebo dohodnutá doba,
- práce je vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě. [15]



Dalším z předpokladů závislé práce je dlouhodobost. Pokud tedy OSVČ dlouhodobě vykonává práci pouze pro jednoho odběratele, jeho jménem, v době kterou jím má pevně stanovenou či dokonce pouze na pracovišti odběratele, jedná se s největší pravděpodobností o Švarc systém. Jedním z oborů, kde se lze se Švarc systémem setkat, je stavebnictví.

Švarc systém přináší výhody zejména pro odběratele – zaměstnavatele, a to:

- nevzniká povinnost platit SZP ve výši 34 %,
- nemusí zaměstnanci poskytovat náhrady mzdy (např. při dovolené, nemoci, pracovním úrazu) či odstupné,
- má méně administrativy v souvislosti s evidencí zaměstnanců.

Pro OSVČ Švarc systém přináší převážně nevýhody. Mezi výhody by se dalo zařadit to, že OSVČ může vyslat někoho jiného, aby vykonal danou práci, a náklady lze vykázat procentně pomocí paušálu.

Mezi zásadní nevýhody Švarc systému pro OSVČ – zaměstnance se řadí:

- musí si platit důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, což je povinnost zaměstnavatele,
- nemocenské pojištění je pouze dobrovolné – v případě nemoci nemá nárok na dávky,
- nemá nárok na pracovní pomůcky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci apod.,
- nemá nárok na dovolenou ani na různé benefity, které lze čerpat od zaměstnavatele.

Nelze ovšem zaměnit outsourcing se Švarc systémem, kdy dochází k zajišťování některých služeb jinou firmou/podnikatelem. Tento podnikatel zpravidla nemá pouze jednoho odběratele.

Outsorcovat lze např. úklid prostor, vedení účetnictví, právní poradenství a především díky rozvoji ICT běžně dochází k údržbě počítačové sítě prostřednictvím IT specialistů – podnikatelů. [5]

### 3.2.6 Zúčtování operací souvisejících s výplatou mezd

Předpis nároku zaměstnance na mzdu (hrubá mzda) se účtuje na vrub nákladového účtu 521 – Mzdové náklady a ve prospěch pasivního účtu 331 – Zaměstnanci. Poté se na vrub tohoto účtu zachycuje předpis zálohy na daň z příjmů, SZP placené zaměstnancem a srážky ze mzdy. Výplatou mzdy dochází k „vynulování“ účtu.

Dále v souvislosti s výplatou mezd dochází k několika pravidelně se opakujícím účetním operacím, které jsou zachyceny v tabulce č. 8.

Tab. č. 8: Přehled účetních případů souvisejících s výplatou mezd

Účetní případ	MD	D
Předpis hrubé mzdy	521	331
SZP placené zaměstnavatelem	524	336
SZP placené zaměstnancem	331	336
Dobrovolný příspěvek na připojištění zaměstnanců	525	336
Nárok na nemocenské dávky od ČSSZ	336	331
Došlé nemocenské dávky od ČSSZ	221	336
Odečet zálohy na daň	331	342
Srážka ze mzdy plynoucí zaměstnavateli	331	335
Ostatní srážky ze mzdy	331	379
Výplata mzdy z pokladny/účtu	331	211/221
Úhrada daně	342	221
Úhrada SZP	336	221

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

### 3.3 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity jsou součástí celkové odměny, kterou zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci za vykonanou práci, a jsou poskytovány nad rámec různých typů peněžní odměny. Benefit tedy není mzdou ani její náhradou.

Rozsah a atraktivita zaměstnaneckých benefitů ovlivňují zaměstnance již při výběru zaměstnání. Správný mix benefitů tedy napomáhá získávat a udržet si schopné a kvalifikované zaměstnance či posilovat dobré jméno firmy. Při poskytování zaměstnaneckých benefitů má zaměstnavatel poměrně širokou škálu možností. Dle způsobu poskytování lze benefity členit na fixní a flexibilní.

Při **fixním systému** poskytování je zpravidla kolektivní smlouvou (v případě existence odborové organizace) či vnitřním předpisem stanoveno právo zaměstnance čerpat dané benefity. Zda bude zaměstnanec čerpat dané benefity záleží čistě na jeho vlastním rozhodnutí. Příkladem může být sleva z ceny na produkty firmy při prodeji zaměstnancům, příspěvek na rekreaci či zajištění zdravotní péče.

**Flexibilní systém** (tzv. kafeteria systém) stanoví balíček benefitů a zaměstnanci si sestavují vlastní soubor výhod, které chtějí čerpat, přičemž jsou omezeni stanovenými peněžními limity, popř. určitým pravidlem jako je např. délka zaměstnaneckého poměru či pozice zaměstnance. [1, 4]

#### **Kategorie zaměstnaneckých benefitů dle Armstronga:**

- **penzijní systémy a osobní jistoty** – příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění a na penzijní pojištění;
- **finanční výpomoci** – půjčky poskytnuté zaměstnancům, slevy z ceny produktů při prodeji zaměstnancům, vyšší cestovní náhrady;
- **osobní potřeby** – odborný rozvoj, prodloužená dovolená a indispoziční dny volna, příspěvek zaměstnavatele na rekreaci, kulturu a sport, poskytnuté bezúplatné plnění;

- **poskytnutí majetku k soukromým účelům zaměstnance** – poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům, popř. dalšího majetku firmy pro osobní potřeby zaměstnance;
- **další benefity** – příspěvek na stravování, poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů na pracovišti, poskytnutí pracovního oblečení, doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování;
- **nehmotné benefity** – charakteristiky obchodního závodu, které zvyšují kvalitu pracovního života a které z něho tvoří atraktivní místo, kde zaměstnanci chtějí být zaměstnáni. [1]

Výše zmíněné zaměstnanecké benefity budou nyní popsány s přihlédnutím ke dvěma základními kritériím – možnosti daňové optimalizace pro zaměstnavatele a možnosti daňové optimalizace pro zaměstnance. Ideálním východiskem je takový benefit, který je uznatelný jako daňový náklad či výdaj zaměstnavatele a zároveň nevstupuje do dílčího základu daně z příjmů ze závislé činnosti ani do vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění u zaměstnance.

### 3.3.1 Penzijní systémy a osobní jistoty

Penzijní systémy jsou z hlediska světového měřítká považovány za jeden z nejvýznamnějších benefitů. Osobní jistoty představují různé formy pojištění – nemocenského, zdravotního, životního a úrazového. Dochází tak ke zvyšování osobních jistot nejen zaměstnance, ale i celé jeho rodiny. [1]

V České republice proběhla důchodová reforma, která od 1. 1. 2013 přinesla výrazné změny v důchodovém systému ČR a mimo jiné zavedla II. pilíř. Současně tedy v ČR existují **3 pilíře důchodového systému**:

- **I. pilíř** – povinné důchodové pojištění spravované státem (neměnilo se na základě penzijní reformy);
- **II. pilíř** – důchodové spoření (penzijní reformou nově zavedený pilíř);
- **III. pilíř** – dobrovolné doplňkové penzijní spoření (nahradilo penzijní připojištění se státním příspěvkem).

Důchodové spoření (II. pilíř) je dobrovolné, ale nelze z něho vystoupit. Sazba pojistného je 5 %, přičemž 3 % z této sazby plynou do II. pilíře namísto I. pilíře - povinného pojištění

hrazeného zaměstnancem (do I. pilíře se odvádí pouze 3,5 % zaměstnancem a 21,5 % zaměstnavatelem). Zbývá 2 % si hradí zaměstnanec sám.

Poskytování příspěvku na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění a na penzijní pojištění je jedním z nejuhodnějších benefitů pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Poskytnutím příspěvku lze do jisté míry výhodně nahradit zvyšování mzdy.

**Pro zaměstnavatele** je poskytnutí příspěvku uznatelné jako daňový náklad v plné výši, pokud jsou stanoveny kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem, popř. jinou smlouvou.

**U zaměstnance** jsou celkové příspěvky od téhož zaměstnavatele osvobozeny od daně z příjmů do výše 30 000 Kč ročně a nezapočítávají se ani do vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění (SZP).

Podmínkou pro osvobození z příjmů je, že nesmí být poskytován ve finanční podobě přímo zaměstnanci. Pokud dojde k překročení limitu 30 000 Kč, nadlimitní částka se připočte k hrubé mzdě a je zdaněna, rovněž se připočte do vyměřovacího základu na SZP. [4, 10]

### 3.3.2 Finanční výpomoc

#### Půjčky poskytnuté zaměstnancům

Návratné půjčky poskytnuté zaměstnancům mohou být bezúročné či s velmi nízkým úrokem. Zaměstnavatel poskytuje půjčku vždy ze zisku po zdanění - z FKSP, sociálního fondu popřípadě ze zisku a vždy musí dojít k uzavření smlouvy o půjčce.

Na straně **zaměstnavatele** nejsou půjčky uznatelným daňovým nákladem (výdajem) a případné sjednané úroky jsou daňovým výnosem (příjmem).

Přijetí půjčky není pro **zaměstnance** předmětem daně z příjmů, pokud se jedná o návratnou půjčku nepřekračující limit:

- 100 000 Kč pro bytové účely,
- 20 000 Kč na překlenutí tíživé finanční situace,
- 1 mil Kč pro bytové účely a 200 000 Kč na překlenutí tíživé finanční situace u zaměstnance, který byl postižen živelnou pohromou. [4, 10]

### **Sleva z ceny produktů při prodeji zaměstnanci**

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům prodat zboží a výrobky či poskytnout služby se slevou, tzn. za cenu nižší než je prodejní cena.

Pro **zaměstnavatele** jsou daňově uznatelné náklady na výrobu, náklady na poskytnutí služby, nákupní cena zboží a daňová zůstatková cena prodaného hmotného majetku zaměstnanci.

Poskytnutá sleva **zaměstnanci** je pro něho příjmem vstupujícím do základu daně a do vyměřovacího základu na SZP, a to ve výši, která představuje rozdíl mezi obvyklou cenou (např. prodejní) a cenou zaplacenou zaměstnancem.

Výjimkou je **prodej bytu** zaměstnanci za zvýhodněnou cenu za podmínky, že v něm zaměstnanec měl dva bezprostředně předcházející roky trvalé bydliště. V tomto případě nevstupuje poskytnutá sleva do základu daně zaměstnance. [4, 10]

### **Vyšší cestovní náhrady**

Pracovní cesta je vyslání zaměstnance k výkonu práce, který je na místě mimo sjednané místo práce v pracovní smlouvě a který je časově omezen.

Právními předpisy jsou stanoveny pouze minimální náhrady cestovních výdajů pro **zaměstnavatele** v podnikatelské sféře. Tito zaměstnavatelé tedy mohou zaměstnanci poskytnout vyšší náhrady za pracovní cestu, přičemž jsou v plné výši daňově uznatelné.

**U zaměstnanců** zaměstnavatelů z podnikatelské sféry nejsou předmětem daně náhrady cestovních výdajů pouze do výše stanovené právními předpisy pro zaměstnance zaměstnavatelů ze státní správy. Částky převyšující tento limit vstupují do základu daně z příjmů i do vyměřovacího základu na SZP. [4, 10]

### 3.3.3 Osobní potřeby zaměstnanců

#### Odborný rozvoj zaměstnanců

Účast zaměstnavatele na odborném rozvoji zaměstnanců a především na zvyšování jejich kvalifikace může velmi dobře působit jako motivační prvek.

V České republice je tento benefit poměrně oblíbený a má tyto formy:

- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace,
- odborná praxe absolventů škol,
- zaškolení a zaučení.

**Prohlubováním kvalifikace** se rozumí udržování, zdokonalování a doplňování již získané úrovně kvalifikace. Jedná se zpravidla o školení či jiné formy přípravy a studia, které se považují za výkon práce s nárokem na mzdu. Vynaložené náklady hradí zaměstnavatel.

**Zvyšováním kvalifikace** dochází k získání vyšší úrovně kvalifikace a považuje se za překážku v práci. Jedná se taktéž o účast na školení či studium. Pokud je v souladu s potřebou zaměstnavatele, náleží za ni náhrada mzdy a nárok na volno (např. docházka do školy a příprava na zkoušky) s náhradou mzdy.

K **zaškolení a zaučení** dochází při přijetí nového zaměstnance nebo při jeho přesunu, pokud je to nutné. Na straně zaměstnance se jedná o výkon práce s nárokem na mzdu a na straně zaměstnavatele o uznatelné náklady.

Za **odbornou praxi absolventa školy** se považuje zaměstnání osoby, která nastupuje na pozici, která odpovídá jejímu vzdělání a odborná praxe po skončení studia nepřekračuje délku dva roky. I zde se na straně zaměstnance se jedná o výkon práce s nárokem na mzdu a na straně zaměstnavatele o uznatelné náklady.

Pro **zaměstnavatele** je daňově uznatelným nákladem peněžní i nepeněžní plnění.

Pokud odborný rozvoj hradí zaměstnavatel přímo poskytující instituci (tzv. nepeněžní plnění), nezahrnuje se uhrazená částka do základu daně **zaměstnance**. V opačném případě se částka zahrnuje do základu daně i do vyměřovacího základu na SZP. [4, 15]

### **Prodloužená dovolená a indispoziční dny volna**

Velmi často zaměstnavatelé poskytují dny dovolené navíc (zpravidla 5 dní) nad rámec minimální výše stanovené zákonem. Dále svým zaměstnancům poskytují placené zdravotní dny volna, tzv. indispoziční dny.

Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj, pokud je nárok na tento benefit dohodnut kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem či jinou smlouvou. U zaměstnance se jedná o příjem, který vstupuje do základu daně i do vyměřovacího základu na SZP. [6, 10]

### **Příspěvek na rekreaci, kulturu a sport**

Příspěvek na rekreaci, kulturu a sport může být poskytován z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nákladů.

Pro **zaměstnavatele** je daňově uznatelným nákladem poskytnuté peněžní plnění zaměstnanci pouze na účely vymezené zákonem a pouze v případě, vyplývá-li mu tato povinnost z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či jiné smlouvy. V případě nepeněžního plnění se vždy jedná o daňově neuznatelný náklad.

U **zaměstnance** jsou tyto podmínky nastavené přesně naopak. Od daně z příjmů je osvobozeno nepeněžní plnění zaměstnavatele ve formě stanovené zákonem (na rekreační či zdravotnické zařízení, kulturní pořady atd.). V současné době nejsou stanoveny žádné maximální limity nepeněžního plnění.

Výjimkou je příspěvek na zájezd, na který je možné přispět maximálně 20 000 Kč. V případě peněžního plnění vstupuje tento příspěvek do základu daně z příjmů i do vyměřovacího základu na SZP, čímž se pro zaměstnavatele zvýší celkové mzdové náklady. [4, 10]

### **Poskytnuté bezúplatné plnění (dary)**

Pro **zaměstnavatele** nejsou dary poskytnuté zaměstnancům uznatelným daňovým nákladem.

U **zaměstnance** dary vstupují do základu daně i do vyměřovacího základu kromě výjimek, které jsou osvobozené. Osvobozena je dle zákona hodnota pouze nepeněžních darů v úhrnné výši do 2 000 Kč ročně, které jsou poskytnuty z fondu kulturních a sociálních



potřeb, popř. ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, anebo na vrub nedaňových nákladů (vždy za stejných podmínek jako u fondu kulturních a sociálních potřeb). [4, 6, 10]

### **3.3.4 Poskytnutí majetku k soukromým účelům zaměstnance**

#### **Poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům**

Tento benefit rovněž patří mezi nejčastěji poskytované benefity v České republice. Zaměstnanec může využívat automobil kromě služebních cest i pro své soukromé potřeby.

Servis a nutné opravy je povinen hradit zaměstnavatel, dále zaměstnavatel hradí pohonné hmoty za kilometry projeté v rámci služebních cest. Ve všech těchto případech se jedná o uznatelné náklady. Samotné poskytnutí automobilu nemá pro zaměstnavatele žádný vliv z hlediska nákladů.

Zaměstnanci se zvyšuje základ daně o 1 % ze vstupní ceny automobilu a rovněž se mu zvyšuje i vyměřovací základ na SZP. Náklady na pohonné hmoty za kilometry projeté v rámci soukromých účelů hradí zaměstnanec a nijak tato částka neovlivňuje základ daně. [4, 10]

#### **Poskytnutí dalšího majetku k soukromým účelům**

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout i další majetek, nejčastěji jde o mobilní telefony či notebooky. Pokud zaměstnanec platí soukromé hovory sám, nemá tento benefit vliv na základ daně. V opačném případě mu uhrazená částka za soukromé hovory vstupuje do základu daně i do vyměřovacího základu na SZP. Pro zaměstnavatele není úhrada za soukromé hovory zaměstnanců daňově uznatelným nákladem. [4, 6, 10]

### **3.3.5 Další zaměstnanecké benefity**

#### **Příspěvek na stravování**

Jedním z nejvíce poskytovaných zaměstnaneckých benefitů je příspěvek na stravování, a to především v podobě stravenek.

**Zaměstnavatel** může poskytnout příspěvek na stravování ve formě:

- zajištění stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení,

- zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů.

V případě **vlastního zařízení** jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné veškeré náklady na provoz zařízení kromě hodnoty potravin. Tržby do výše nákladů na spotřebované potraviny spadají mezi výnosy, které nepodléhají dani z příjmů.

Mezi zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů patří i poskytování **stravenek**. Daňově uznatelným nákladem je příspěvek do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, který nesmí překročit hodnotu 70 % stravného poskytovaného zaměstnanci dle zákona při pracovní cestě v rozmezí 5 – 12 hodin. Další podmínkou je přítomnost zaměstnance během směny v práci alespoň 3 hodiny, kterému nevznikl nárok na stravné při pracovní cestě.

Cena jídla obsahuje hodnotu stravenky spolu s poplatkem za zprostředkování nákupu. Stravenky nepodléhají DPH při nákupu zaměstnavatelem ani při prodeji zaměstnanci.

Pro **zaměstnance** je poskytnutý nepeněžní příspěvek na stravování osvobozeným příjmem. V případě peněžního plnění je příspěvek předmětem daně z příjmů a vstupuje i do vyměřovacího základu na SZP. [4, 10]

### **Poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů na pracovišti**

Pro **zaměstnavatele** není poskytnutí občerstvení (v peněžní i nepeněžní formě) a poskytnutí nealkoholických nápojů v nepeněžní formě daňově uznatelným nákladem. V případě poskytování nealkoholických nápojů v peněžní formě sjednané kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem či jinou smlouvou jde o daňově uznatelné náklady.

U **zaměstnance** se v případě nepeněžní formy jedná o příjmy osvobozené od daně z příjmů a u peněžní formy naopak o příjmy, které vstupují do základu daně i do vyměřovacího základu na SZP. [4, 10]

### **Poskytnutí pracovního oblečení**

Zaměstnavatel může poskytnout svým zaměstnancům pracovní oblečení, popř. jednotné pracovní oblečení (stejnokroj), kterým se vyznačuje jeho firma. Tento trend má vzrůstající tendenci. Běžně se s ním lze setkat např. v restauračních zařízeních.

Pro **zaměstnavatele** se jedná o daňově uznatelný náklad jak při poskytování pracovního oblečení či stejnokroje, tak při poskytování příspěvku na jeho udržování. U **zaměstnance** v obou případech tato hodnota není předmětem daně.[6, 10]

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

Zaměstnavatel může zdarma zajišťovat svým zaměstnancům dopravu do a ze zaměstnání nebo jim na ni přispívat. Pro **zaměstnavatele** se jedná o daňově uznatelný výdaj, pokud se k tomu zavázal kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem či jinou smlouvou.

U **zaměstnance** se v prvním případě jedná o nepeněžní plnění, které podléhá dani z příjmu a za základ daně se považuje obvyklá cena dopravy. Ve druhém případě je peněžní příjem od zaměstnavatele také předmětem daně. Obě tato plnění vstupují i do vyměřovacího základu na SZP. [4, 10]

#### **Poskytnutí bezplatného přechodného ubytování**

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout v blízkosti firmy přechodné ubytování např. z důvodu získání kvalifikovaných pracovníků z jiného kraje.

Pro **zaměstnavatele** se jedná o daňově uznatelný náklad, pokud je ubytování sjednáno kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem či jinou smlouvou. U zaměstnance je osvobození od daně z příjmů podmíněno tím, že musí jít o nepeněžní plnění v souvislosti s výkonem práce v jiné obci, než v jaké má zaměstnanec trvalé bydliště a nejedná se o pracovní cestu. Výše maximální osvobozeného příjmu je 3 500 Kč bez rozdílu typu ubytování. [4, 10]

### **3.3.6 Zahraniční trendy v poskytování benefitů**

Manažeři si uvědomují, že poskytování zaměstnaneckých benefitů je jedním z klíčových faktorů řízení lidských zdrojů. A lidský kapitál je považován za základní prvek úspěchu plnění cílů firmy, proto je této oblasti věnováno podstatně více pozornosti, než tomu bylo v minulosti.

Odborníci na základě výzkumů predikují, že by si poskytování zaměstnaneckých benefitů mělo udržet pozitivní trend minimálně do roku 2020 a zahraniční specialisté na poskytování zaměstnaneckých benefitů neustále přicházejí s novými formami benefitů. [2]

### **Připojištění domácnosti**

Jednou z novinek je tzv. home warranty, což lze přeložit jako připojištění domácnosti, které je v podstatě nadstavbou k dostupnému pojištění domácnosti, které je i v České republice běžně dostupné.

Toto pojištění se vztahuje na veškerou elektroniku v domácnosti od spotřebičů, přes počítač až po telefon. Podmínky jsou podobné jako u pojištění domácnosti – platba měsíčního pojistného a procentní spoluúčast v případě pojistné události (při poškození věci). Hlavní výhodou je, že se nárok na uhrazení škody neposuzuje podle příčiny poškození. Pokud někdo omylem polije svůj počítač vodou, zaplatí pouze spoluúčast a zbytek opravy mu bude uhrazen pojišťovnou.

Pokud se tento benefit časem dostane i do České republiky, mohl by být poskytován zhruba na stejném principu jako příspěvek na penzijní pojištění. Zaměstnavatel by měsíčně přispíval či plně hradil pojistné, které by pro něho bylo daňově uznatelným nákladem a pro zaměstnance by bylo osvobozeným příjmem.

Ačkoli jde o výhled do budoucnosti, již teď se nabízí otázka, zda by např. nedocházelo k úmyslnému poškození věcí v momentě, kdy se budou blížit ke konci své životnosti. Každopádně pro většinu domácností a především pro ty s dětmi, které během chvilky nepozornosti dokáží téměř nemožné, by to mohl být vítaný zaměstnanecký bonus. [20]

### **Problémy s plným čerpáním dovolené**

Dovolená je v USA považována za důležitý zaměstnanecký benefit, protože zákonem není stanoven minimální počet dnů dovolené, na který má zaměstnanec nárok. Zaměstnavatelé tento benefit využívají jako nástroj, kterým se mohou odlišit od konkurence.

Dovolená je pro zaměstnance důležitá, protože napomáhá udržet vyvážený poměr mezi prací a osobním životem, což má pozitivní vliv na jejich zdraví (mimo jiné i předchází syndromu vyhoření), spokojenost, produktivitu a loajalitu. Přesto si ji mnoho zaměstnanců v USA plně nevybírání. Přičemž právě ti, kteří si pravidelně vybírají celou nebo téměř celou dovolenou, jsou mnohem produktivnější a spokojenější v práci než ti, kteří dovolenou plně nečerpají. Častou příčinou tohoto problému je, že náklady spojené s čerpáním dovolené jsou příliš vysoké, a zaměstnanci si ji raději nechají proplatit.

Zaměstnavatelé proto poskytují půjčku svým zaměstnancům, která se pak postupně splácí jako srážka ze mzdy v průběhu následujících 12 měsíců. Čímž v rámci jednoho zaměstnaneckého bonusu poskytují další benefit. Výhodou půjčky na dovolenou je, že si zaměstnanci nemusejí brát půjčku u bankovních či nebankovních institucí, které nabízejí podstatně horší podmínky čerpání včetně vysokého úroku. Nevýhodou je, že se zadluží.

[17]

## **4 Vlastní práce**

Vedení vybrané společnosti souhlasilo s poskytnutím podkladů ke spolupráci za podmínky, že nedojde ke zveřejnění názvu firmy a jiných citlivých informací o společnosti. Z tohoto důvodu je pro účely práce použit fiktivní název firmy DP, s. r. o. a číselné údaje (především údaje z účetní závěrky) jsou zkresleny koeficientem.

### **4.1 Představení společnosti**

Firma DP, s. r. o. vznikla po revoluci v tehdejší Československu s podnikatelským záměrem využít vysoké poptávky českých závodů po zahraničních nástrojích. Tento podnikatelský záměr byl úspěšný a firmě se podařilo prorazit na český trh, postupně rozšířit sortiment v oblasti strojírenství a upevnit si své postavení na trhu, které má dodnes.

V současnosti firma dováží zboží z Asie, Ameriky a Evropy. Jedním z jejích hlavních pilířů úspěchu je vysoká kvalita dodávaného zboží, za které jsou zákazníci ochotni zaplatit odpovídající cenu.

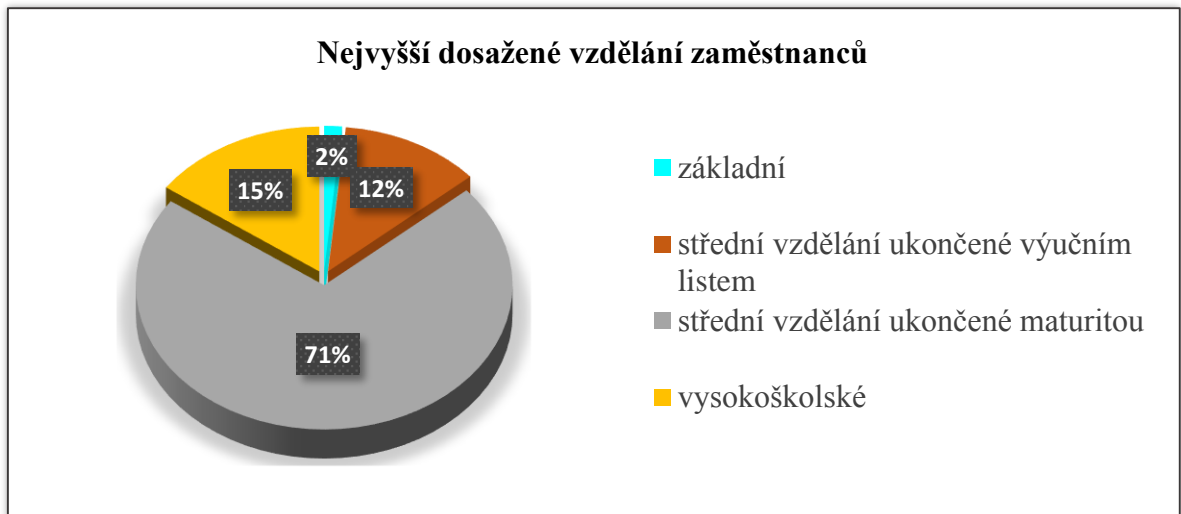
#### **4.1.1 Organizační struktura**

Společnost DP, s. r. o. má v současnosti 70 zaměstnanců. Převážná část zaměstnanců pracuje v oddělení prodeje, které je tvořeno především regionálními manažery a jejich obchodními reprezentanty. Dále pod toto oddělení spadá podpora prodeje a poprodejní služby a servis pro zákazníky.

Oddělení prodeje je podporováno administrativním a logistickým oddělením, přičemž pod logistické oddělení spadá sklad a expedice. Samostatně je vyčleněn specialista pro zvláštní projekty a manažer kvality.

Tomuto rozdělení pracovních sil, kdy nejvíce zaměstnanců má pozici obchodního zástupce, odpovídá i to, že více než 80 % zaměstnanců má střední vzdělání ukončené maturitou případně výučním listem. Obrázek č. 1 zachycuje procentní rozdělení zaměstnanců do kategorií podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

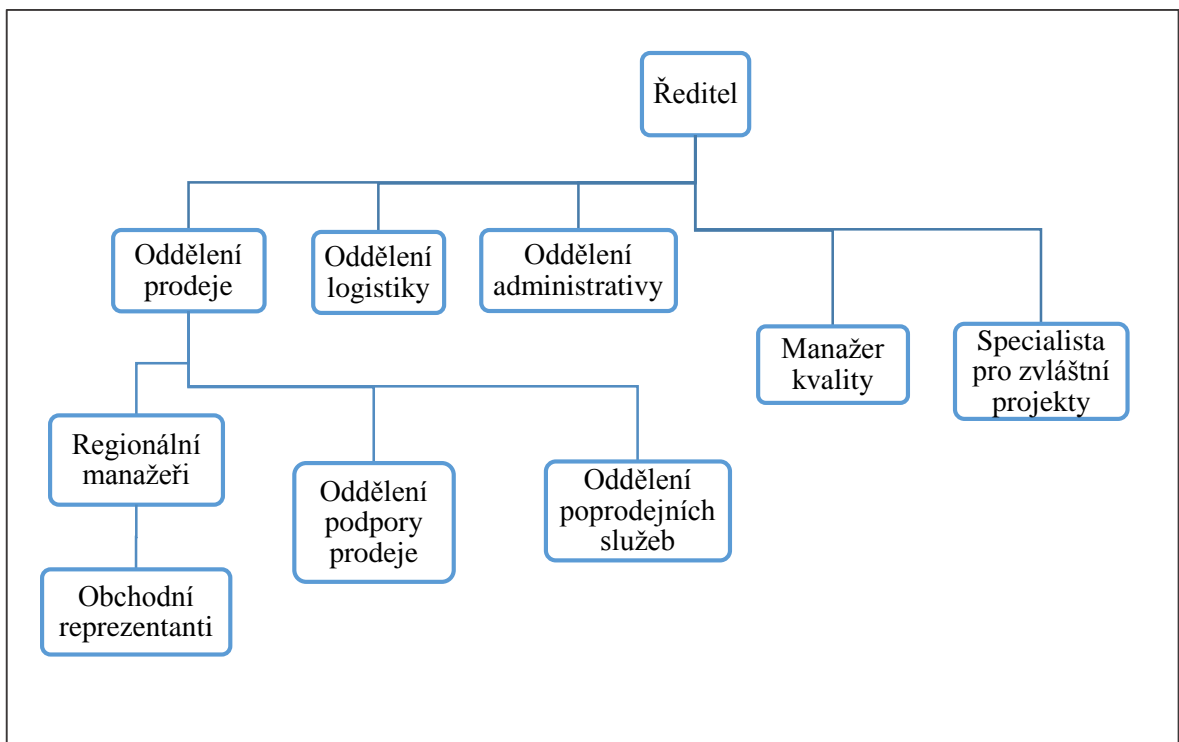
Obr. č. 1: Rozdělení zaměstnanců firmy dle nejvyššího dosaženého vzdělání [v %]



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Vzhledem k velkému počtu obchodních zástupců v různých částech České a Slovenské republiky je organizační struktura DP, s. r. o. poměrně rozsáhlá. Na obrázku č. 2 je zachycen její zjednodušený diagram.

Obr. č. 2: Organizační struktura firmy DP, s. r. o.



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

## 4.1.2 Finanční situace společnosti

Před vytvořením kalkulace a návrhu portfolia zaměstnaneckých benefitů pro společnost DP, s. r. o. dojde ke zhodnocení jejího vývoje hospodaření od roku 2008 pomocí pouze vybraných ukazatelů finanční analýzy.

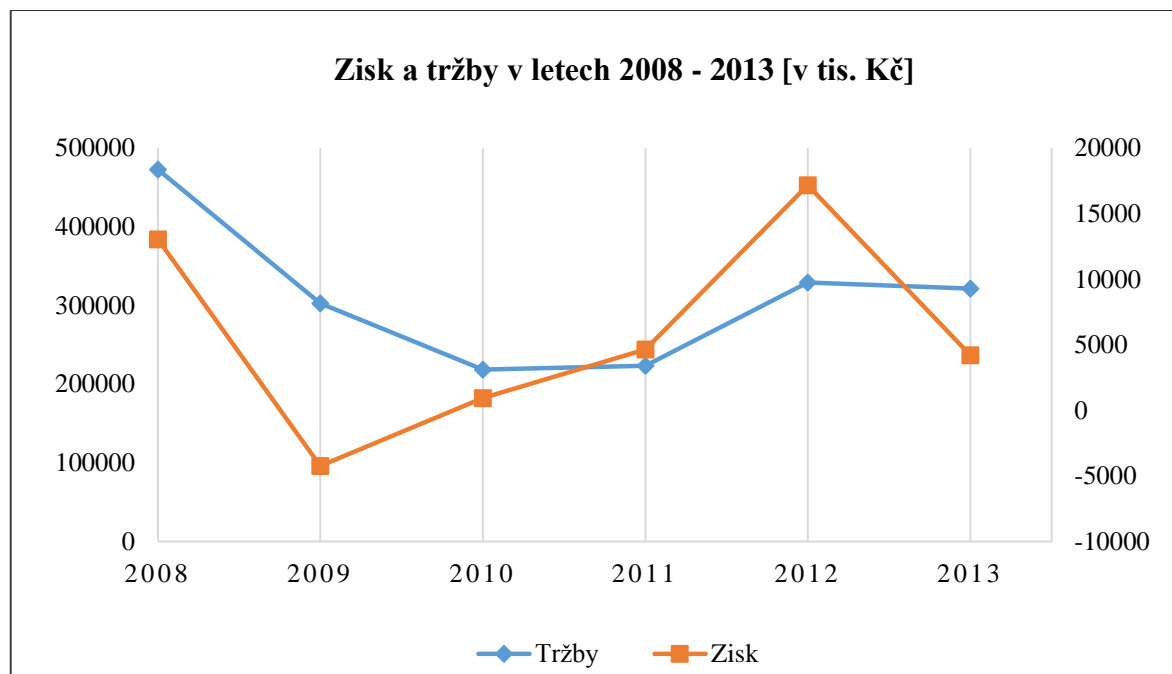
Nebude provedena kompletní finanční analýza, nicméně díky základním finančním ukazatelům lze zhodnotit finanční situaci společnosti DP, s. r. o., a přizpůsobit tak navrhované portfolio zaměstnaneckých benefitů, aby byla reálná jeho implementace.

K posouzení finanční situace obchodního závodu byly vybrány ukazatele rentability, aktivity, likvidity a zadluženosti. Jako první budou vyhodnoceny ukazatele rentability a zadluženosti.

### Ziskovost a zadluženost společnosti

Ukazatele rentability jsou vypočteny na základě čistého zisku po zdanění. Z tohoto důvodu je na obrázku č. 3 zachycen vývoj zisku (oranžově) v závislosti na tržbách (modře).

Obr. č. 3: Vývoj zisku a tržeb v letech 2008 – 2013 [v tis. Kč]



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Tržby a zisk dosahují odlišných hodnot v řádech statisíců, proto byla pro každou položku zvolena vlastní osa, jinak by nebylo možné přehledně porovnat kolísání jednotlivých



položek v čase. Na hlavní ose (vlevo) je zachycen vývoj tržeb a na vedlejší ose (vpravo) vývoj zisku.

Vzhledem ke zkreslení číselných hodnot tržeb a zisku koeficientem, doplňuje tabulka č. 9 výše uvedené údaje o meziroční procentní změnu zisku a tržeb.

Tab. č. 9: Meziroční změna ve vývoji zisku a tržeb v letech 2009 – 2013 [v %]

Rok	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Meziroční změna tržeb</b>	-36%	-28%	2%	47%	-2%
<b>Meziroční změna zisku</b>	-133%	-122%	396%	270%	-76%

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Z obrázku č. 3 a tabulky č. 9 je patrné, že vývoj zisku je závislý na vývoji tržeb - zvyšuje se s růstem tržeb a zároveň se snižuje s jejich poklesem. Dále je zisk determinován vývojem ostatních výnosů, ovšem tržby jsou z nich nejpodstatnější. Dále je výše zisku ovlivněna náklady, především pokud dochází k realizaci investičních záměrů.

Konkrétní příčiny, které ovlivnily vývoj zisku společnosti DP, s. r. o. v letech 2008 – 2013, budou nyní odhaleny spolu s jejich vlivem na vybrané ukazatele finanční analýzy.

Tabulka č. 10 obsahuje výsledné hodnoty rentability aktiv (ROA), rentability vlastního kapitálu (ROE), rentability zásob (ROS) a v neposlední řadě je zde ukazatel celkové zadluženosti. [3]

Tab. č. 10: Výsledky ukazatelů rentability a zadluženosti v letech 2008 – 2013 [v %]

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>ROA</b>	5%	-	1%	3%	10%	2%
<b>ROE</b>	28%	-	2%	10%	27%	6%
<b>ROS</b>	3%	-	0,4%	2%	5%	1%
<b>Celková zadluženost</b>	21%	36%	28%	26%	24%	19%

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Již z uvedeného obrázku č. 3 a nyní opět z tabulky č. 10 je na první pohled patrné, že nastal veliký problém v roce 2009. V tomto roce jako v jediném dosáhla společnost ztráty, proto pro tento rok nelze vypočítat ukazatele rentability, které v případě dosažení záporného výsledku hospodaření pozbývají svoji vypovídací hodnotu.

V roce 2009 byla společnost DP, s. r. o. naplno zasažena finanční krizí, která vznikla v USA a následně zasáhla další kontinenty včetně Evropy. U firmy DP, s. r. o. v tomto roce **klesla poptávka** po dodávaných nástrojích a strojích o více než 50 %, což bylo způsobeno především tím, že se z hlediska odběratelů jednalo o finančně významné a náročné investiční akce, které byly z důvodu finanční tísně zcela pozastavené. Již v první polovině roku 2009 DP, s. r. o. přijala nutná opatření, aby co nejvíce eliminovala tyto negativní vlivy, i přesto firma dosáhla ztráty. Na finanční potíže firmy upozorňuje i ukazatel celkové zadluženosti, kdy došlo k jeho rapidnímu navýšení na 36 %.

#### **Nejzásadnější přijatá opatření v roce 2009:**

- „stop stav“ pro veškeré finanční investice, (včetně těch, které byly již několik let naplánované),
- propuštění téměř ¼ zaměstnanců,
- pozastavení investic do vzdělávání a školení zaměstnanců.

V první řadě došlo k pozastavení veškerých investičních záměrů, především se nenakoupily nové firemní automobily a nedošlo k opravě střechy budovy, která byla dlouhodobě naplánována (byla postupně tvořena rezerva na její opravu, která nakonec musela být rozpuštěna do výnosů).

V rámci propouštění odešli především lidé, kteří ve firmě působili relativně krátkou dobu, dále z firmy odešli lidé, kteří dlouhodobě dosahovali horších výsledků oproti ostatním kolegům. Vzhledem ke struktuře firmy, kde největší podíl zaměstnanců tvoří obchodní zástupci, šlo poměrně dobře porovnat jejich výkonnost.

V roce 2010 se naplno projevil výsledek přijatých opatření a zároveň se postupně začala zvyšovat poptávka po nástrojích a strojích, společnost DP, s. r. o. se díky tomu v průběhu roku zvedla ze záporných čísel a dosáhla za rok 2010 zisku.

#### **Pozitivní trend od roku 2011**

O roce 2011 lze definitivně říci, že společnost DP, s. r. o. překonala veškeré problémy, se kterými se od roku 2009 potýkala, všechny ukazatele ziskovosti se začínají přibližovat k úrovni, na které byly v roce 2008. Spolu s nimi se snižuje ukazatel zadluženosti a v roce 2013 je dokonce pod hranicí 19 %, což je velmi pozitivní vývoj.

V roce 2012 všechny ukazatele dosahují nadměrně vysokých hodnot. K tomu došlo především díky enormnímu nárůstu tržeb a zisku. Společnosti se podařilo prodat některé dlouhodobé zásoby a zároveň se rapidně zvýšily tržby za prodej zboží.

V roce 2013 veškeré ukazatele ziskovosti vykazují značný pokles oproti roku 2012, což je zapříčiněné především tím, že poklesl zisk oproti roku 2012. DP, s. r. o. nadále dosahuje vysokých tržeb za prodej zboží, které jsou pro ni jedním z klíčových výnosů, a jejich výše zůstává téměř na stejné úrovni jako v roce 2012.

V roce 2013 se uvolnily finanční prostředky na investiční akce, které byly od roku 2009 pozastavené, což vedlo ke zvýšení nákladů, které ve výsledku snížily zisk. Pokles ukazatele **ziskovosti vlastního kapitálu** (ROE) nebyl způsoben pouze dosažením nižšího zisku, ale především došlo k navýšení základního kapitálu o 150 %, a tedy ke značnému navýšení vlastního kapitálu.

Dále lze od roku 2011 sledovat trend postupného navyšování osobních nákladů, protože společnost opět doplňuje řady obchodních zástupců. Všechny tyto faktory zapříčinily pokles ukazatelů rentability v roce 2013 oproti roku 2012, ale nelze konstatovat, že by firma dosahovala horších výsledků oproti roku 2012.

### Ukazatele aktivity

Ukazatele aktivity hodnotí míru efektivity hospodaření s aktivy obchodního závodu. Doporučená hodnota obratu celkových aktiv je v rozmezí od 1,6 do 2,9 obrátek za rok. Rychlost obratu zásob a doba jejich obratu se vždy musí vztáhnout k danému odvětví, ve strojírenství se v roce 2007 se rychlost obratu pohybovala na úrovni 4,5 obrátek za rok. [3, 26]

Tab. č. 11: Výsledky ukazatelů aktivity v letech 2009 - 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Obrat celkových aktiv</b>	1,98	1,96	1,56	1,59	1,99	1,53
<b>Rychlost obratu zásob</b>	4,98	5,39	4,86	5,38	6,26	3,49
<b>Doba obratu zásob</b>	73,32	67,72	75,05	67,85	58,34	104,62

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Z výsledků tabulky č. 11 vyplývá, že se společnost DP, s. r. o. drží na spodní hranici efektivnosti využívání celkových aktiv. Tato situace je do značné míry způsobená tím,

že firma je závislá na proplácení dotací z EU, kde hlavní podmínkou pro čerpání je, že zboží musí být nakoupené a především zaplacené a až poté může společnost požádat o dotaci. Poté musí dojít k uznání dotace a až následně jsou vyplaceny peníze na účet společnosti.

Díky tomuto administrativnímu postupu dochází ke značnému poklesu obratu celkových aktiv.

U ukazatele rychlosti obratu zásob lze konstatovat, že se firma DP, s. r. o. drží kolem odvětvového průměru a nemá tedy nadbytečné zásoby, které by byly neproduktivní.

Doba obratu zásob ukazuje na intenzitu využití zásob, protože vyjadřuje počet dnů do doby, než se zásoby prodají či spotřebují. Tento ukazatel je pouze přepočtem rychlosti obratu zásob na dny, než k tomuto obratu dojde.

Významným ukazatelem, který indikuje finanční stabilitu společnosti, je obchodní deficit, který udává časový rozdíl mezi dobou obratu závazků a dobou obratu pohledávek. Jeho výslednou hodnotu lze najít v tabulce č. 12. [3]

Tab. č. 12: Obchodní deficit v letech 2008 - 2013

<b>Rok</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Rychlost obratu pohledávek</b>	6,80	7,36	6,02	6,16	5,45	5,42
<b>Doba obratu pohledávek</b>	53,70	49,59	60,61	59,28	67,00	67,36
<b>Rychlost obratu závazků</b>	8,13	14,61	8,29	9,01	10,38	7,77
<b>Doba obratu závazků</b>	44,87	24,98	44,03	40,53	35,16	46,95
<b>Obchodní deficit</b>	-8,82	-24,61	-16,58	-18,75	-31,84	-20,41

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Dosahované výsledky obchodního deficitu jsou poměrně znepokojující, protože dosahují záporných hodnot. Dochází tedy k tomu, že firma rychleji splácí své závazky, než inkasuje peníze od svých odběratelů. Tento nesoulad kryje pomocí vyšší peněžní zásoby na účtech a také pomocí překlenovacího úvěru, aby nedocházelo k druhotné platební neschopnosti firmy.

V roce 2009 a 2010 vznikly pohledávky po splatnosti za firmami, které později upadly do konkurzu. Tyto pohledávky DP, s. r. o. postupně odepsala do nákladů. Dodavatele finanční krize výrazně nezasáhla a neohrozila jejich existenci.

## Ukazatele likvidity

Likvidita udává trvalou platební schopnost firmy platit své závazky v době jejich splatnosti. Sledují se tři druhy likvidity, a to dle likvidnosti jednotlivých složek majetku. Likvidnost udává schopnost přeměny majetku na peněžní prostředky.

Pokud je společnost dlouhodobě schopná hradit své závazky do doby splatnosti, lze ji označit za solventní. Tabulka č. 13 obsahuje hodnoty jednotlivých druhů likvidity.

Tab. č. 13: Výsledky ukazatelů likvidity v letech 2008 - 2013

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Běžná likvidita</b>	3,35	1,96	1,69	1,79	2,02	1,64
<b>Pohotová likvidita</b>	1,23	0,60	0,66	0,81	0,90	0,45
<b>Peněžní (okamžitá) likvidita</b>	0,32	0,03	0,13	0,15	0,08	0,07

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

**Běžná likvidita** zahrnuje veškerá oběžná aktiva, vyjadřuje tedy schopnost firmy přeměnit tento majetek na peněžní prostředky. Doporučená hodnota běžné likvidity je v rozmezí 1,5 – 2,5.

**Pohotová likvidita** je oproštěna od hodnoty zásob a doporučená hodnota je v rozmezí 1 – 1,5.

**Peněžní (okamžitá) likvidita** uvažuje pouze peněžní prostředky a doporučená hodnota je menší nebo rovna hodnotě 0,2. [3]

DP, s. r. o. lze na základě výpočtů jednotlivých stupňů likvidity označit jako platebně schopnou firmu, protože má více pohotových peněžních prostředků než krátkodobých závazků.

Především běžná likvidita patří k nejsledovanějším ukazatelům a firmě DP, s. r. o. se dlouhodobě daří udržovat její hodnotu v optimálním rozmezí. Výjimkou byl pouze rok 2008, kdy hodnota tohoto ukazatele byla příliš vysoká, ale v následujících letech navzdory finančním problémům zůstala společnost platebně schopná.

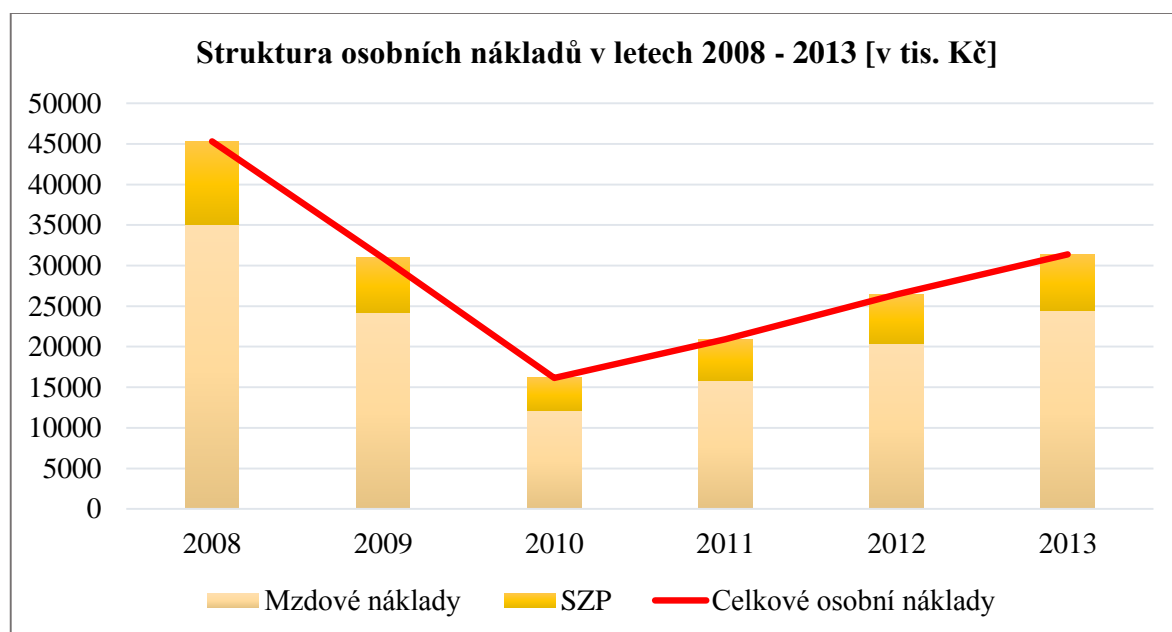
### 4.1.3 Mzdové náklady společnosti DP, s. r. o.

Jak již bylo uvedeno, převážná část zaměstnanců pracuje na pozici obchodního zástupce firmy, proto se také jedna z podkapitol teoretické části této práce zabývala odměňováním pracovníků prodeje.

Zaměstnanci DP, s. r. o. jsou odměňováni systémem „**plat a bonus**“, dochází tak k jejich finanční motivaci, aby dosahovali co nejvyšších výsledků, ale zároveň na ně není vyvíjen až tak silný tlak vlivem neustálé finanční nejistoty.

Těmto zaměstnancům je vyplácen fixní plat ve výši jedné poloviny jejich maximálního možného výdělku. Druhou polovinu jejich platu tvoří bonus, který získávají na základě splnění dílčích úkolů, mezi které samozřejmě patří i určitý objem a hodnota prodeje. Na obrázku č. 4 je graficky znázorněn vývoj celkových mzdových nákladů společnosti DP, s. r. o..

Obr. č. 4: Vývoj osobních nákladů v letech 2008 – 2013 [v tis. Kč]



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Z obrázku č. 4 je patrné, že v roce 2009 a 2010 došlo ke značnému poklesu osobních nákladů, což již bylo zmíněno v souvislosti s finanční situací firmy. Na negativní finanční situaci v roce 2009 firma zareagovala mimo jiné rapidním propouštěním, kdy z firmy postupně odešla téměř jedna čtvrtina jejích zaměstnanců.

K propouštění nedošlo jednorázově, tudíž se tento zásah projevil postupně v roce 2009 a následně i v roce 2010, kdy neustále docházelo ke snižování počtu zaměstnanců, a tím i osobních nákladů. K dokreslení tohoto vývoje slouží tabulka č. 14, která zachycuje meziroční procentní změnu osobních nákladů.

Tab. č. 14: Meziroční změna vývoje osobních nákladů v letech 2009 - 2013 [v %]

Rok	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Meziroční změna mzdových nákladů</b>	-31%	-50%	30%	29%	20%
<b>Meziroční změna SZP</b>	-35%	-40%	27%	19%	15%
<b>Meziroční změna osobních nákladů</b>	-32%	-48%	29%	26%	19%

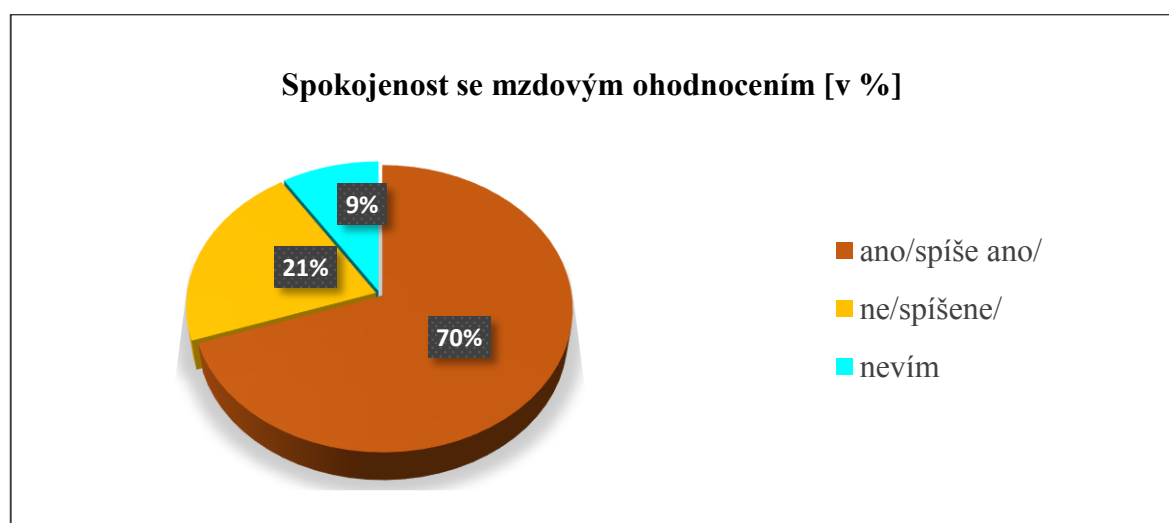
Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Největší propad nastal v roce 2010, kdy mzdové náklady klesly o 50 % oproti roku 2009. V průběhu roku 2011 došlo ke stabilizaci a od jeho konce a počátku roku 2012 se řady zaměstnanců DP, s. r. o. začaly postupně rozšiřovat, a to především na pozicích obchodních zástupců. Postupně se firma blíží k úrovni, na které byla v roce 2008.

### Pohled zaměstnanců na jejich mzdové ohodnocení

Prostřednictvím dotazníkového šetření bylo zjištěno, zda jsou zaměstnanci spokojeni s jejich současným mzdovým ohodnocením. Odpověď na tuto otázku dává obrázek č. 5, ve kterém jsou znázorněné procentní podíly jednotlivých kategorií dle spokojenosti.

Obr. č. 5: Spokojenost zaměstnanců se současným mzdovým ohodnocením [v %]



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Vzhledem k menšímu počtu dotázaných respondentů byly odpovědi „ano a spíše ano“ zařazeny do stejné kategorie a také i odpovědi „ne a spíše ne“.

K otázce mohli zaměstnanci přistoupit s různým úhlem pohledu. Především obchodní zástupci nemuseli k této otázce přistupovat pouze z toho hlediska, zda jsou spokojeni se současnou absolutní výší jejich mzdového ohodnocení, ale mohli zde zohlednit i to, jak jsou spokojeni se skladbou jejich odměny na fixní a proměnlivou část. Dále jim nemusí vadit přímo toto rozdělení, ale např. podmínky, za kterých mají nárok na výplatu bonusu.



## 4.2 Zaměstnanecké benefity ve firmě DP, s. r. o.

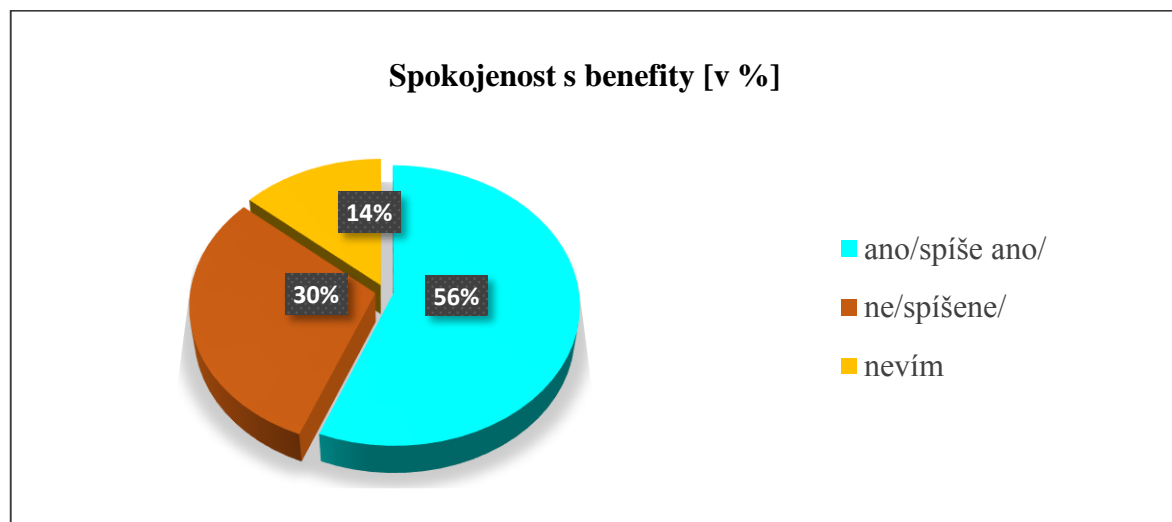
Informace o současném stavu poskytování zaměstnaneckých benefitů ve firmě DP, s. r. o. byly získány na základě rozhovoru s ředitelem společnosti. Pro vytvoření základního přehledu, jak současný stav vnímají zaměstnanci, bylo provedeno již zmíněné dotazníkové šetření. Dotazníky zaměstnanci vyplňovali na základě příkazu ředitele a jejich návratnost díky tomu dosáhla 100 %.

### 4.2.1 Pohled zaměstnanců DP, s. r. o. na současný stav

V současné době zaměstnanci nemohou čerpat téměř žádné benefity. Největším benefitem je pro ně pracovní prostředí, které si do jisté míry mohou přizpůsobit vlastním představám a potřebám. Každý zaměstnanec má svoji kancelář a jeho návrh na případné změny, které by chtěl provést, je individuálně posouzen.

Dále mají zaměstnanci na pracovišti zdarma teplé nápoje (kávu a čaj). Zda jsou zaměstnanci s tímto stavem spokojeni je vidět na obrázku č. 6. [27]

Obr. č. 6: Spokojenost zaměstnanců se současným stavem benefitů [v %]

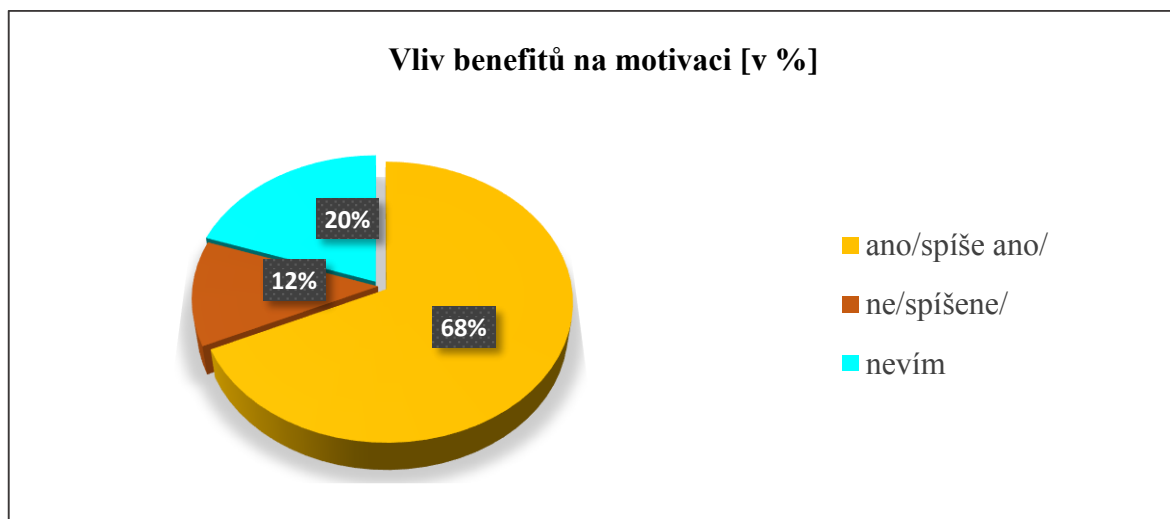


Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Spokojenost zaměstnanců s možností čerpat benefity je téměř v poměru 50:50, z čehož vyplývá, že společnost DP, s. r. o. má v této oblasti značné rezervy, a je doporučeno se této problematice více věnovat.

Důležitost optimalizace poskytování zaměstnaneckých benefitů dokazuje mimo jiné i to, že většinu zaměstnanců by možnost čerpat některé benefity motivovala k vyššímu pracovnímu výkonu, viz obrázek č. 7.

Obr. č. 7: Vliv možnosti čerpání benefitů na motivaci zaměstnanců [v %]



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Téměř 70 % zaměstnanců odpovědělo, že možnost čerpat některé z jimi preferovaných benefitů by je motivovala k vyššímu pracovnímu nasazení. Z toho vyplývá, že je polovina zaměstnanců spokojena se současným stavem benefitů ve firmě, přesto většina z nich by ocenila, kdyby došlo k rozšíření možnosti jejich čerpání.

#### 4.2.2 Preference zaměstnanců DP, s. r. o.

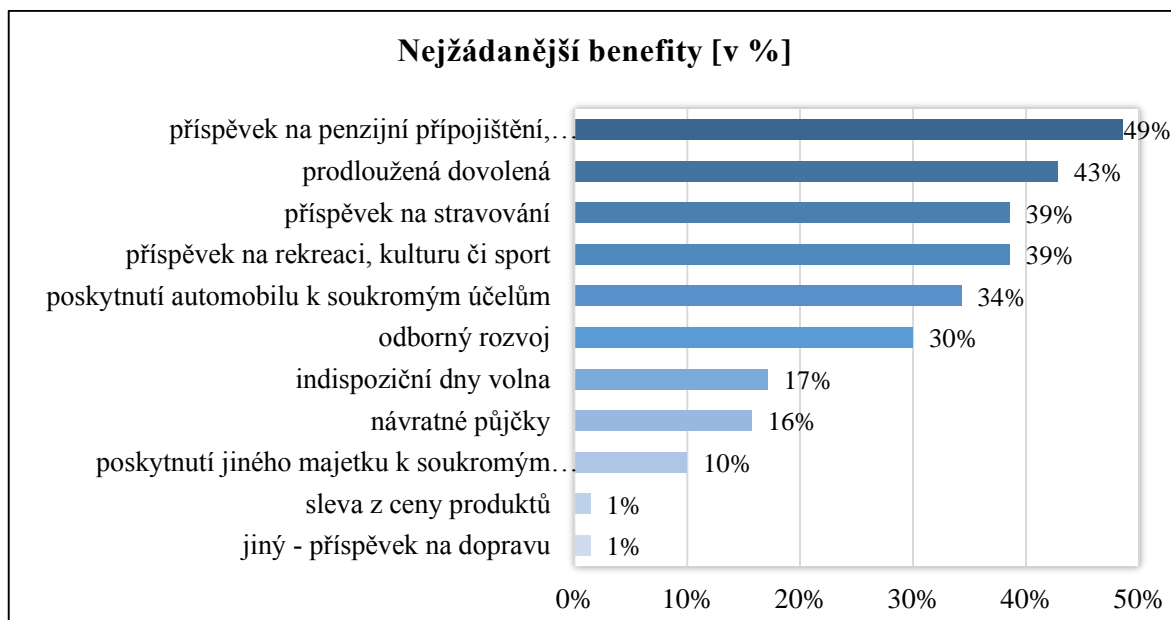
V dotazníkovém šetření si každý zaměstnanec měl zvolit tři benefity, které by chtěl čerpat. Při tvorbě výsledného portfolia zaměstnaneckých benefitů pro firmu DP, s. r. o. bude kromě daňové optimalizace na straně zaměstnavatele přihlédnuto především k těmto preferencím, aby nedošlo k tomu, že zaměstnanci dostanou něco, co vlastně vůbec nechtějí.

Pokud by nedošlo k zohlednění preferencí zaměstnanců této firmy a bylo by navrženo portfolio pouze podle obecného celorepublikového průzkumu zaměstnaneckých benefitů, mohl by být tento návrh v krajním případě kontraproduktivní, čímž by došlo k neefektivnímu zvýšení mzdových nákladů.

Proto dojde ke komparaci výsledků provedeného dotazníkového šetření s výsledkem celorepublikového průzkumu. Z porovnání obou výstupů bude patrné, zda by se výsledky

celorepublikového průzkumu mohly aplikovat k vytvoření portfolia pro společnost DP, s. r. o. Výsledný počet hlasů zaměstnanců DP, s. r. o. pro jednotlivé benefity je na obrázku č. 8.

Obr. č. 8: Zájem zaměstnanců o jednotlivé benefity [v %]



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Z obrázku č. 8 je patrné, že by zaměstnanci nejvíce ocenili příspěvek na penzijní připojištění, prodlouženou dovolenou, příspěvek na stravování, příspěvek na rekreaci, kulturu či sport a poskytnutí automobilu k soukromým účelům. Dále zaměstnanci projevili zájem o odborný rozvoj, indispoziční dny volna a návratné půjčky. O zbylé zaměstnanecké benefity (např. návratné půjčky či slevu z ceny produktů) nebyl projeven téměř žádný zájem.

Jednotlivé benefity, o které byl projeven největší zájem, jsou v práci blíže charakterizovány a ke každému z nich je vytvořena kalkulace, čímž je v závěru možné všechny vzájemně porovnat a vybrat z daňového hlediska ty nejvíce vhodné k sestavení výsledného portfolia pro firmu DP, s. r. o.

### **Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění a na penzijní pojištění**

Příspěvky zaměstnavatele do všech výše vypsanych penzijních systémů jsou daňově uznatelné pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Rozdíl mezi jednotlivými systémy je především v podmínkách správy a výplaty vkladů jejich účastníkům.

Pokud celková roční výše příspěvků od zaměstnavatele danému zaměstnanci nepřekročí částku 30 000 Kč, jsou tyto příspěvky osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nevstupují ani do vyměřovacího základu na SZP, což je nákladově výhodné především pro zaměstnavatele.

**Státní příspěvek** je možné získat na **penzijní připojištění**, které je od počátku roku 2013 nahrazeno **doplňkovým penzijním spořením**, což již bylo nastíněno v teoretické části této práce. Nicméně penzijní připojištění není zrušeno, stále běží pro své stávající klienty, pouze do něho není novým klientům umožněno vstoupit.

Tab. č. 15: Změna státního měsíčního příspěvku od roku 2013 [v Kč]

<b>Měsíční platba účastníka</b>	<b>Státní měsíční příspěvek do roku 2013</b>	<b>Státní měsíční příspěvek od roku 2013</b>
100 Kč	50 Kč	- Kč
200 Kč	90 Kč	- Kč
300 Kč	120 Kč	90 Kč
400 Kč	140 Kč	110 Kč
500 Kč	150 Kč	130 Kč
600 Kč	150 Kč	150 Kč
700 Kč	150 Kč	170 Kč
800 Kč	150 Kč	190 Kč
900 Kč	150 Kč	210 Kč
1000 Kč a více	150 Kč	230 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Z tabulky č. 15 je patrné, že účastník může ročně získat státní příspěvek ve výši od 1 080 Kč (měsíční platba účastníka 300 Kč) do 2070 Kč (měsíční platba účastníka alespoň 1000 Kč).

Dále mohou účastníci penzijních systémů využít tzv. nezdánitelné části základu daně v ročním zúčtování daně z příjmů fyzických osob, a odečíst si tak jimi zaplacené

příspěvky, pokud splňují veškeré zákonné podmínky. V tabulce č. 16 je sestaven stručný přehled výše odčitatelných položek pro jednotlivé penzijní systémy. [10]

Tab. č. 16: Přehled výše odčitatelných položek pro jednotlivé penzijní systémy [v Kč]

<b>Penzijní systém</b>	<b>Maximální výše odpočtu</b>	<b>Snížení úhrnu odčitatelných příspěvků</b>
Penzijní připojištění	12 000 Kč	-12 000 Kč
Penzijní pojištění	12 000 Kč	- Kč
Doplňkové penzijní spoření	12 000 Kč	-12 000 Kč
Soukromé životní pojištění	12 000 Kč	- Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Účastník si může odečíst od základu daně maximální částku ve výši 12 000 Kč, aby na tuto částku účastník dosáhl u penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření, musí ročně zaplatit příspěvky v úhrnu 24 000 Kč, tedy 2 000 Kč měsíčně. Od roku 2015 není daňově uznatelné pojistné na soukromé pojištění, ve kterém je část pojistného určena k investování.

Kromě výhodnosti daného benefitu pro zaměstnance je důležité přihlédnout především k daňovému aspektu ze strany zaměstnavatele. V tabulce č. 17 jsou srovnány dvě varianty navýšení mzdy. První varianta je ve formě prostého navýšení mzdy, druhá varianta pracuje s navýšením ve formě benefitu. Připravuje se novela zákona, podle které v budoucí době dojde ke změně výpočtu daně – změní se základ daně i sazba daně, proto je kalkulace zpracována pro rok 2015 a připravovaná změna je označena rokem 201?.

Tab. č. 17: Kalkulace jednotlivých variant navýšení mzdy v roce 2014 a 2015 [v Kč]

<b>Varianta</b>	<b>201? Příspěvek 500 Kč/měsíc</b>	<b>201? Zvýšení mzdy o 500 Kč/měsíc</b>	<b>2014 Příspěvek 500 Kč/měsíc</b>	<b>2014 Zvýšení mzdy o 500 Kč/měsíc</b>
Roční navýšení HM	6 000 Kč	6 000 Kč	6 000 Kč	6 000 Kč
SZP z-tel (34 %)	- Kč	2 040 Kč	- Kč	2 040 Kč
Roční úspora na SZP z-tel	2 040 Kč	- Kč	2 040 Kč	- Kč
SZP z-nec (11 %)	- Kč	660 Kč	- Kč	660 Kč
Roční úspora na SZP z-nec	660 Kč	- Kč	660 Kč	- Kč
Roční navýšení základu daně	- Kč	6 000 Kč	- Kč	8 040 Kč
Roční navýšení daně	- Kč	1 140 Kč	- Kč	1 206 Kč
<b>Roční navýšení ČM</b>	<b>6 000 Kč</b>	<b>4 200 Kč</b>	<b>6 000 Kč</b>	<b>4 134 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Jak je z tabulky č. 17 patrné, přestože by v budoucnu došlo ke změně postupu výpočtu daně, absolutní výše daně zůstane téměř stejná. Naopak v tomto případě dochází k jisté úspoře na dani pro zaměstnance.

Dále je evidentní, že navýšení mzdy prostřednictvím benefitu ve formě příspěvku zaměstnavatele na produkty penzijního systému je značně výhodnější než prosté navýšení mzdy, a to pro obě strany – zaměstnance i zaměstnavatele.

Významnost tohoto benefitu podporuje mimo jiné i to, že se v současné době neustále klade důraz na to, aby občané nespolehali pouze na státní zajištění, až dosáhnou důchodového věku, ale aby byli připraveni na částečné spolufinancování.

### **Prodloužená dovolená**

Dalším velmi žádaným zaměstnaneckým benefitem je prodloužená dovolená. Pokud zaměstnavatel poskytuje prodlouženou dovolenou, bývá toto prodloužení zpravidla v délce jednoho týdne. Zaměstnanec má tedy nárok na 5 kalendářních týdnů (25 pracovních dnů) čerpání řádné dovolené na zotavenou.

Čerpání řádné dovolené přináší pro zaměstnavatele vždy zvýšení nákladů a nutnost organizačních změn, protože platí zaměstnanec za práci, kterou ovšem zaměstnanec nevykonává a zpravidla se tato práce přenesne na jiného zaměstnance, který musí zvládnout náplň své běžné práce a zároveň práci za svého kolegu. Zároveň se zvyšuje riziko případného pochybení z důvodu nezkušenosti či menší znalosti dané problematiky zastupujícího pracovníka.

Zcela jiná situace nastává v okamžiku, kdy zaměstnavatel vyhlásí tzv. celozávodní dovolenou. V tomto případě všichni zaměstnanci musejí povinně čerpat dovolenou, a to ve stejném, předem stanoveném termínu. K tomuto kroku dochází např. vlivem sezónního nedostatku práce či z důvodu odstavení zařízení v provozu.

Zajímavou alternativou k prodloužené dovolené jsou tzv. indispoziční či zdravotní dny volna (sick day), v nadnárodních firmách se lze setkat i s pojmem „pay day“, tedy placený den. Lze nastavit systém, ve kterém se zaměstnancům poskytne více placených dnů volna, a zároveň jsou zaměstnanci odměněni za jejich dlouhodobé působení ve firmě, viz tabulka č. 18.

Tab. č. 18: Návrh na poskytování indispozičních dnů volna

Počet let odpracovaných ve firmě	Nárok zaměstnance
1 rok	1 indispoziční den
2 roky	2 indispoziční dny
3 roky	3 indispoziční dny
4 roky	4 indispoziční dny
5 a více let	5 indispozičních dnů

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Za každý odpracovaný rok ve společnosti, získá zaměstnanec nárok na 1 den indispozičního volna, zároveň zaměstnavatel stanoví maximální počet indispozičních dnů. Pokud se maximum stanoví na 5 indispozičních dnů, zaměstnanec tím získá kalendářní týden placeného volna nad zákonný rámec po 5 letech jeho působení ve firmě.

### **Příspěvek na stravování**

Příspěvek na stravování zpravidla zaměstnavatelé poskytují prostřednictvím stravenek (forma nepeněžního plnění). Průzkumy uvádí, že je svým zaměstnancům v roce 2013 poskytovalo až 82 % zaměstnavatelů a 74 % zaměstnavatelů v roce 2014. [23, 24]

Nejvyšší možná nominální hodnota stravenky pro rok 2014 (z hlediska daňové uznatelnosti nákladů) je ve výši 101 Kč. Postup výpočtu byl nastíněn již v teoretické části této práce, nyní bude následovat **praktický příklad**.

Výše stravného je stanovena vyhláškou na 80 Kč, maximální daňově uznatelný náklad je ve výši 70 % z těchto 80 Kč, což je 56 Kč. Tento náklad může tvořit nejvýše 55 % z celkové nominální hodnoty stravenky, 100 % tedy je 101,81 Kč. Zaokrouhlením se dostaneme na 101 Kč, přičemž si zaměstnanec hradí 44,45 Kč a zaměstnavatel 55,55 Kč. [16]

Tabulka č. 19 srovnává prosté navýšení mzdy s poskytnutím stravenek zaměstnancům. Pro výpočet byla uvažována nominální hodnota stravenky 75 Kč a počet přidělených stravenek 20 ks na měsíc.

Tab. č. 19: Srovnání prostého navýšení mzdy s poskytnutím stravenek [v Kč]

<b>20 stravenek měsíčně s nom. hodnotou 75 Kč</b>	<b>Poskytnutí stravenek</b>	<b>Prosté zvýšení mzdy</b>
Měsíční navýšení HM (55 % ze 75 Kč)	825 Kč	825 Kč
Měsíční spoluúčast z-ce	675 Kč	- Kč
Roční navýšení HM	9 900 Kč	9 900 Kč
SZP z-tel (34 %)	- Kč	3 366 Kč
Roční úspora na SZP z-tel	3 366 Kč	- Kč
SZP z-nec (11 %)	- Kč	1 089 Kč
Roční úspora na SZP z-nec	1 089 Kč	- Kč
Roční navýšení základu daně (SHM)	- Kč	13 266 Kč
Roční navýšení daně (15 %)	- Kč	1 990 Kč
<b>Roční navýšení ČM</b>	<b>9 900 Kč</b>	<b>6 821 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Z kalkulace v tabulce č. 19 jasně vyplývá, že poskytnutí stravenek zaměstnancům, je opět pro obě strany výhodnější, než kdyby došlo k prostému zvýšení mzdy zaměstnance.

Spoluúčast zaměstnance se může na první pohled zdát vysoká, ale je nutné uvědomit si, že se jedná o spoluúčast na koupi základních potravin, které se řadí mezi nezbytné statky, tudíž by zaměstnanec přibližně stejnou sumu finančních prostředků za tímto účelem vynaložil při běžném obstarávání si jídla. Z tohoto důvodu není nahlíženo na spoluúčast zaměstnance jako na položku, která by snižovala celkový přínos poskytnutí stravenek jako zaměstnaneckého benefitu.

Stravenky v České republice poskytuje např. společnost Edenred (Ticket Restaurant®), společnost Sodexo (Gastro Pass) či společnost Chèque Déjeuner.

Pásmo, ve kterém se pohybují nominální hodnoty stravenek, se liší dle nabídky konkrétního poskytovatele. Stravenky jsou k dostání v nominální hodnotě v rozmezí od 20 Kč do výše zmíněných 101 Kč. Na obrázku č. 9 je vzorový příklad stravenky. Originální straveka obsahuje ještě název zaměstnavatele.[18, 21, 22]



Obr. č. 9: Vzorový příklad stravenky Gastro Pass



Zdroj: Sodexo s. r. o., 2014

### **Příspěvek na kulturu, rekreaci či sport**

Třetím nejžádanějším benefitem spolu s příspěvkem na stravování je příspěvek na kulturu, rekreaci či sport. Zaměstnavatel může přispět nejen svým zaměstnancům, ale i jejich rodinným příslušníkům, např. dětem na letní tábor.

Zaměstnavatel může zaměstnancům přispívat na základě jejich individuálních žádostí nebo jim vytvořit plán akcí, na které jim přispěje a kterých se zaměstnanci mohou zúčastnit. V posledních letech lze sledovat nový trend ve způsobu poskytování tohoto příspěvku, a to prostřednictvím společností, které kromě stravenek nabízejí i **poukázky s různým účelem využití**. Nevýhodou těchto poukázek je, že jsou zaměstnanci značně limitováni místem využití - poukázky jsou uplatnitelné pouze v partnerských zařízeních, nelze je tedy uplatnit kdekoli.

Společnosti poskytující tyto poukázky se nijak výrazně neliší v jejich jednotlivých typech dle možnosti uplatnění. Konkrétně společnost Edenred CZ s.r.o. poskytuje poukázky s následujícím způsobem využití:

- **dovolená** – poukázku Ticket Holiday® akceptují cestovní kanceláře a agentury, které zprostředkovávají zájezdy jak v tuzemsku, tak i v zahraničí. Poukázky lze také využít i na zájezdy typu last minute;

- **sportovní a kulturní vyžití** – poukázkou Ticket Sport&Kultura® lze uhradit vstupenky do kina, divadla a také vstupy do sportovních zařízení (např. fitness centra, tenisová a squashová hřiště, plavecké bazény a další);
- **péče o zdraví** – poukázka Ticket Medica® umožňuje platbu ve zdravotnických zařízeních, lékárnách, rehabilitačních centrech a u praktických i odborných lékařů;
- **osobní rozvoj** – poukázka Ticket Academica® má široké spektrum využití, např. v autoškole, jazykových školách, a v různých vzdělávacích kurzech;
- **neomezená možnost volby** – poukázka Ticket Multi® v sobě zahrnuje všechny výše zmíněné poukázky a umožňuje „neomezenou volbu využití“, protože je uplatnitelná pouze v rámci partnerských zařízení.

Výhodou těchto poukázek je, že se zaměstnavateli značně zjednoduší administrativa a čas spojený s poskytováním těchto příspěvků a především je lze zacílit do konkrétní oblasti využití. Další výhodou je poměrně dlouhodobá platnost poukázek – 21 měsíců. [25]

Poukázky nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, ale zároveň jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, zaměstnavatel z nich tak nemusí odvádět příspěvek na SZP.

Úplnou novinkou v oblasti příspěvků v oblasti sportovního vyžití je tzv. **MultiSport karta**, kterou nabízí firma MultiSport Benefit, s. r. o. a na českém trhu je od roku 2010. Tato karta je na jméno zaměstnance a je nepřenosná. Prostřednictvím karty má zaměstnanec k dispozici 40 druhů sportovních aktivit ve více než 500 zařízeních, která se nacházejí po celé České republice a jejichž počet neustále přibývá. Karta platí na jeden měsíc, zaměstnanec vždy do 20. dne v měsíci nahlásí, zda chce kartu v následujícím měsíci využívat či nikoli.

Karta není volně dostupná pro širokou veřejnost. Vždy musí být uzavřena smlouva se zaměstnavatelem, který následně tuto možnost nabídne jako benefit svým zaměstnancům, ti mohou získat ještě jednu doprovodnou kartu pro člena rodiny. Nikdo jiný na tuto kartu nemá nárok. Aby zaměstnavatel mohl poskytovat tento benefit, musí mít alespoň 10 zájemců, kteří by chtěli kartu využívat. Jediným limitem zde je, že vlastník karty ji může každý den využít pouze k jedné sportovní aktivitě, tedy k jednomu vstupu do sportovního zařízení.

Celková cena karty je 790 Kč, přičemž si zaměstnavatel může nastavit model financování, kdy zaměstnancům může pouze obstarat zprostředkování, nebo jim na kartu i přispívat. Možnosti financování jsou zachyceny v tabulce č. 20. [19]

Tab. č. 20: Modelové situace financování karty

Model financování	Výše benefitu	Spoluúčast zaměstnance
1. model	zprostředkování	790 Kč
2. model	690 Kč	0 Kč
3. model	možnost dohodnout různý poměr částek spolufinancování zaměstnavatelem a zaměstnancem	
rodinný příslušník - dospělý	zprostředkování	790 Kč
rodinný příslušník - dítě	zprostředkování	490 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Vzhledem k širokému spektru možností využití karty je pro aktivního člověka tato karta výhodná i při ceně 790 Kč. Především lidé, kteří pravidelně navštěvují fitness centra, posilovnu či plavecký bazén tuto kartu dokáží ocenit. Uvažujme, že za každou návštěvu zaplatí v průměru 70 Kč, pokud by kartu využili 5x týdně, tedy zhruba 20x za měsíc, zaplatili by 1 400 Kč, což se blíží ke dvojnásobku ceny karty.

Pro aktivního člověka může být tato karta cenným zaměstnaneckým benefitem, především pokud má sedavý typ zaměstnání. Další výhodou je, že kartu může zprostředkovat i svému rodinnému příslušníkovi.

### **Poskytnutí automobilu k soukromým účelům**

Posledním benefitem, o který projeví zaměstnanci firmy DP, s. r. o. zájem, je poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům. Tento benefit není natolik výhodný, protože poskytnutí automobilu zaměstnanci k soukromým účelům se považuje za nepeněžní příjem, který za každý započatý kalendářní měsíc užívání vozidla k soukromým účelům navyšuje základ daně zaměstnance o 1 % z pořizovací ceny vozidla.

Pro konkrétní kalkulaci, která je zachycena v tabulce č. 21, je uvažována pořizovací cena služebního automobilu poskytnutého zaměstnanci k jeho osobním potřebám 250 000 Kč včetně DPH.

Tab. č. 21: Vliv poskytnutí služebního automobilu na čistou mzdu zaměstnance [v Kč]

<b>Vstupní cena automobilu včetně DPH</b>	<b>250 000 Kč</b>
Měsíční navýšení základu daně o 1 % z PC vozidla	2 500 Kč
Roční navýšení ZD	30 000 Kč
Roční navýšení SZP z-tel (34 %)	10 200 Kč
Roční navýšení SZP z-nec (11 %)	3 300 Kč
Celkové roční navýšení ZD	40 200 Kč
Roční navýšení daně (15 %)	6 030 Kč
<b>Roční snížení ČM</b>	<b>-9 330,00 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Pro tuto kalkulaci byla zvolena poměrně nízká pořizovací cena automobilu ve výši 250 000 Kč včetně DPH, mnohdy bývá tato cena několikanásobně vyšší. Pravděpodobně největší nevýhodou tohoto benefitu je, že navýšení mzdy o 1 % nezohledňuje stáří automobilu. Pokud zaměstnanec dostane 6 let starý automobil, který má současnou hodnotu 150 000 Kč, ale byl pořízen za 500 000 Kč, bude mu za každý měsíc jeho používání navýšen základ daně o 5 000 Kč, ačkoliv podle současné hodnoty automobilu by to mělo být pouze 1 500 Kč, což není zanedbatelný rozdíl.

Naopak výhodou pro zaměstnance je, že veškerý servis vozidla zajišťuje a hradí zaměstnavatel. Zaměstnanec si hradí pouze pohonné hmoty za cesty, které nebyly podniknuty v rámci služební cesty.

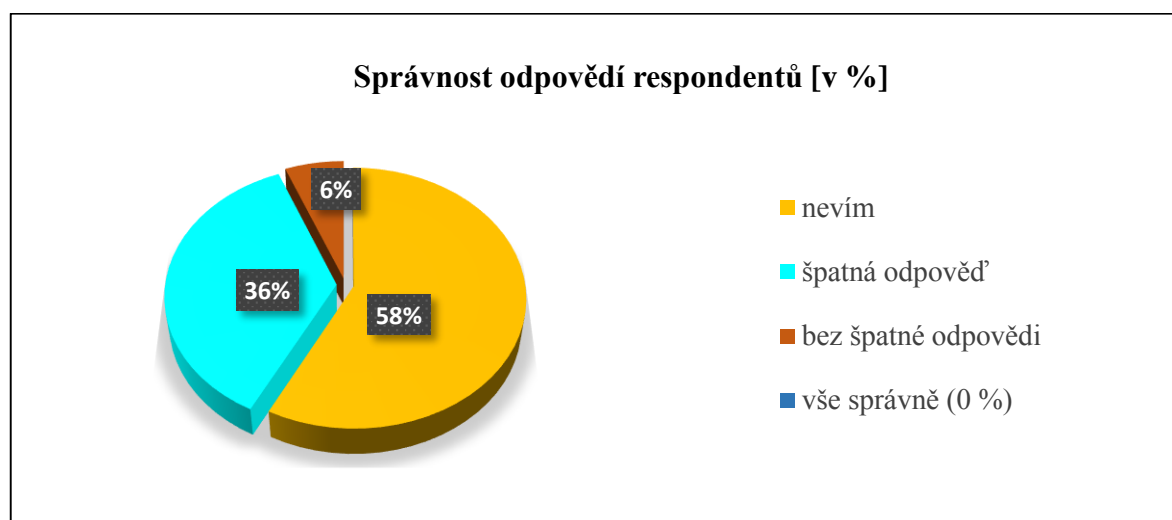
Z pohledu zaměstnavatele také není poskytnutí tohoto benefitu zcela výhodné, protože se mu značně navyšuje SZP placené za zaměstnance a dále dochází k rychlejšímu opotřebení vozidel, a tím i k častějšímu servisu, který hradí zaměstnavatel. A v neposlední řadě zaměstnavatel, který poskytuje zaměstnancům vozidla i pro jejich soukromé potřeby, musí disponovat větším počtem automobilů, než když by se zaměstnanci dělili o vozidla určená pouze ke služebním cestám. Zároveň nelze opomenout, že pořízení nových automobilů nepatří mezi finančně nenáročnou investici.

Pokud si zaměstnavatel sečte veškeré náklady na tento benefit – včetně pořizovací ceny automobilu, nutnosti jeho častějších oprav a servisu a navýšení SZP placeného za zaměstnance, tak může v hodnotě těchto celkových nákladů poskytnout daňově výhodnější benefity pro obě strany a většímu počtu zaměstnanců, než když poskytne několika vyvoleným zaměstnancům automobil.

### 4.2.3 Vzdělanost zaměstnanců v oblasti zdanění příjmů a benefitů

Jedna z otázek v dotazníkovém šetření byla, zda by respondenti mohli označit veškeré benefity, které jsou dle jejich názoru zdaněny daní z příjmů fyzických osob. Byla do dotazníku vložena za účelem zjištění, zda mají zaměstnanci přehled, které benefity jsou pro ně výhodné a které benefity je naopak „obírají“ o peníze v podobě vyšší daně z příjmů a vyššího odvodu na SZP. Obrázek č. 10 zachycuje správnost odpovědí respondentů.

Obr. č. 10: Správnost odpovědí respondentů ohledně zdanění benefitů [v %]



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Nebyla zaznamenána ani jedna kompletně správná odpověď, pouze 6 % respondentů označilo správně zdanitelné benefity, ovšem neoznačili je všechny. Valná většina respondentů nemá přehled, které benefity jsou pro ně výhodné z hlediska daňové uznatelnosti – 58 % respondentů rovnou uvedlo, že „neví“ a zbylých 36 % zaškrtnulo správné odpovědi, ale zároveň i jednu či více špatných odpovědí.

Výsledek je alarmující, nicméně příčinu nelze hledat pouze na straně zaměstnanců společnosti DP, s. r. o. Daňové zákony jsou pro běžného zaměstnance, který nepracuje v ekonomickém či účetním oddělení, poměrně složitě napsané a nepřehledně strukturované.

Pro výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti neexistuje jeden paragraf, ve kterém by bylo stanoveno, co je a není zdanitelné, případně za jakých podmínek a postup pro výpočet daně. V současné době musí daňový poplatník vědět, že potřebné informace nalezne roztroušené ve více paragrafech, a především se v nich musí dobře orientovat.

Informace pro výpočet daně z příjmů fyzických osob, jsou obsaženy v těchto paragrafech:

- § 3 – Předmět daně z příjmů fyzických osob,
- § 4 – Osvobození od daně,
- § 6 – Předmět daně z příjmů fyzických osob,
- § 15 – Nezdánitelná část základu daně,
- § 16 – Sazba a výpočet daně, případně solidární zvýšení daně,
- § 35ba - Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob. [10]

Zákon o daních z příjmů s vysokou pravděpodobností nebude v nejbližší době přepsán tak, aby byl pro daňové poplatníky přehlednější. Je možné, že to ani není realizovatelné, nicméně by občané měli být pravidelně informováni o změnách a novinkách v oblasti daňové problematiky, které se jich přímo dotýkají.

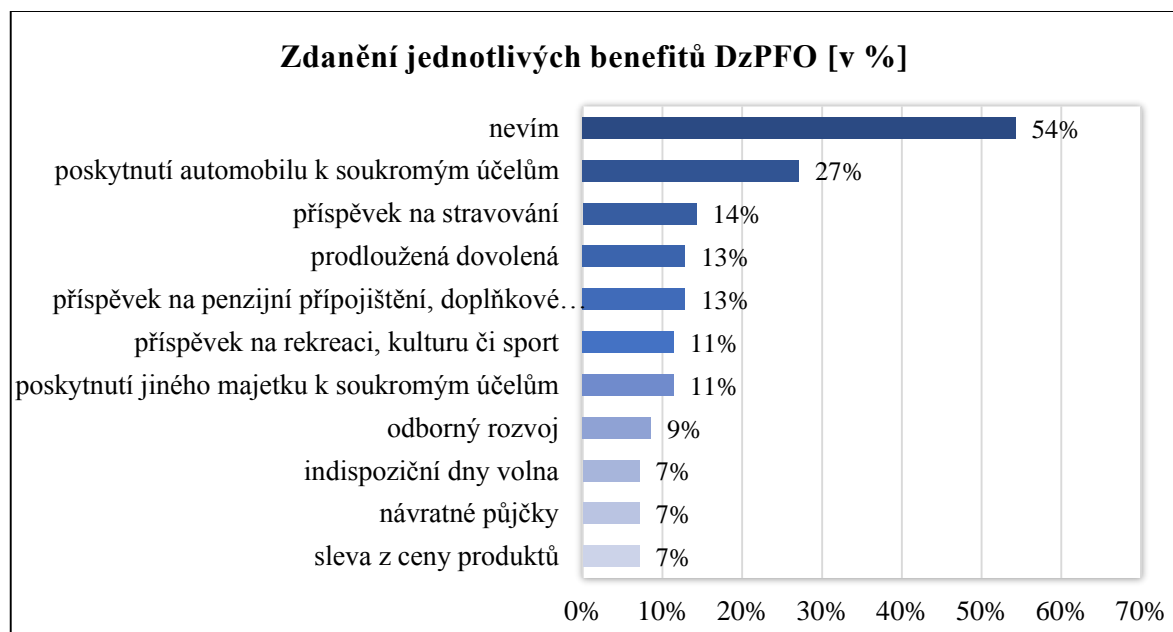
Z tohoto důvodu je firmě DP, s. r. o. doporučeno, aby jedenkrát ročně zpracovala stručný a jednoduchý přehled, ve kterém by si zaměstnanci v případě zájmu mohli potřebné informace dohledat a nastudovat.

Dále se navrhuje vypracovat jednoduchý návod pro výpočet daně z příjmů fyzických osob, případně alespoň vydat základní přehled zaměstnaneckých benefitů s komentářem, zda a do jaké míry jsou pro zaměstnance výhodné.

Na obrázku č. 11 je sestaven přehled, ve kterém je zaznamenáno, kolik respondentů si myslí, že je daný benefit zdaněný daní z příjmů fyzických osob.

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že zaměstnanci firmy DP, s. r. o. jsou poměrně dobře informováni o tom, že by poskytnutí automobilu k jejich soukromým účelům vstoupilo do základu daně. Výsledky dotazníku nasvědčují tomu, že zde jejich informovanost končí, protože ostatní benefity byly označeny zcela nahodile a nepravidelně.

Obr. č. 11: Benefity, které jsou dle respondentů zdaněny DzPFO [v %]



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

## 5 Výsledky a diskuze

Na základě provedených výpočtů a vyhodnocení vybraných ukazatelů finanční analýzy lze konstatovat, že se společnost DP, s. r. o. podařilo vyrovnat s nepříznivými důsledky finanční krize, která jí zasáhla v roce 2009. Od roku 2011 se společnosti opět zvedají tržby a mimo jiné rozšiřuje počty svých zaměstnanců.

Díky tomuto pozitivnímu trendu, kdy v současné době vše nasvědčuje tomu, že by měl nadále pokračovat, je společnosti DP, s. r. o. doporučeno začít poskytovat svým zaměstnancům některé benefity, o které zaměstnanci projeví zájem v dotazníkovém šetření.

Nejdůležitějším kritériem pro zařazení benefitu do navrhovaného portfolia je možnost daňové optimalizace pro firmu. Pořadí navržených benefitů je determinováno objemem finančních prostředků vynaložených při poskytnutí daného benefitu a preferencemi zaměstnanců.

Navrhované portfolio zaměstnaneckých benefitů pro firmu DP, s. r. o. se skládá z následujících benefitů:

- indispoziční dny volna,
- příspěvek zaměstnancům do penzijního systému,
- poskytnutí stravenek,
- příspěvek na kulturu, rekreaci a sport.

Tabulka č. 22 obsahuje kalkulaci pro jednotlivé zaměstnanecké benefity navrženého portfolia. Poskytnutím **indispozičních dnů volna** se zaměstnancům prodlouží jejich placená dovolená, což si přeje 60 % respondentů. Zároveň se ocení setrvání zaměstnanců ve firmě – tím, že za každý odpracovaný rok bude mít zaměstnanec nárok na jeden indispoziční den ročně, přičemž po pěti a více letech se tento počet zastaví na pěti dnech indispozičního volna ročně.

Zavedením indispozičních dnů volna nedojde k přímému navýšení mzdových nákladů, ale zvýší se náročnost na organizaci v momentě, kdy bude daný zaměstnanec čerpat dovolenou a někdo jiný ho bude muset zastoupit.



Tab. č. 22: Kalkulace portfolia zaměstnaneckých benefitů pro DP, s. r. o. [v Kč]

<b>Benefit</b>	<b>Příspěvek do penzijního systému</b>	<b>Stravenky (20 ks, 75 Kč/ks)</b>	<b>MultiSport Karta</b>
Měsíční navýšení HM	500 Kč	825 Kč	zprostředkování
Měsíční spoluúčast z-ce	- Kč	675 Kč	790 Kč
Roční navýšení HM	6 000 Kč	9 900 Kč	- Kč
SZP z-tel (34 %)	- Kč	- Kč	- Kč
Roční úspora na SZP z-tel	2 040 Kč	3 366 Kč	- Kč
SZP z-nec (11 %)	- Kč	- Kč	- Kč
Roční úspora na SZP z-nec	660 Kč	1 089 Kč	- Kč
Roční navýšení základu daně	- Kč	- Kč	- Kč
Roční navýšení daně (19 %)	- Kč	- Kč	- Kč
Roční navýšení ČM	6 000 Kč	9 900 Kč	-790 Kč
<b>Mzdové náklady na 70 z-ců/rok</b>	<b>420 000 Kč</b>	<b>693 000 Kč</b>	- Kč
<b>Roční úspora z-tele</b>	<b>-24 480 Kč</b>	<b>-40 392 Kč</b>	<b>-9 480 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

**Příspěvek zaměstnavatele do penzijního systému** je nejvýhodnější zaměstnanecký benefit, protože je osvobozen od daně na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Je navrženo zvýšit čistou mzdu o 6 000 Kč ročně každému zaměstnanci, čímž se roční mzdové náklady navýší o 420 000 Kč, ale oproti prostému navýšení mzdy se ušetří 24 480 Kč.

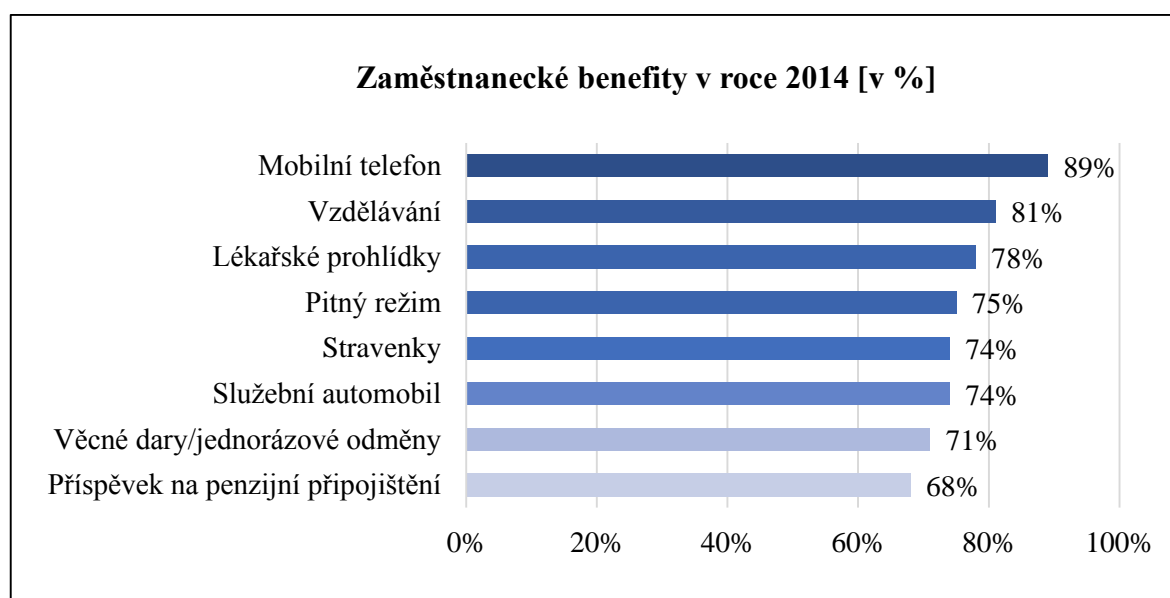
Pokud bude společnost nadále dosahovat vysokých tržeb a zároveň budou volné finanční prostředky pro navyšování mzdy či poskytování dalších benefitů, je doporučeno rozšířit portfolio o poskytování **stravenek**.

Návrh počítá s 20 ks stravenek měsíčně o nominální hodnotě 75 Kč, přičemž zaměstnavatel hradí 55 % z ceny a zbytek doplácí zaměstnanec. Vzhledem k faktu, že se potraviny řadí mezi statky denní spotřeby, je spoluúčast zaměstnance zanedbatelná, protože by tyto peněžní prostředky vynaložil na obstarání potravy. Celkové roční mzdové náklady se poskytnutím stravenek zvýší o 693 000 Kč, přičemž roční úspora oproti prostému navýšení mzdy činí 40 392 Kč.

Zaměstnanci projeví vysoký zájem (39 %) o příspěvek na rekreaci, kulturu a sport. V případě zájmu o čistě **sportovní vyžití**, jim může DP, s. r. o. začít zprostředkovávat MultiSport kartu za cenu 790 Kč/měsíc. Tento benefit spočívá již v pouhém zprostředkování a společnost na něj nemusí nic připlácet, naopak pro sportovně aktivní zaměstnance je tato karta velmi příjemným benefitem.

V České republice pravidelně dochází k plošným průzkumům ohledně poskytování zaměstnaneckých benefitů. Obrázek č. 12 je zde uveden pro možnost srovnání, do jaké míry by navržené portfolio sestavené na základě výsledku průzkumu korespondovalo s preferencemi zaměstnanců firmy DP, s. r. o.

Obr. č. 12: Nejposkytovanější zaměstnanecké benefity v roce 2014 [v %]



Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR a ING Pojišťovna, 2014

Kdyby se společnost DP, s. r. o. rozhodla poskytnout svým zaměstnancům některý z prvních pěti nejžádanějších benefitů, nekorespondovalo by to téměř vůbec s jejich požadavky. Zaměstnanci by ocenili pouze stravenky. Vzdělávání je pro některé z nich také důležité, ale není mezi těmi nejžádanějšími benefity a rovněž tak automobil.

Lze konstatovat, že pokud by firma DP, s. r. o. poskytla svým zaměstnancům benefity na základě celorepublikového průzkumu, došlo by k neefektivnímu vynaložení finančních prostředků.

Ocenit práci zaměstnanců lze i jiným způsobem než prostřednictvím navyšování mzdy či poskytováním benefitů. V dotazníkovém šetření většina zaměstnanců (89 %) uvedla, že by je individuální forma pochvaly (pozitivní slovní ohodnocení) motivovalo k vyššímu pracovnímu úsilí, viz obrázek č. 13.

Obr. č. 13: Vliv individuální formy pochvaly na motivaci respondentů [v %]



Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

Doporučuje se vedle poskytování benefitů využít také individuální formy pochvaly. Touto cestou lze zaměstnancům dát najevo, že je jejich práce důležitá, že ji odvádějí dobře a že jsou nadřizení pracovníci spokojeni s jejich výkonem.

## 6 Závěr

Na základě stanoveného cíle práce byly v teoretických východiscích charakterizovány jednotlivé složky mzdových nákladů, postup při výpočtu čisté mzdy zaměstnance a specifika zaměstnaneckých benefitů – byly popsány podmínky, za kterých je konkrétní benefit daňově uplatnitelný pro zaměstnavatele, případně i pro zaměstnance.

Právní předpisy, které stanovují odměňování zaměstnanců a postup výpočtu jejich mzdy, se v menší či větší míře mění. Tato práce byla vypracována dle právních předpisů účinných pro rok 2014.

Ve vlastní práci byl nejprve představen zvolený obchodní závod a za pomoci vybraných ukazatelů finanční analýzy byla zhodnocena finanční situace tohoto závodu. Bylo zjištěno, že se firma potýkala s finančními problémy vlivem ekonomické krize, na které vedení dokázalo zareagovat. Současný trend vývoje firmy je pozitivní.

Na základě výsledků provedeného dotazníkového šetření a rozhovoru s ředitelem firmy bylo zjištěno, že firma svým zaměstnancům kromě příjemného pracovního prostředí nenabízí žádné benefity.

Následně byla doložena významnost provedeného výzkumu. Bylo porovnáno navržené portfolio zaměstnaneckých benefitů s výsledkem plošného průzkumu Svazu průmyslu a dopravy ČR z roku 2014. V případě, že by návrh portfolia byl sestaven ze čtyř nejžádanějších benefitů uvedeného průzkumu, nekorespondoval by s preferencemi zaměstnanců zvolené firmy.

Doporučené portfolio zaměstnaneckých benefitů bylo sestaveno na základě daňové výhodnosti jednotlivých benefitů pro zaměstnavatele, a poté byl zohledněn výsledek provedeného dotazníkového šetření mezi zaměstnanci zvoleného obchodního závodu, jehož cílem bylo zjistit, jaké benefity by zaměstnanci chtěli čerpat.

Dle výsledků dotazníkového šetření bylo doporučeno postupně s přihlédnutím k aktuální finanční situaci firmy poskytnout zaměstnancům indispoziční dny volna, příspěvek na stravování ve formě stravenek a příspěvek do penzijního systému. Bez ohledu na finanční situaci bylo navrženo nabídnout zaměstnancům zprostředkování MultiSport Karty, protože poskytnutí tohoto benefitu není spojeno s finančními výdaji.

Dále bylo doporučeno vedení firmy využívat individuálních forem pochvaly jako nástroje motivace zaměstnanců, protože v rámci výzkumu bylo zjištěno, že 89 % zaměstnanců by bylo motivováno pozitivním slovním ohodnocením.

V souvislosti s připravovanými změnami právních předpisů v oblasti zdanění příjmů fyzických osob bylo navrženo přijmout směrnici, na jejímž základě by firma jedenkrát ročně zpracovala stručný a jednoduchý návod pro výpočet daně z příjmů fyzických osob, případně alespoň vydala základní přehled zaměstnaneckých benefitů s komentářem, zda a do jaké míry jsou pro zaměstnance výhodné.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Monografie

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada, 2007, 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BISWAS, D. Bashker. *Employee benefits design and planning: a guide to understanding accounting, finance, and tax implications*. 1. vydání. New Jersey: Pearson FT Press, 2014, 416 s. ISBN 01-334-8133-6.
- [3] HRDÝ, Milan a Michaela KRECHOVSKÁ. *Finance podniku*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, a. s., 2009. ISBN 978-80-7357-492-5.
- [4] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, a. s., 2013, 200. s. ISBN 978-80-7478-000-4.
- [5] NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 246 s. ISBN 978-80-247-4622-7.
- [6] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
- [7] SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ. *Podniková ekonomika*. 5., přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 498 s. ISBN 978-80-7400-336-3.
- [8] ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 607 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

### Právní předpisy

- [9] Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.
- [10] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

- [11] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- [12] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- [13] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- [14] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- [15] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [16] Vyhláška č. 435/2013 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

#### Internetové zdroje

- [17] HALKOS, Elizabeth. Employee purchase programs can encourage workers to use their vacation time. In: *Employee Benefit News* [online]. 2014. [cit. 2014-06-23]. Dostupné z: <http://ebn.benefitnews.com/blog/ebviews/employee-purchase-programs-can-encourage-workers-to-use-their-vacation-time-2742041-1.html>.
- [18] Jídelní kupony. *Šeky.cz* [online]. [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: <http://www.seky.cz/cz/Firma/Stravenky/Jidelni-kupony>.
- [19] PRODUKT. *Multisport Benefit* [online]. [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: <http://www.multisport.cz/produkty/>.
- [20] ROBERTS, Gillian. More non-traditional voluntary products on the horizon. In: *Employee Benefit News* [online]. 2014 [cit. 2014-06-25]. Dostupné z: [http://ebn.benefitnews.com/news/eba\\_voluntary/more-non-traditional-voluntary-products-on-the-horizon-2742011-1.html](http://ebn.benefitnews.com/news/eba_voluntary/more-non-traditional-voluntary-products-on-the-horizon-2742011-1.html).
- [21] Stravenky. *Sodexo benefity* [online]. [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: <http://cz.benefit.sodexo.com/stravenky>.
- [22] Stravenky Ticket Restaurant. *Edenred* [online]. [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: <http://www.edenred.cz/content/klient/vse-o-nasich-produktech/stravenky/ticket-restaurant>.

- [23] Studie: Nejčastější benefity v ČR jsou mobil a vzdělávání. In: *HR News* [online]. [cit. 2014-10-19]. Dostupné z: <http://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-a-odmenovani-id-148686/studie-nejcastejsi-benefity-v-cr-jsou-mobil-a-vzdelavani-id-1915309#content>.
- [24] SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR a ING POJIŠŤOVNA. Mezi benefity v ČR dominuje vzdělávání. In: *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. 2014 [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>.
- [25] Ticket Benefits® – benefity pro zaměstnance. *Edenred* [online]. [cit. 2014-10-19]. Dostupné z: <http://www.edenred.cz/content/klient/vse-o-nasich-produktech/zamestnanecke-benefity/ticket-benefits>.
- [26] UHROVÁ, Monika. Obrátka. In: *IPA - Slovakia* [online]. [cit. 2014-10-19]. Dostupné z: <http://www.ipaslovakia.sk/sk/ipa-slovník/obratka>.

#### Ústní sdělení

- [27] ŘEDITEL DP, s. r. o.: Ústní sdělení. DP s. r. o. 14. října 2014.



## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. č. 1: Rozdělení zaměstnanců firmy dle nejvyššího dosaženého vzdělání [v %] .....	39
Obr. č. 2: Organizační struktura firmy DP, s. r. o. ....	39
Obr. č. 3: Vývoj zisku a tržeb v letech 2008 – 2013 [v tis. Kč] .....	40
Obr. č. 4: Vývoj osobních nákladů v letech 2008 – 2013 [v tis. Kč].....	46
Obr. č. 5: Spokojenost zaměstnanců se současným mzdovým ohodnocením [v %] .....	47
Obr. č. 6: Spokojenost zaměstnanců se současným stavem benefitů [v %] .....	49
Obr. č. 7: Vliv možnosti čerpání benefitů na motivaci zaměstnanců [v %] .....	50
Obr. č. 8: Zájem zaměstnanců o jednotlivé benefity [v %] .....	51
Obr. č. 9: Vzorový příklad stravenky Gastro Pass.....	57
Obr. č. 10: Správnost odpovědí respondentů ohledně zdanění benefitů [v %].....	61
Obr. č. 11: Benefity, které jsou dle respondentů zdaněny DzPFO [v %] .....	63
Obr. č. 12: Nejposkytovanější zaměstnanecké benefity v roce 2014 [v %] .....	66
Obr. č. 13: Vliv individuální formy pochvaly na motivaci respondentů [v %] .....	67

## SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1: Jednotlivé složky celkové odměny .....	12
Tab. č. 2: Přehled jednotlivých případů zdanění v roce 2014.....	17
Tab. č. 3: Základní přehled sazeb pojistného pro rok 2014.....	17
Tab. č. 4: Výpočet čisté mzdy.....	19
Tab. č. 5: Postup při ročním zúčtování daně z příjmů fyzických osob v roce 2014.....	20
Tab. č. 6: Přehled měsíční a roční výše slev na dani a daňového zvýhodnění v roce 2014	21
Tab. č. 7: Porovnání DPP a DPČ .....	23
Tab. č. 8: Přehled účetních případů souvisejících s výplatou mezd .....	26
Tab. č. 9: Meziroční změna ve vývoji zisku a tržeb v letech 2009 – 2013 [v %].....	41
Tab. č. 10: Výsledky ukazatelů rentability a zadluženosti v letech 2008 – 2013 [v %].....	41
Tab. č. 11: Výsledky ukazatelů aktivity v letech 2009 - 2013.....	43
Tab. č. 12: Obchodní deficit v letech 2008 - 2013 .....	44
Tab. č. 13: Výsledky ukazatelů likvidity v letech 2008 - 2013 .....	45
Tab. č. 14: Meziroční změna vývoje osobních nákladů v letech 2009 - 2013 [v %].....	47
Tab. č. 15: Změna státního měsíčního příspěvku od roku 2013 [v Kč].....	52

Tab. č. 16: Přehled výše odčitatelných položek pro jednotlivé penzijní systémy [v Kč].....	53
Tab. č. 17: Kalkulace jednotlivých variant navýšení mzdy v roce 2014 a 2015 [v Kč].....	53
Tab. č. 18: Návrh na poskytování indispozičních dnů volna.....	55
Tab. č. 19: Srovnání prostého navýšení mzdy s poskytnutím stravenek [v Kč].....	56
Tab. č. 20: Modelové situace financování karty.....	59
Tab. č. 21: Vliv poskytnutí služebního automobilu na čistou mzdu zaměstnance [v Kč]...	60
Tab. č. 22: Kalkulace portfolia zaměstnaneckých benefitů pro DP, s. r. o. [v Kč] .....	65

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Anonymní dotazník pro účely diplomové práce .....	75
Příloha č. 2: Seznam použitých zkratk.....	77

# Přílohy

## Příloha č. 1: Anonymní dotazník pro účely diplomové práce

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- střední vzdělání ukončené výučním listem
- střední vzdělání ukončené maturitou
- vysokoškolské

2. Jste spokojen(a) s Vaším současným mzdovým ohodnocením?

- ano/spíše ano/
- ne/spíše ne/
- nevím

3. Jste spokojen(a) se současným stavem zaměstnaneckých benefitů, které můžete čerpat?

- ano/spíše ano/
- ne/spíše ne/
- nevím

4. Prosím, zaškrtněte 3 benefity, o které byste měl(a) největší zájem:

- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní či penzijní pojištění
- příspěvek zaměstnavatele na stravování
- prodloužená dovolená (další dny dovolené nad rámec povinného minima - 4 týdny)
- indispoziční dny volna (zdravotní dny volna)
- příspěvek zaměstnavatele na rekreaci, kulturu či sport
- odborný rozvoj (vzdělávací kurzy a školení)
- návratné půjčky poskytnuté zaměstnancům bezúročně či s velmi nízkým úrokem
- sleva z ceny produktů při prodeji zaměstnancům
- poskytnutí automobilu k soukromým účelům zaměstnance
- poskytnutí jiného majetku (notebook, mobilní telefon atd.) k soukromým účelům zaměstnance
- jiný benefit \_\_\_\_\_ (prosím uveďte)

5. Prosím označte benefity, které jsou **dle Vašeho názoru** zdaněny daní z příjmů fyzických osob (*pozn.: pokud je benefit do určité částky osvobozen, berte ho jako nezdaněný*):

- nevím
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní či penzijní pojištění (nepeněžní plnění\*)
- příspěvek zaměstnavatele na stravování (nepeněžní plnění)
- prodloužená dovolená (další dny dovolené nad rámec povinného minima - 4 týdny)
- indispoziční dny volna (zdravotní dny volna)
- příspěvek zaměstnavatele na rekreaci, kulturu či sport (nepeněžní plnění\*)
- odborný rozvoj - vzdělávací kurzy a školení (nepeněžní plnění\*)
- návratné půjčky poskytnuté zaměstnancům bezúročně či s velmi nízkým úrokem
- sleva z ceny produktů při prodeji zaměstnancům
- poskytnutí automobilu k soukromým účelům zaměstnance
- poskytnutí jiného majetku (notebook, mobilní telefon atd.) k soukromým účelům zaměstnance

\* **nepeněžní plnění** - *dochází k úhradě finančních prostředků přímo poskytující instituci (peníze nejsou vypláceny zaměstnanci)*

6. Kdyby Vám zaměstnavatel poskytl některé z těchto benefitů, motivovalo by Vás to ke zvýšenému pracovnímu úsilí?

- ano/spíše ano/
- ne/spíše ne/
- nevím

7. Motivuje Vás ústní vyjádření pochvaly?

- ano/spíše ano/
- ne/spíše ne/
- nevím

Děkuji Vám za vyplnění tohoto dotazníku.

Tereza Pillmannová

## **Příloha č. 2: Seznam použitých zkratek**

ČM	čistá mzda
ČR	Česká republika
DzPFO	daň z příjmů fyzických osob
HM	hrubá mzda
PC	pořizovací cena
SHM	superhrubá mzda
SZP	sociální a zdravotní pojištění
z-nec	zaměstnanec
z-tel	zaměstnavatel