

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

Daňové a personální aspekty využívání zaměstnaneckých benefitů v podniku

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Hana BLAŽKOVÁ, DiS.**

Vedoucí bakalářské práce: prof. Ing. Václav VYBÍHAL, CSc

Znojmo, 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Daňové a personální aspekty využívání zaměstnaneckých benefitů v podniku“ vypracovala samostatně, pod vedením vedoucího bakalářské práce prof. Ing. Václava Vybíhala, CSc. A v seznamu použité literatury jsem uvedla všechny použité literární i odporné zdroje.

V Holubicích dne 31.3.2016

.....

Hana Blažková, DiS.

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce, prof. Ing. Václavu Vybíhalovi, CSc. za pomoc a cenné připomínky při zpracování bakalářské práce. Mé poděkování patří také zaměstnancům společnosti ADMIO, s.r.o. za jejich ochotu a vstřícnost při poskytování informací potřebných pro vypracování praktické části.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor **Hana BLAŽKOVÁ**
Bakalářský studijní program Ekonomika a management
Obor Účetnictví a finanční řízení podniku
Název **Daňové a personální aspekty využívání zaměstnaneckých benefitů v podniku**
Název (v angličtině) **Tax and personal aspects of employee benefits utilization in a company**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:

Cílem práce je popsat, identifikovat a strukturovat jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům, analyzovat, jaké typy benefitů podniky nabízejí zaměstnancům s ohledem na zákonné možnosti (především daňové a odvodové aspekty), jaký je způsob jejich využívání a uplatňování ze strany zaměstnavatelů a jaký zájem o tyto benefity je ze strany zaměstnanců. U vybraných druhů benefitů bude stanovena jejich úprava z pohledu české legislativy a posuzován vliv zaměstnaneckých benefitů na chování a motivaci zaměstnanců v konkrétním podnikatelském subjektu.

Postup práce:

1. Problematika mechanismu fungování zaměstnaneckých benefitů v návaznosti na principy personální práce a odměňování.
2. Role, identifikace a struktura zaměstnaneckých benefitů v podniku, daňové, odvodové a účetní aspekty jejich fungování.
3. Analýza systému zaměstnaneckých výhod poskytovaných v podniku a zhodnocení kladů a záporů tohoto systému.

Metody:

Metody deskripce, komparace, analýzy, syntézy, explikace, metoda dotazníková a matematicko-statistické metody.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha : Grada Publishing, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.
3. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 1. vyd. Praha : ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-275-3.
4. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2. vyd. Praha : Linde, 2009. 240 s. ISBN 978-80-7201-754-6.
5. VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2015, praktický průvodce*. 18. vyd. Praha : Grada Publishing, 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2015

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2016



Blazkova

Hana BLAŽKOVÁ
student

[Signature]
prof. Ing. Václav VYBÍHAL, CSc.
vedoucí bakalářské práce

[Signature]

doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
garant studijního oboru

[Signature]

doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá daňovými a personálními aspekty využívání zaměstnaneckých benefitů. Práce je rozdělena do dvou částí. V první části vymezují zaměstnanecké výhody v teoretické rovině, definují daňové zpracování a nastiňují několik možností jejich členění. Na příkladech je ilustrováno i účtování benefitů. Závěr první části představuje současné trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů. V druhé části se zaměřují na konkrétní společnost a využívání benefitů jako nástroj motivace zaměstnanců. Na základě závěru získaného z provedeného dotazníkového šetření ve firmě ADMIO, s.r.o. pak navrhuji optimalizaci poskytování zaměstnaneckých benefitů pro udržení kvalitních pracovníků.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, daňové aspekty, dotazníkové šetření.

Abstract

The bachelor thesis concerns itself with the tax and personnel aspects of using employee benefits. The paper is divided into two parts. The first part defines employee benefits in theory and their tax processing, and outlines several ways for their classification. Examples also illustrate the accounting entries of these benefits. The conclusion of the first part presents the current trends in providing employee benefits. The second part focuses on a particular company and its use of benefits as a tool for employee motivation. Based on the conclusion drawn from the questionnaire survey carried out in the company ADMIO, Ltd, optimization of providing employee benefits is suggested as a way of retaining the best workers.

Key words

Employee benefits, tax aspects, questionnaire survey

Obsah

1 ÚVOD	8
2 CÍL A METODIKA	9
3 TEORETICKÁ ČÁST	10
3.1 Klasifikace benefitů v kontextu jejich daňové uznatelnosti.....	10
3.1.1 Vzdělávání zaměstnanců.....	12
3.1.2 Stravování zaměstnanců	14
3.1.3 Kultura, rekreace, tělovýchova a zájmy.....	17
3.1.4 Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání.....	18
3.1.5 Pojištění, připojištění, spoření	19
3.1.6 Přechodné ubytování a příspěvky na bydlení	22
3.1.7 Opatření ke sladování profesního a rodinného života.....	23
3.1.8 Odstupné, dovolená, náhrada mzdy v době pracovní neschopnosti	27
3.2 Zaměstnanecké benefity v návaznosti na personální práci	30
3.3 Současné trendy zaměstnaneckých benefitů	32
3.4 Nejposkytovanější zaměstnanecké benefity.....	33
4 PRAKTICKÁ ČÁST	36
4.1 Zaměstnanecké benefity ve společnosti Admio s.r.o. a jejich popis.....	36
4.2 Dotazníkový průzkum a jeho vyhodnocení.....	39
4.3 Přehled účtování zaměstnaneckých benefitů	49
4.4 Návrh optimalizace na základě dotazníkového průzkumu.....	52
4.5 Zhodnocení nastaveného systému zaměstnaneckých benefitů	57
4.6 Benefitní systémy klientů společnosti Admio s.r.o.	57
5 ZÁVĚR	61
6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	62
7 SEZNAM GRAFŮ	65
8 SEZNAM TABULEK	66
9 SEZNAM PŘÍLOH.....	67

1 ÚVOD

V současné době rozhodují o úspěchu organizace především lidé a jejich správné řízení. Nedílnou součástí personální práce je tedy motivace zaměstnanců v podobě benefitů nebo-li zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanecké benefity patří k efektivním nástrojům, které pomáhají motivovat zaměstnance, zvyšovat loajalitu k dané společnosti a také patří k významným prvkům, jak se odlišit od konkurence.

Na druhou stranu mohou mít i negativní dopady, např. zaměstnanci nabývají dojmu, že poskytování těchto výhod je samozřejmé, přestože na ně právní nárok nemají. Záleží jen na rozhodnutí zaměstnavatele komu benefity poskytne a v jaké míře.

K poskytování zaměstnaneckých benefitů vede zaměstnavatele také řada daňových zvýhodnění což znamená snižování nákladů. Jelikož část zaměstnaneckých benefitů je daňovým nákladem, vstupuje do tohoto vztahu i stát.

V České republice se zaměstnanecké benefity staly aktuálním tématem až v několika posledních letech. Důvodem je nejen rostoucí stabilita podniků, ale také potřeba udržet kvalitní zaměstnance a přispívat k dobré pracovní atmosféře. Dalším důvodem je samozřejmě větší rozmanitost možností co se týká daňové uznatelnosti těchto plnění.

Každé plnění zaměstnavatele směrem k zaměstnanci je třeba posuzovat z pohledu zdanění jak u zaměstnance, tak u zaměstnavatele a rovněž z pohledu vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Je tedy třeba zhodnotit, zda se jedná u zaměstnance o plnění, které je nebo není předmětem daně, nebo je od daně osvobozeno. Zaměstnavatele především zajímá, zda mu poskytnutí benefitu umožní snížit základ daně, popř. zda to bude pro něj daňově neuznaný náklad, nebo bude tento benefit hradit ze zisku po zdanění.

Teoretickou část práce rozdělují do čtyř kapitol. V první kapitole se zabývám členěním benefitů a jejich daňovou uznatelností. Ve druhé se zabývám zaměstnaneckými benefity v návaznosti na personální práci. Třetí kapitola vymezuje roli zaměstnaneckých benefitů. Poslední čtvrtá kapitola této části se zabývá současnými trendy zaměstnaneckých benefitů.

V praktické části vyhodnocuji zaměstnanecké benefity prostřednictvím dotazníkového šetření v konkrétní společnosti a navrhuji jejich optimalizaci.

2 CÍL A METODIKA

Cílem práce je popsat, identifikovat a strukturovat jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům, analyzovat, jaké typy benefitů podniky nabízejí zaměstnancům s ohledem na zákonné možnosti (především daňové a odvodové aspekty), jaký je způsob jejich využívání a uplatňování ze strany zaměstnavatelů a jaký zájem o tyto benefity je ze strany zaměstnanců. U vybraných druhů benefitů bude stanovena jejich úprava z pohledu české legislativy a posuzován vliv zaměstnaneckých benefitů na chování a motivaci zaměstnanců v konkrétním podnikatelském subjektu.

V teoretické části využívám uvedenou literaturu a v praktické chci ověřit spokojenost zaměstnanců s nabídkou výhod ve svém podniku, zda dochází k jejich motivaci a jaké další benefity by uvítali. K získání informací jsem využila sestavených dotazníků, které jsem ve firmě osobně předala všem zaměstnancům v Brně. Odpovědi jsou získány zatržením vybraného pole z nabízených možností, případně formou doplňujících otázek. Na základě získaných informací je provedeno vyhodnocení a předáno doporučení vedení společnosti na rozšíření poskytování zaměstnaneckých benefitů s využitím podnětů zaměstnanců.

V bakalářské práci bylo využito metody deskripce, komparace, analýzy, syntézy, explikace, matematicko-statistické metody a metody dotazníkové.

3 TEORETICKÁ ČÁST

V současné době je jedním z hlavních cílů každé firmy udržet si kvalitní a schopné zaměstnance. Ve stále se zvyšující konkurenci na trhu práce jsou zaměstnanci náročnější a zaměstnavatelé by tedy měli být v případě jejich odměňování kreativnější. Zaměstnanecké výhody tedy začínají být stále důležitější a stávají se součástí personální politiky většiny společností. Pro zaměstnavatele je poskytování zaměstnaneckých benefitů svým zaměstnancům levnější a efektivnější, než v případě zvyšování mezd. Benefity jsou často daňově a odvodově zvýhodněny a proto jsou zaměstnavateli upřednostňovány před mzdou, která je zatížena daněmi a odvody na pojistné.

3.1 Klasifikace benefitů v kontextu jejich daňové uznatelnosti

Existuje značné množství specifik, podle kterých lze zaměstnanecké benefity členit a v této práci nalezneme jen výčet těch nejzákladnějších. Jsou zde uvedeny nejčastěji používané benefity, od novinek až po standardní výhody. Dále jsou zde uvedeni poskytovatelé poukázek pro volnočasové aktivity a v neposlední řadě jsou zde obsaženy daňové a odvodové výhody benefitů.

Členit zaměstnanecké výhody můžeme v různých firmách dle různých kritérií, např. podle druhu výhod, které poskytují, podle jejich charakteru či daňového zvýhodnění, podle časového rozlišení nebo podle způsobu distribuce.

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat těmito formami (Macháček, 2013, s. 15):

(1) fixní způsob poskytování benefitů:

- v tomto případě zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu základní zaměstnanecké benefity s určením pro všechny zaměstnance a je na zaměstnanci, zda tyto benefity využije. Jde vlastně o určitý poukázkový systém. Do této kategorie můžeme zahrnout např. stravenky, mobilní telefon, manažerské vozidlo, poskytnutí občerstvení, zdravotní péče, dovolená nad rámec zákona, úhrada kulturních a sportovních aktivit, příspěvky na rekreaci či na vzdělávání, příspěvky na životní pojištění nebo penzijní připojištění, možnost slev na výrobky.

(2) Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém):

- v tomto případě zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a stanoví rovněž roční limit bodů pro každého zaměstnance (např. podle pozice zaměstnance, podle odpracovaných let ve firmě apod.). Každý zaměstnanec si z tohoto balíčku zvolí takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. Zaměstnanec tak může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat čerpání podle svých vlastních preferencí.

Macháček ve své publikaci také uvádí nejčastější zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem (2013, s. 18-19):

- příspěvky na stravování, zejména formou poskytování stravenek,
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců (prohlubování a zvyšování kvalifikace,
- příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků;
- příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance,
- příspěvky na penzijní připojištění se stáním příspěvkem,
- příspěvky na soukromé životní pojištění,
- příspěvky na masážní, rehabilitační a posilovací služby,
- nákup vitaminových přípravků,
- očkování proti chřipce,
- zvýhodněné půjčky zaměstnancům,
- dary k životním a jiným výročím,
- podpora při neštěstí v rodině, při živelní pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance,
- prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá (tržní),
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, občerstvení na pracovišti,
- bezplatné poskytování služebního auta i pro soukromé účely (manažerské auto),
- zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání,
- poskytnutí bezplatného přechodného ubytování,
- opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií,
- podpora přátelských vztahů na pracovišti,

- zřizování firemních školek,
- umožnění práce z domova, resp. zvláštní úprava pracovní doby,
- delší dovolená nad rámec zákonné výměry,
- příspěvek na hlídání dětí,
- nadstandardní lékařská péče atd.

Výhody pro zaměstnance, resp. benefity lze třídit i z hlediska důvodu poskytování a cílových skupin zaměstnanců:

Z hlediska důvodu poskytování lze zaměstnanecké výhody dělit do tří hlavních skupin, a to:

- (1) zaměstnanecké výhody pro zaměstnavatele povinné, vyžadované zákonem či jinými obecně platnými předpisy nebo zakotvené v kolektivní smlouvě nadpodnikové úrovni
- (2) benefity smluvní, zakotvené v kolektivní smlouvě organizace
- (3) zaměstnanecké výhody dobrovolné, které jsou výrazem cílů personální politiky firmy, nejčastěji její snahy o spokojenost zaměstnanců a získání dobré pověsti či posílení pozice podniku na trhu práce. (Urban, 2005)

Z hlediska **cílové skupiny**, na kterou se zaměstnanecké výhody zaměřují, je lze rozdělit na:

- (1) benefity individuální, zaměřené na konkrétní osoby a jejich osobní situace
- (2) skupinové, poskytované větším skupinám nebo všem zaměstnancům. Jejich formou jsou i specifické benefity poskytované určitým segmentům podnikové pracovní síly. (Urban, 2005)

3.1.1 Vzdělávání zaměstnanců

Tuzemské zákony umožňují poskytovat benefity týkající se odborného rozvoje. Jde o následující daňové režimy:

Odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele.

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Daňovými výdaji u zaměstnavatele jsou náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu (např. § 230 zákoníku práce) a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

U zaměstnance jsou od daně osvobozena - nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti); toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům. (§ 6 odst. 9 písm. a) ZDP)

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení:**

Částky, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z těchto příjmů neodvádí. Částky vynaložené na vzdělávání, které jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem, se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

V případě vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele se uplatňují tyto daňové režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Výdaje na vzdělávání zaměstnanců (jejich rodinných příslušníků), které nesouvisí s předmětem činnosti (podnikáním) zaměstnavatele nemůže zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj, a to ani v případě, že právo na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (§ 25 odst. 1 písm. j) ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Od daně je osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě použití vzdělávacích zařízení a knihovny zaměstnavatele. (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP)

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Nepeněžní příspěvky na vzdělávání osvobozené od daně z příjmů fyzických osob se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. Peněžní příspěvky jsou zdanitelným příjmem, a proto se zahrnují do vyměřovacího základu a odvádí se z nich pojistné.

3.1.2 Stravování zaměstnanců

Při stravování zaměstnanců jsou umožněny daňové režimy zvýhodňující zaměstnance v případě, že se stravují ve vlastním zařízení nebo zajišťované zaměstnavatelem prostřednictvím jiných subjektů, a to:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Daňovými výdaji jsou náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 9 písm. b) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. (§ 25 odst. 1 písm. j) ZDP)

Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Od daně z příjmu fyzických osob (jako příjem zaměstnance) je osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. (§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP)

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Nepeněžní příspěvky na stravování jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z těchto příspěvků neodvádí.

Další benefiční situace nastává v případě, kdy zaměstnanec obdrží peněžní příspěvek na stravování. Jde o tyto daňové režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Hodnotu peněžních příspěvků na stravování zaměstnanců nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvy. To znamená, zaměstnavatel je může hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, anebo na vrub nedaňových výdajů. (§ 25 odst. 1 písm. j) ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Peněžní příspěvky na stravování jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Peněžní příspěvky na stravování nejsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, a proto se v plném rozsahu zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

V době čerpání dovolené a po dobu dočasné pracovní neschopnosti jsou při stravování zaměstnanců uplatňovány následující daňové režimy (§ 236 ZP):

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Při poskytování zvýhodněného stravování zaměstnancům v době čerpání dovolené a v době jejich dočasné pracovní neschopnosti ve vlastním zařízení zaměstnavatele žádné další náklady (výdaje) na provoz těchto zařízení nevznikají.

Při zabezpečování stravování prostřednictvím jiných subjektů výdaje na zvýhodněné stravování zaměstnanců v době čerpání dovolené a v době, kdy jsou zaměstnanci v dočasné pracovní neschopnosti, nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy. S výjimkou, že přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny, kdy zaměstnanec čerpal dovolenou, která trvala aspoň 3 hodiny (např. při stanovené délce směny 8 hod. zaměstnanec čerpá 4 hod. dovolené).

Na zvýhodněné stravování zaměstnanců v době dovolené a v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců, může zaměstnavatel zaměstnancům přispívat pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, anebo na vrub nedaňových výdajů. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Nepeněžní příspěvky na stravování poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům v době čerpání dovolené a době jejich dočasné pracovní neschopnosti jsou osvobozeny od daně za předpokladu, že jsou poskytovány zaměstnavatelem v rámci zavedeného systému závodního stravování.

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Nepeněžní příspěvky na zvýhodněné stravování zaměstnance v době dovolené a dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců jsou osvobozeny od daně, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné.

3.1.3 Kultura, rekreace, tělovýchova a zájmy

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) body 1 až 2 - za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě:

1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce,
2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3, písm. zw.

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Od daně jsou osvobozena - nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě:

1. použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období,
2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce. (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP)

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Nepeněžní plnění osvobozená od daně z příjmů se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. Peněžní příspěvky a nepeněžní příspěvky, které nejsou osvobozeny od daně z příjmů, jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem a odvádí se z nich pojistné.

3.1.4 Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání

Poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu spadá do těchto daňových režimů:

- **Daňové výdaje na straně zaměstnavatele:**

Jde o využití volných míst v dopravních prostředcích. Zaměstnavatelům žádné další náklady při poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek svým zaměstnancům (jejich rodinným příslušníkům) nevznikají, a proto nelze dotčené náklady z pohledu zákona o dani z příjmů regulovat.

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek jsou osvobozena od daně z příjmů. (§ 6 odst. 9 písm. e) ZDP)

U zaměstnavatelů provozujících veřejnou dopravu osob jsou nepeněžní výhody ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob.

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Jedná se o příjem, který je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, nezahrnuje se proto do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z něho pojistné.

V případě dopravy zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání zajišťované zaměstnavatelem hovoříme o následujících daňových režimech:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Daňovým výdajem jsou výdaje na dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem, a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Plnění zaměstnavatele formou zajištění dopravy (svozu) zaměstnanců do a ze zaměstnání je na straně zaměstnance zdanitelný příjem. Při zabezpečování dopravy vlastním dopravním prostředkem nebo smluvně zabezpečeným, ve výši ceny obvyklého jízdného (např. autobus).

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Plnění formou zajištění dopravy zaměstnanců do zaměstnání je pro účely pojistného považováno za zúčtovaný příjem, který u zaměstnance není osvobozen od daně z příjmů. Plnění se proto zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.

Pokud zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání jedná se o tyto daňové režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Při poskytování peněžního příspěvku zaměstnancům na dopravu do a ze zaměstnání jsou náklady vynaložené zaměstnavatelem na tyto příspěvky daňovým výdajem, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Hodnota peněžního příspěvku na dopravu zaměstnance do a ze zaměstnání je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Peněžní příspěvek na dopravu je zdanitelným příjmem, a proto se v plném rozsahu zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.

3.1.5 Pojištění, připojištění, spoření

Penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění se řídí těmito daňovými režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel může náklady vynaložené na příspěvky zaměstnanců na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zahrnout do daňových výdajů, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na výše uvedené příspěvky vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy. (24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

U zaměstnance je od daně z příjmů osvobozena – platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně jako:

1. Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti.

2. Příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění v EU, na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění.

3. Příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen „soukromé životní pojištění“), za podmínky, že výplata pojistného plnění je v pojistné smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně

nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne pojištěný věku 60 let, že podle podmínek pojistné smlouvy není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, a že je pojistná smlouva uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.

Dojde-li před skončením doby 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy nebo před rokem, ve kterém pojištěný dosáhne 60 let, k výplatě pojistného plnění ze soukromého životního pojištění, jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, nebo k předčasnému ukončení pojistné smlouvy,

osvobození zaniká a příjmem podle § 6, ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky příspěvků na pojistné, které byly u pojištěného v roce výplaty nebo předčasného ukončení smlouvy a v uplynulých 10 letech od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny; toto se neuplatní v případě plnění, kdy došlo ke vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění nebo v případě smrti a s výjimkou pojistných smluv, u nichž nebude vyplaceno pojistné plnění nebo odkupné a zároveň rezerva, kapitálová hodnota nebo odkupné bude přímo převedeno na jinou smlouvu soukromého životního pojištění splňující podmínky pro daňové osvobození příspěvků zaměstnavatele; tento příjem není příjmem vypláceným plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti; zaměstnanec je povinen oznámit svému zaměstnavateli nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala, že nárok na daňové osvobození příspěvků hrazených zaměstnavatelem za jeho soukromé životní pojištění zanikl. (§ 15 odst. 5 a 6 ZDP)

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na životní pojištění, které jsou osvobozené od daně z příjmů, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z nich neodvádí. Částky, které nejsou u zaměstnance osvobozené od daně z příjmů, se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

3.1.6 Přejídné ubytování a příspěvky na bydlení

V případě poskytnutí přejídného ubytování mimo trvalé bydliště zaměstnance se jedná o tyto daňové režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat výdaje (náklady) převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob s výjimkou § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 3 a s výjimkou výdajů (nákladů) na přejídné ubytování zaměstnanců, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přejídného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště. (§ 25 odst. 1 písm. k) ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Od daně z příjmů je osvobozena hodnota přejídného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přejídného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně. (§ 6 odst. 9 písm. i) ZDP)

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Nepeněžní příspěvky na přejídné ubytování do výše 3 500 Kč jsou osvobozeny od daně z příjmů a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z nich neodvádí. Nepeněžní příspěvky v části nad uvedený

limit a peněžní příspěvky, které jsou zdanitelným příjmem, se zahrnují do vyměřovacího základu a odvádí se z nich pojistné.

Jedná-li se o příspěvky na bydlení zaměstnanců, potom hovoříme o těchto daňových režimech:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel může náklady vynaložené na příspěvky na bydlení zaměstnance (v rodinném domě, vlastním bytě, družstevním či pronajatém bytě) zahrnout do daňových výdajů v rozsahu, v jakém právo zaměstnance na tento příspěvek vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, z pracovní nebo jiné smlouvy. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Příspěvek na bydlení v peněžní i nepeněžní formě (kromě nepeněžního příspěvku na přechodné ubytování - viz § 6 odst. 9 písm. i) ZDP), je na straně zaměstnance zdanitelný příjem.

- **Odvody na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Příspěvek na bydlení (peněžní i nepeněžní) není osvobozen od daně z příjmů, a proto se v plném rozsahu zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.

3.1.7 Opatření ke sladování profesního a rodinného života

Provoz vlastního zařízení péče o děti předškolního věku (tj. provoz mateřské školy, dětské skupiny apod.) se řídí těmito daňovými režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

V roce 2015 jsou výdaje (náklady) na provoz těchto zařízení na straně zaměstnavatele považovány za daňové uznatelné. (§ 24 odst. 2 písm. zw) bod 1 ZDP)

Ustanovení § 24 odst. 2 ZDP písm. zw) bod 1 zní - za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely se považují také výdaje v podobě výdajů na provoz vlastního zařízení péče o děti předškolního věku.

To znamená:

a) poskytuje-li zaměstnavatel svým zaměstnancům služby hlídání dětí předškolního věku ve vlastním zařízení (ve vlastní mateřské školce, dětské skupině apod.), pak v roce 2015 náklady na provoz vlastního zařízení péče o děti předškolního věku může zahrnout do daňových výdajů.

- **Daňový režim na straně zaměstnance je pak následovný:**

Nepeněžní příspěvek ve formě používání vlastní mateřské školy, dětské skupiny apod. je u zaměstnance zdanitelný příjem.

- **Odvody na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních není osvobozen od daně z příjmů, proto se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z něho odvádí.

b) náklady na provoz vlastního zařízení péče o děti předškolního věku může zaměstnavatel hradit ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

- **Daňový režim na straně zaměstnance je pak následovný:**

Nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníku z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů, ve formě možnosti používat předškolní zařízení je osvobozeno od daně z příjmu. (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP)

- **Odvody na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Nepeněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních je osvobozen od daně z příjmů, proto se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z něho odvádí.

Příspěvek na provoz zařízení péče o děti předškolního věku zajišťovaný jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců se řídí následujícími daňovými režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

V roce 2015 jsou výdaje (náklady) na provoz těchto zařízení na straně zaměstnavatele považovány za daňové uznatelné. (§ 24 odst. 2 písm. zw) bod 2 ZDP)

Ustanovení § 24 odst. 2 ZDP písm. zw) bod 2 nově zní - za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely se považují výdaje v podobě příspěvku na provoz zařízení péče o děti předškolního věku zajišťovaný jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců.

To znamená:

a) poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnancům nepeněžní příspěvek na služby hlídání dětí předškolního věku (v mateřské školce, dětské skupině apod.) zajišťované jinými subjekty, pak v roce 2015 náklady na provoz zařízení péče o děti předškolního věku zajišťovaný jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců může zahrnout do daňových výdajů.

- **Daňový režim na straně zaměstnance je pak následovný:**

Nepeněžní příspěvek na používání mateřské školy, dětské skupiny apod. zabezpečený prostřednictvím jiných subjektů je u zaměstnance zdanitelný příjem.

- **Odvody na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních jiných subjektů není osvobozen od daně z příjmů, proto se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z něho odvádí.

b) hodnotu nepeněžního příspěvku na využívání zařízení péče o děti předškolního věku zajišťovaných prostřednictvím jiných subjektu uhradí zaměstnavatel ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

- **Daňový režim na straně zaměstnance je pak následovný:**

Nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníku z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů, ve formě možnosti používat předškolní zařízení je osvobozeno od daně z příjmu. (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP).

- **Odvody na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Nepeněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních je osvobozen od daně z příjmů, proto se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z něho odvádí.

Peněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních se řídí těmito daňovými režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Peněžní příspěvek na pobyt dětí v předškolních zařízeních (vlastních nebo cizích) může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní nebo jiné smlouvy. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Peněžní plnění (příspěvky) na pobyt dětí v předškolních zařízeních jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.

- **Odvody na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Peněžní příspěvek není osvobozen od daně z příjmů, proto se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z něho odvádí.

Pokud poskytne zaměstnavatel zaměstnanci příspěvek na péči o jiné osoby, jimž je zaměstnanec povinován svojí péčí, pak se řídí následujícím daňovými režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Náklady zaměstnavatele na příspěvky v peněžní i nepeněžní formě, na služby hlídání osob, jimž je zaměstnanec povinován svojí péčí, může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na takové příspěvky vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní či jiné smlouvy. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Peněžní i nepeněžní příspěvky na úhradu nákladu za služby (fyzickým osobám, resp. organizacím, které mají oprávnění služby takové služby poskytovat), jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.

- **Odvedy na pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Hodnota příspěvku není u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů, a proto se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.

3.1.8 Odstupné, dovolená, náhrada mzdy v době pracovní neschopnosti

Jestliže je zaměstnanci při ukončení pracovního poměru poskytnuto odstupné, pak se jedná o tyto daňové režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Náklady na odstupné, a to i nad zákonem stanovené minimum (§ 67 odst. 1 ZP), v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na jeho poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy, jsou u zaměstnavatele daňovým výdajem. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Částky poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci formou odstupného jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Částky poskytnuté zaměstnanci formou odstupného se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné (§ 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, § 3 odst. 2 písm. b) zákona 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění).

Dovolená poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům nad rámec základní výměry se řídí těmito daňovými režimy (§ 213 ZP):

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Náklady na náhradu mzdy za dovolenou nad rámec základní výměry (§ 213 ZP), pokud právo zaměstnanců na její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy, jsou u zaměstnavatele daňovým výdajem (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP).

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené se zahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční kompenzaci příjmů za první 3 dny pracovní neschopnosti zaměstnance, pak se musí řídit těmito daňovými režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnavatele:**

Výdaje na finanční kompenzaci (stanovena např. procentem z průměrné mzdy, absolutní částkou) za první 3 dny pracovní neschopnosti (karantény) tj. v tzv. karenční době, pokud právo zaměstnanců na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy, může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

U zaměstnance je finanční kompenzace poskytnutá mu zaměstnavatelem za první 3 dny pracovní neschopnosti zaměstnance, v tzv. karenční době zdanitelným příjmem.

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Částky vyplacené zaměstnancům formou finanční kompenzace nejsou osvobozeny od daně z příjmů, a proto se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

Náhrada mzdy nad rámec zákona poskytovaná zaměstnavatelem jeho zaměstnancům v době jejich pracovní neschopnosti se řídí následujícím daňovými režimy:

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

V souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. p) ZDP náklady (výdaje), k jejichž úhradě je zaměstnavatel (poplatník) povinen podle zvláštních zákonů, jsou daňovými výdaji. Tzn., že výdaje spojené s náhradou mzdy poskytovanou zaměstnavatelem svým zaměstnancům v době jejich pracovní neschopnosti lze zahrnout do daňových výdajů. Rovněž výdaje na vyšší výplatu náhrady mzdy v době pracovní neschopnosti zaměstnance, a to až do výše průměrného výdělku zaměstnance (§ 192 odst. 3 ZP), pokud právo na takové zvýšení vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní nebo jiné smlouvy, může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

- **Daňový režim na straně zaměstnance:**

U zaměstnance je od daně z příjmů osvobozen příjem získaný ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštních právních předpisů do výše minimálního nároku určeného zvláštním právním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy. (§ 6 odst. 9 písm. t) ZDP)

- **Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:**

Částky vyplacené zaměstnancům formou náhrady mzdy v době jejich dočasné pracovní neschopnosti v minimálním rozsahu stanoveném zákoníkem

práce jsou od daně z příjmů osvobozeny, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Plnění přesahující minimální rozsah je zdanitelným příjmem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

3.2 Zaměstnanecké benefity v návaznosti na personální práci

Personální práce či personalistika tvoří tu část řízení organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v souvislosti s pracovním procesem. Zabývá se jeho získáváním, formováním, jeho organizováním a propojováním jeho činností, výsledků jeho práce, jeho pracovních schopností a pracovním chováním, vztahu k vykonané práci, organizaci, spolupracovníkům a dalším osobám, s nimiž se v souvislosti se svou prací stýká. Také se zabývá jeho osobním uspokojením z vykonávané práce, jeho personálním a sociálním rozvojem. (Koubek, 2012, s. 13)

Personální útvar hraje významnou odbornou úlohu při vytváření systému a jeho zlepšování, dbá na dodržování zákonů a má v podstatě na starosti správu systému. Personální útvary mívají odpovědnost za to, aby byl systém spravedlivý ke všem pracovníkům. Archivují všechny dokumenty týkající se odměňování pracovníků a zajišťují potřebné toky informací vztahující se k odměňování, ať už jde o toky uvnitř organizace nebo spojující organizaci s jinými institucemi, především státními. (Koubek, 2012, s. 323-324)

Vedoucí pracovníci mají v odměňování pracovníků rozhodující roli, protože právě oni znají nejlépe povahu pracovního místa, výkon pracovníka i pracovní podmínky. Vedoucí pracovníci mají odpovědnost za tvorbu zdrojů organizace, za jejich rozdělování a využívání. Mají významné slovo při vytváření systému odměňování a jsou odpovědni za jejich realizaci a dodržování pravidel. Jsou také těmi, kdo první zjistí nedostatky v odměňování a měli by iniciovat nápravu. (Koubek, 2012, s. 323)

Zaměstnanecké benefity se používají současně jako prostředek péče o zaměstnance a zároveň i jako motivační prostředek pro získání, případně udržení zaměstnanců. Organizace se chce tímto od konkurence odlišit a získat určitou image na trhu práce. Některé zaměstnanecké benefity (záleží na legislativě konkrétního státu) jsou daňově neuznatelné - organizace je tedy dává ze svého zisku. Některé naopak může dávat jako jinou formu mzdy a jsou tak mnohem daňově výhodnější.

Cílem motivování zaměstnanců v organizaci je dodat jednotlivým pracovníkům sílu a motivaci k překonání těžších úkolů či usměrnit jejich chování při dosahování

určitého cíle. Pro organizace je motivování jednotlivých zaměstnanců hlavním z faktorů úspěchu. Ve firmách se formou motivace vytváří vnitřní zájem zaměstnanců, ochota a chuť se zapojovat při plnění jim zadaných úkolů a cílů organizace. Motivace se v podstatě váže k dosažení konkrétního cíle a spokojenosti z jeho dosažení. Zásadní je dosažení opravdového osobního a vnitřního odhodlání.

Některé ze zaměstnaneckých výhod jsou poskytovány plošně pro všechny zaměstnance, některé benefity bývají určeny jen pro výkonné zaměstnance.

Zaměstnanci jsou různí, mají různé záliby a preference, proto i organizace začaly nabízet širokou škálu výhod prostřednictvím tzv. kafetéria systému, ve kterém má každý zaměstnanec možnost výběru dle své vlastní volby.

Dle Koubka je volitelný systém zaměstnaneckých výhod vhodný pro organizaci i pro pracovníky z několika důvodů (2012, s. 321):

- (1) Zaměstnanecké výhody představují ve světě neustále vzrůstající složku celkových odměn, takže jsou stále významnější nákladovou položkou. Volitelný systém je úspornější a poskytuje větší možnost kontroly nákladů.
- (2) V důsledku vývoje ve společnosti i v hodnotových orientacích lidí se potřeba některých tradičních výhod snížila a lze na nich ušetřit. Naopak se objevily nové potřeby a zaměstnanecké výhody, které je mohou uspokojovat, mohou mít silný motivační náboj a náklady na něj jsou vynakládány tudíž efektivněji.
- (3) Systém tím, že je hospodárnější, umožňuje účelněji vynakládat prostředky, ale tím zároveň rozšířit škálu zaměstnaneckých výhod, stává se pestřejším a přitažlivějším.
- (4) Systém tím, že vyžaduje, aby si pracovník zvolil svůj blok výhod, vede k pronikavému zvýšení všeobecné informovanosti o zaměstnaneckých výhodách.
- (5) Zaměstnanecké výhody mohou být užitečné k získávání a stabilizaci pracovníků. Ovšem, když soubor výhod do značné míry neodpovídá potřebám budoucího pracovníka či není schopen přispět ke stabilizaci současného pracovníka, plýtvá organizace prostředky. Nabízí-li tedy organizace výhody šité na míru, stává se přitažlivější pro potenciální i současné pracovníky.
- (6) Volitelný systém může mít pozitivní dopad na postoje a chování pracovníků, lidé si jej více váží, mají pocit, že jsou rovnoprávnějšími partnery než při tradičním systému zaměstnaneckých výhod.

- (7) Volitelné systémy poskytují organizaci i pracovníkům (odborům) možnost lepší kontroly nad rozdělováním výhod, protože volba každého pracovníka je registrována a může být evidováno i čerpání výhod. Do značné míry se eliminuje nadužívání výhod určitým jedincem.
- (8) Protože některé zaměstnanecké výhody bývají zdanitelné a jiné nikoliv, různě sestavené soubory výhod mohou být pro různé pracovníky různě atraktivní a mohou i z těchto důvodů volit příslušný blok výhod.

Nevýhodou volitelného systému zaměstnaneckých výhod je to, že je administrativně náročnější. Pracovníci nemusejí vždy rozpoznat své aktuální a zejména perspektivní potřeby, vyberou si nevhodně, a protože přece jen nelze měnit výběr průběžně, ale spíše v delších intervalech, ponese po nějakou dobu důsledky svého nevhodného výběru. To se může odrazit v jejich spokojenosti. Obvykle nebudou obviňovat sebe, ale neochotu organizace k pružné změně jejich volby. (Koubek, 2012, s. 322)

3.3 Současné trendy zaměstnaneckých benefitů

Nabídka benefitů pro zaměstnance je nyní velmi rozsáhlá – od stravenek přes občerstvení na pracovišti až po firemní automobil. Do čela zájmu se ovšem v poslední době dostávají tzv. volnočasové zaměstnanecké benefity. Jejich způsob využití definuje zákon o daních z příjmů v § 6, odst. 9, písm. d).

Mezi daňově výhodné zaměstnanecké benefity se řadí:

- benefity týkající se péče o zdraví – např. lékárny, optika, masáže, aktivní odpočinek, zdravotní péče, očkování,
- rekreace – s ročním limitem 20 000 Kč na zaměstnance, např. služby cestovních kanceláří a cestovních agentur, slevové portály (prodloužené pobyty), hotely a penziony v ČR, lázně, sport – např. aktivity ve fitness centrech, squash, bowling, pronájem kurtu, bazény, lyžařská střediska,
- kultura – např. kina, divadla, lístky na koncerty, sportovní utkání, tiketové portály,
- vzdělávání – např. jazykové kurzy, odborné kurzy, autoškola, kurz rétoriky.

Z průzkumu společnosti Benefity vyplývá, že nejvyužívanější kategorií z pohledů zaměstnanců je péče o zdraví (60 %), následuje rekreace s 19 % a sport, který vyhledává 10 % zaměstnanců. V těsném závěsu je pak oblast kultury s 6 % a vzdělávání, které využívá 5 % pracovníků firem, které nabízejí svým zaměstnancům systém volnočasových firemních benefitů. (Stanický, 2015)

3.4 Nejposkytovanější zaměstnanecké benefity

V článku Mladá fronty dostupné na internetu pod názvem finexpert.cz s názvem „Firmy sázejí na dlouhodobé benefity, zájem o stravenky stále klesá“ byl zveřejněný průzkum, které zaměstnanecké benefity jsou v tuzemsku nejposkytovanější a také nejžádanější.

Nabídka zaměstnaneckých benefitů zaznamenala za posledních pět let posun od hmotných výhod k dlouhodobé podpoře zaměstnanců. Skokanem pětiletí jsou pojistné produkty – životní pojištění vzrostlo o 21 procentních bodů, příspěvek na spoření na penzi o 17 procentních bodů. Podle průzkumu NN pojišťovny a penzijní společnosti a Svazu průmyslu a dopravy naopak již několik let klesá zájem o stravenky. Letos se ocitly až na 7. místě žebříčku popularity mezi oslovenými firmami.

Nabídka zaměstnaneckých benefitů rok od roku stoupá. Zatímco v roce 2010 firmy v průměru poskytovaly 8 zaměstnaneckých výhod, v letošním roce to je již 12. Nemění se však pouze jejich počet, ale i složení. Před pěti lety nabídce dominoval mobilní telefon, stravenky a služební auto, aktuálně mezi TOP 3 benefity patří mobilní telefon, vzdělávání a pitný režim.

Skokanem pětiletí jsou příspěvky na finanční produkty

Dlouhodobě roste zájem hlavně o pojistné produkty – za posledních pět let se jejich nabídka rozšířila až o pětinu. Nejvíce láká penzijní připojištění, které nabízí o 17 p. b. více firem než v roce 2010, tedy 77 %. Za tuto dobu se benefit v pomyslném žebříčku popularity posunul ze 6. na 4. místo. „Pojistné produkty jsou dlouhodobě na vzestupu a k jejich popularitě významně přispívá i fakt, že jde o státem podporované produkty, které jsou atraktivní jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance,“ vysvětluje Tomáš Nidetzký, generální ředitel obchodu NN pojišťovny a penzijní společnosti a dodává: „Na nabídku tohoto benefitu neměla vliv ani novela zákona o dani z příjmu upravující možnost

průběžných výběrů prostředků na smlouvě životního pojištění. Je to další důkaz, že firmy zaměstnanecké výhody vnímají jako dlouhodobou investici do zaměstnance.“ Na životní pojištění v současnosti přispívá 60 % oslovených společností, to je o 21 p. b. více než před pěti lety. Životní pojištění je tak skokanem pětiletí. Oproti loňskému roku 3 % firem snížila příspěvek a 12 % přispívá jen některým zaměstnaneckým skupinám.

Věcné benefity ztrácejí na oblibě

V rámci nabídky zaměstnaneckých benefitů se stále větší oblibě těší také vzdělávání, které od roku 2010 vzrostlo o 13 %. To je také již několik let nejdynamičtějším benefitem a i pro příští rok jeho růst deklarovalo 9 % firem. Na druhém pólu zájmu se ocitají hmotné výhody jako služební auto, mobilní telefon, očkování nebo stravenky. Tyto benefity jsou v nabídce zachovány, jejich rozšiřování je ale méně výrazné. Propad za posledních pět let naopak zaznamenal služební automobil a stravenky, a to o 2 %, resp. 3 %. Zejména pro stravenky se jedná o strmý pád – z prvního místa v roce 2010 na aktuální 7. příčku

„Věcné benefity mají často charakter rychlé spotřeby a lidé na ně brzy zapomínají. Dlouhodobé benefity sice nemohu okamžitě využít, ale jsou ukázkou perspektivnosti zaměstnance pro zaměstnavatele. Tento trend v západní Evropě panuje již nějaký čas, k nám se dostává v posledních letech,“ jak uvádí Radek Špicar. (finexpert.cz, 2015)

Závěrem lze uvést:

- V dnešní době poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům stále více benefitů - zaměstnaneckých výhod, které mají různé daňové a odvodové dopady jak na zaměstnavatele, tak i na zaměstnance.
- V současné době jsou nejposkytovanějšími a zároveň nejžádanějšími benefity pojistné produkty jako životní pojištění a příspěvek na spoření na penzi. Dále jsou to stravenky, poskytování služebních mobilních telefonů pro soukromé účely, poskytování služebních vozidel pro soukromé účely a zajištění pitného režimu.
- V České republice se zaměstnanecké benefity staly aktuálním tématem až v několika posledních letech. Důvodem je nejen rostoucí stabilita podniků, ale také potřeba udržet kvalitní zaměstnance a přispívat k dobré pracovní atmosféře.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

V této práci se zabývám popisem a analýzou jednotlivých druhů zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům ve vybrané společnosti. U dané společnosti představím její profil, zpracuji dotazníky a provedu vyhodnocení provedeného zkoumání.

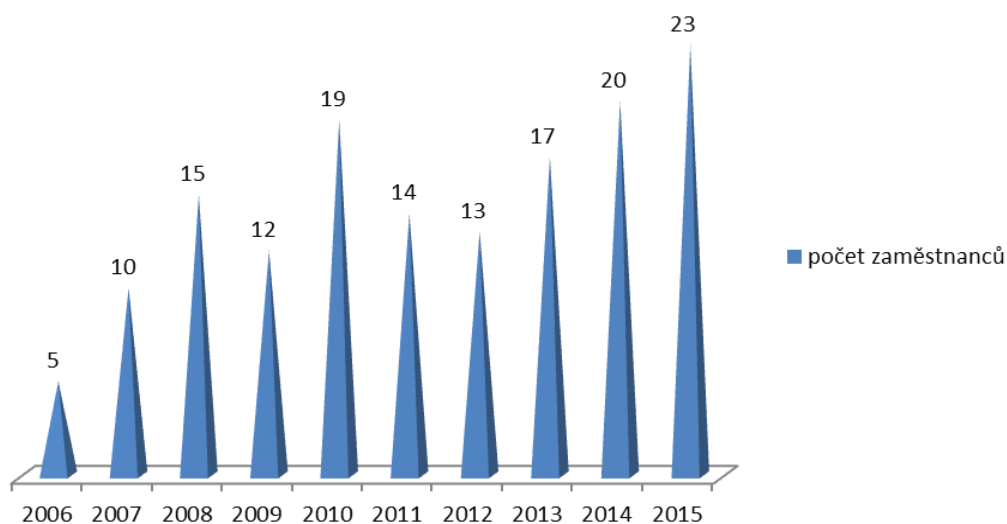
4.1 Zaměstnanecké benefity ve společnosti Admio s.r.o. a jejich popis

Společnost Admio s.r.o. je česká účetní společnost zabývající se komplexním vedením účetnictví, zpracováním mezd a personální agendy, administrativou obchodních procesů, účetním poradenstvím a také rekonstrukcí účetnictví.

Účetní společnost Admio s.r.o. byla založena v roce 2006 dvěma společníky. Vznikla odloučením účetního a logistického oddělení od významné obchodní společnosti, která je do dnešního dne jejím významným klientem. V roce 2008 Admio expanduje a otevírá účetní kancelář v Praze.

Graf číslo 1 zobrazuje průměrný počet zaměstnanců v jednotlivých letech zaměstnaných na hlavní pracovních poměr.

Graf 1 - Počet zaměstnanců v letech 2006-2015



Zdroj: vlastní zpracování.

V současnosti jedná jménem společnosti jediný jednatel Mgr. Miloslav Míček. Společnost zaměstnává 12 účetních a 3 administrativní pracovníky v Brně a 6 účetní a 2 administrativní pracovníky v Praze.

Společnost Admio s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům celou řadu výhod plynoucích zejména z existence zaměstnaneckého poměru. Plnění spojená se zaměstnaneckými benefity mohou být hrazena na vrub daňových či nedaňových účtů.

Příspěvek na obědy či stravenky

Společnost Admio s.r.o. umožňuje svým zaměstnancům stravování v jídelně poskytované pronajímatelem objektu, přičemž na jedno jídlo denně, které zaměstnanec odebere v tomto zařízení, poskytuje příspěvek 55%. V případě, že zaměstnanec nevyužije stravování v místní jídelně, vzniká mu nárok na stravenku v hodnotě 60 Kč.

U zaměstnavatele jsou příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu daňovými výdaji dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP.

Z pohledu zaměstnance je příspěvek na stravování příjmem osvobozeným od daně z příjmů fyzických osob, a to podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů a jeho výše nevstupuje do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Volná pracovní doba

Zaměstnanci ve společnosti Admio mohou využít tzv. pružné rozvržení pracovní doby.

Konkrétně se jedná o pružné čtyřtýdenní pracovní období ve kterém si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v období čtyř po sobě jdoucích týdnů stanoveném zaměstnavatelem odpracovat pracovní dobu, připadající podle rozvržené týdenní pracovní doby na toto čtyřtýdenní období. (Vybíhal, 2015, s. 46)

Home office – práce z domu

Další výhodou, které mohou zaměstnanci Admia využít je tzv. home office nebo-li práce z domu. V případě, že zaměstnanec onemocní a necítí se na to jít do práce nebo jen z ohleduplnosti k ostatním kolegům, požádá o možnost pracovat z domova. Tato alternativa je mnohem výhodnější než si brát dovolenou, která by zaměstnanci např.

v letním období chyběla nebo se od lékaře nechat zneschopnit, ale v tomto případě, by první tři dny byl zaměstnanec doma “zadarmo”.

Jazykové kurzy

V dnešní době je pro společnosti velice důležité proniknout i na zahraniční trh. Není tomu jinak ani u společnosti Admio, která zaměstnává dva administrativní pracovníky výborně hovořící anglicky a německy. Pokud ale chtějí více proniknout na zahraniční trh, je důležité prolomit jazykovou bariéru i mezi účetními. V současné době tedy mají zaměstnanci možnost navštěvovat kurz angličtiny dle své jazykové znalosti. Lektorka dochází přímo do firmy což je pro zaměstnance i časově velice úsporné.

Tyto kurzy jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Na straně zaměstnance jsou tato nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na jejich odborný rozvoj od daně z příjmů osvobozena.

Minerální voda

Zaměstnavatel zajišťuje zaměstnancům pitný režim nad rámec stanovený zákoníkem práce (§ 104 odst. 3 zákoníku práce). Každý zaměstnanec má nárok na 6 lahví minerální vody na měsíc dle svého vlastního výběru.

Výdaje spojené se zajištěním pitného režimu nad rámec stanovený zákoníkem práce jsou zaměstnavatelem hrazeny na vrub nedaňových výdajů, a proto se na straně zaměstnanců jedná o příjmy osvobozené od daně z příjmů fyzických osob podle § 6 odst. 9 písm. c) zákona o daních z příjmů, které nevstupují do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Služební telefon či notebook

O nároku na služební telefon či notebook rozhoduje ve společnosti jednatel dle funkce a přiděleného klienta. Každá účetní a administrativní pracovník mají svoji pevnou linku pro komunikaci s klientem či úřady. Zaměstnanci, kteří musí ke klientovi docházet a nejsou tedy k dispozici 5 dní v týdnu na svém pracovišti, mají ještě k dispozici služební mobilní telefon či notebook.

4.2 Dotazníkový průzkum a jeho vyhodnocení

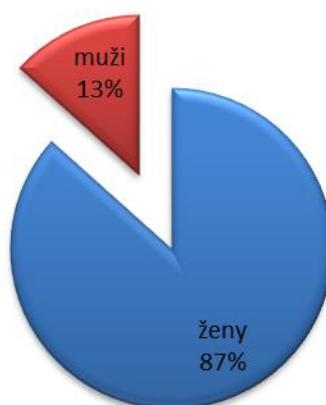
V návaznosti na článek uvedený v kapitole 3.4 pojednávající o nejposkytovanějších benefitech současné doby jsem se rozhodla ve společnosti Admio s.r.o. provést vlastní dotazníkový průzkum, jehož cílem bylo zjistit, zda jsou si zaměstnanci vědomi, které z nabízených benefitů jsou pro ně benefitem a jaké výhody či benefity naopak postrádají. Dalším cílem bylo zjistit, zda je pro zaměstnance zajímavější rozšíření nabídky benefitů nebo spíše poskytnutí finanční odměny.

Dotazník jsem po dohodě s jednatelem společnosti Admio upravila tak, aby některé otázky směřovali ke konkrétnímu benefitu, který chce zaměstnavatel do budoucna svým zaměstnancům poskytnout a zda by o tento benefit byl zájem. Dotazník jsem rozdala 15 zaměstnancům v rámci jejich meetingového dne v Brně. Níže jsou rozebrány jednotlivé otázky dle jejich odpovědí.

Otázku číslo 1 – 5 týkající se rozdělení zaměstnanců dle pohlaví, věku, doby zaměstnání u společnosti, pracovního zařazení a nejvyššího dosaženého vzdělání shrnuji do jednoho oddílu vyjádřeného v grafech níže.

Brněnská pobočka zaměstnává celkem 15 zaměstnanců, z toho pouze dva jsou mužského pohlaví. Jedním z nich je účetní s vysokoškolským vzděláním ve věku 26 let až 35 let, pracující u společnosti nad 5 let do 10 let. Druhým je administrativní pracovník s výučním listem ve věku 46 let až 55 let, pracující u společnosti nad 10 let do 15 let.

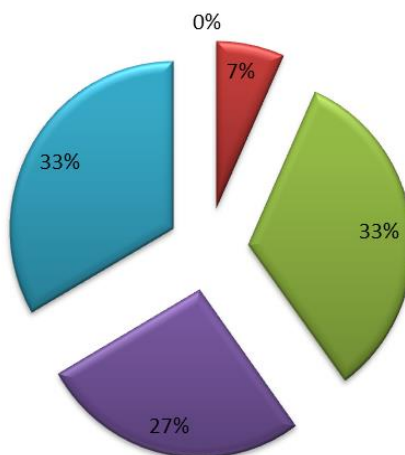
Graf 2 - Rozdělení zaměstnanců dle pohlaví:



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

Graf 3 – Rozdělení zaměstnanců dle věku:

Věk: do 25 let 26 let až 35 let
36 let až 45 let 46 let až 55 let nad 55 let

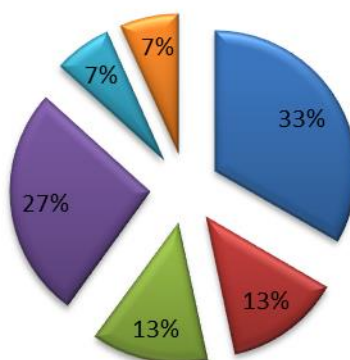


Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

Z grafu 4 a 5 vyplývá, že ve společnosti je převaha zaměstnanců pracujících na pozici účetní a zároveň u společnosti pracují méně než 1 rok. Z toho je patrné, že společnost se rozvíjí a může tedy přijímat nové zaměstnance. Další skupinu tvoří zaměstnanci pracující u společnosti 5 až 10 let. Je tedy zřejmé, že společnost si vybírá kvalitní zaměstnance, které dokáže je ocenit a tím si získat jejich loajalitu.

Graf 4 - Rozdělení zaměstnanců podle počtu odpracovaných let:

do 1 roku nad 1 rok do 2 let nad 2 roky do 5 let
nad 5 let do 10 let nad 10 let do 15 let nad 15 let



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

Graf 5 - Rozdělení zaměstnanců dle pracovního zařazení:



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

V grafu 6 je znázorněno rozdělení zaměstnanců podle dosaženého vzdělání. Sedm zaměstnanců odpovědělo, že dosáhli vysokoškolského vzdělání, sedm dosáhlo středoškolského vzdělání a jeden zaměstnanec se vyučil. Vyššího odborného vzdělání nedosáhl žádný z tazatelů.

Graf 6 - Rozdělení zaměstnanců podle vzdělání:



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

**Otázka číslo 6 – Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje?
(označte všechny, o kterých víte)**

V otázce číslo 6 jsem uvedla 19 nejvyžívanějších benefitů a zaměstnanci z nich měli vybrat ty, které jsou jim poskytovány. Touto otázkou jsme chtěli spolu s jednatelem společnosti ověřit, zda jsou si zaměstnanci vědomi výhod, které jsou pro ně i benefitem.

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na obědy a v případě, že toho nevyužijí, náleží zaměstnanci stravenka. Výsledkem tedy mělo být, že příspěvek na obědy a stravenky budou mít stejný počet zatržení. Z dotazníku ovšem vyplívá, že zaměstnanci neberou příspěvek na obědy jako benefit. Všech patnáct zaměstnanců zatrhlo stravenky jako benefit, který je jim poskytován, ale pouze sedm zaměstnanců zatrhlo i příspěvek na obědy.

Každý zaměstnanec má také nárok na 6 lahví vody za měsíc. Z dotazníku ovšem vyplynulo, že pouze 10 zaměstnanců toto vnímá jako benefit. Podobně je na tom i volná pracovní doba.

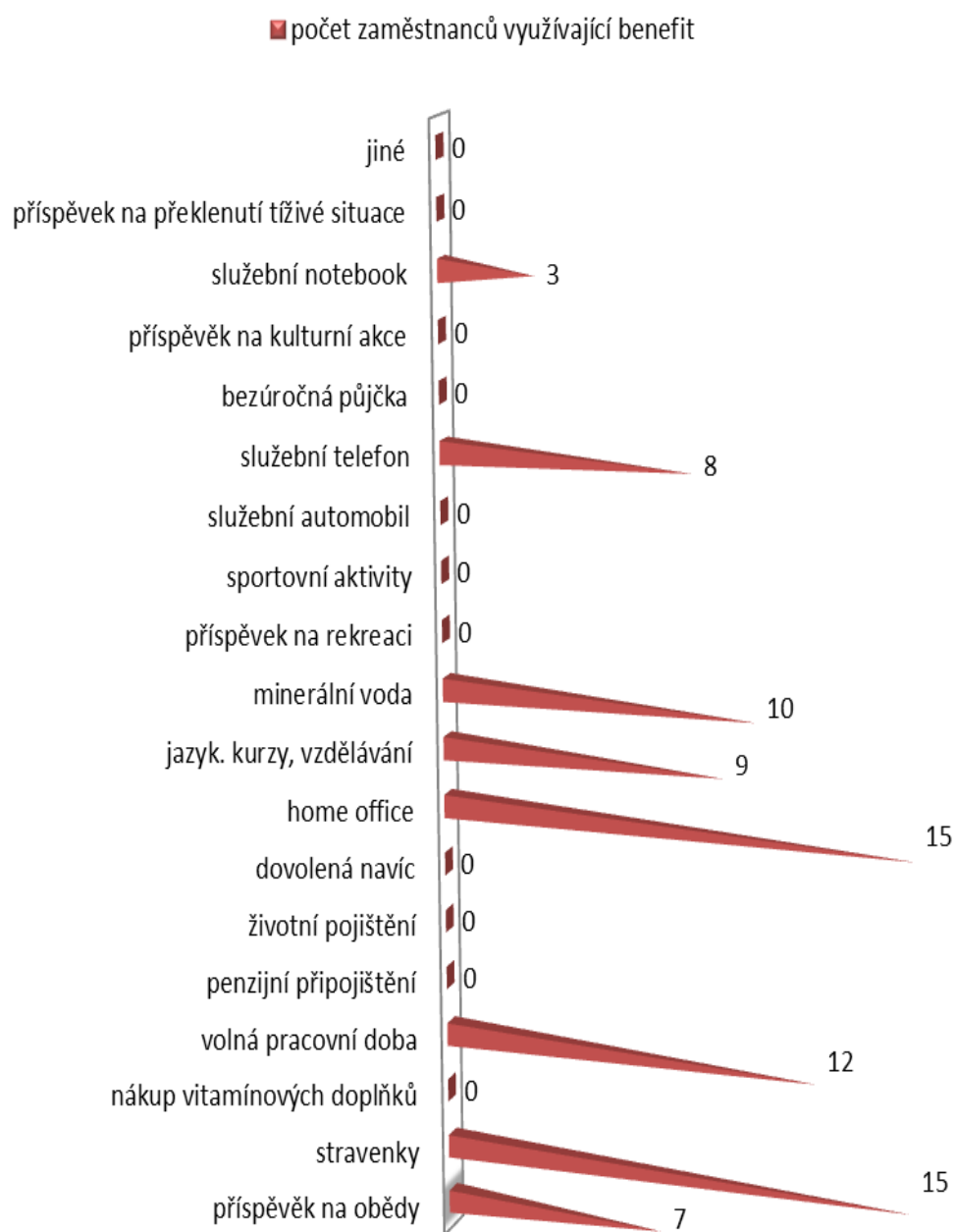
Výsledky všech benefitů znázorňuje Graf číslo 7 uvedený níže. Výsledky nejsou uvedeny v %, ale dle konkrétního počtu odpovědí.

Otázka číslo 7 – Byly zaměstnanecké benefity jedním z důvodů Vašeho ucházení se o práci v této společnosti?

Deset zaměstnanců ve své odpovědi na tuto otázku uvedlo, že při ucházení se o práci ve společnosti Admio neměli představu o poskytovaných benefitech. Je tedy zřejmé, že společnost nabízí svým zaměstnancům zajímavou práci, která nabízí zdokonalení se v oboru a proto není nutné nabízet širokou škálu benefitů a dalších výhod.

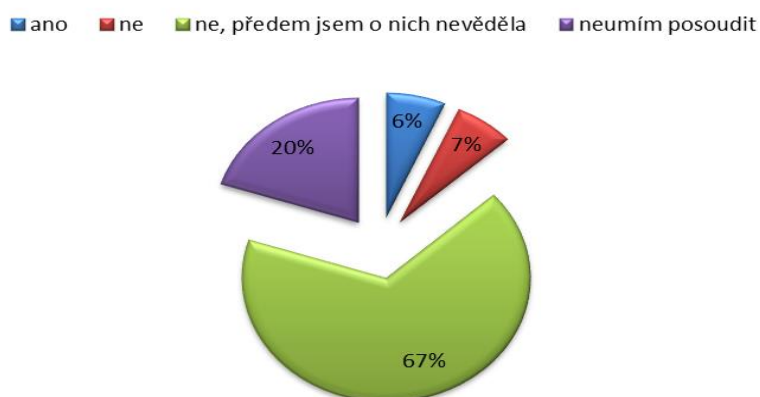
Pro lepší představu a přehlednost jsou výsledky zaznamenány v grafu číslo 8. Z grafu také vidíme, že část dotazovaných zaměstnanců nemůže posoudit, zda benefity tvořili v jejich rozhodování nějakou roli či nikoli. Jedná se o ty zaměstnance, kteří jsou ve společnosti téměř od začátku jejího působení a některé z benefitů byly zavedeny až v následujících letech po jejich nástupu do zaměstnání.

Graf 7 – Rozdělení benefitů dle poskytování:



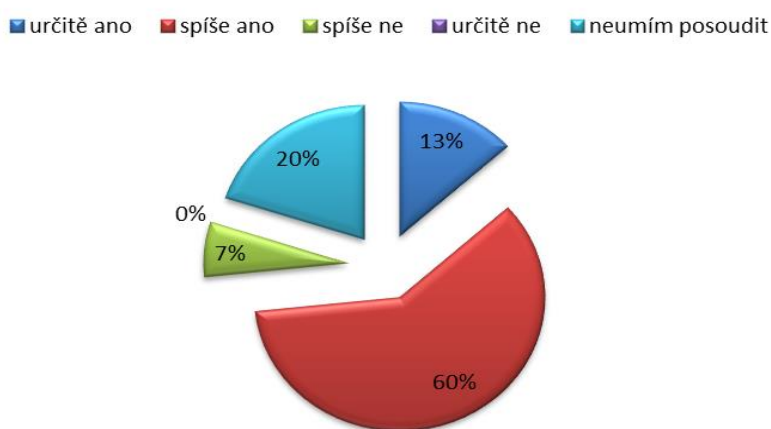
Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

Graf 8 - Výsledek průzkumu důležitosti benefitů při ucházení se o zaměstnání v daném podniku:



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

Graf 9 - Průzkum spokojenosti s danými benefity:



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

Otázka číslo 8 – Jste spokojen/a s nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

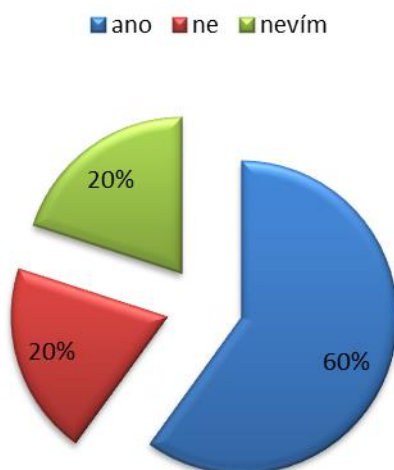
V grafu 9 je znázorněn poměr zaměstnanců, kteří jsou s nabídkou benefitů spokojeni více a kteří méně. Většina zaměstnanců tj. 9 je s nabídkou spíše spokojena, ale samozřejmě pokud by se nabídka rozšířila bylo by to pro ně jen přínosem. Žádný z dotazovaných neodpověděl URČITĚ NE, což je velmi pozitivní výsledek.

Otázka číslo 9 – V případě, že by Vám zaměstnavatel poskytl jako benefit jazykový kurz, využil/a byste jej?

Společnost Admio s.r.o. stejně jako většina konkurenčních firem by ráda rozšířila svou klientelu v zahraničí a proto jsem se rozhodla otázku týkající se jazykových kurzů zahrnout do dotazníkového průzkumu. V zájmu bylo zjištění počtu zaměstnanců, kteří by měli o kurz zájem a chtěli by se v jazyce zdokonalit. Doplňující otázkou byla také pokročilost zaměstnanců.

Z průzkumu je patrné, že devět zaměstnanců by se rádo takového kurzu zúčastnilo a v jazyce se tedy dále zdokonalovalo. Tři zaměstnanci odpověděli NE a to buď z důvodu pracovní či soukromé vytíženosti nebo například z důvodu vyššího věku kdy „už to neleze do hlavy“.

Graf 10 - Průzkum zájmu o jazykový kurz:



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

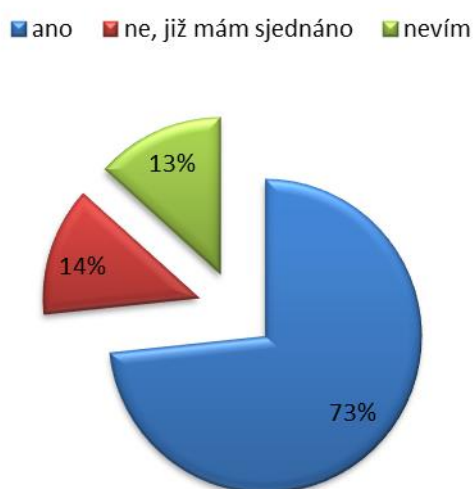
Otázka číslo 10 – V případě, že by Vám zaměstnavatel přispíval na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění, využil/a byste tohoto benefitu?

Otázku číslo deset jsem se rozhodla do dotazníkového průzkumu zahrnout z důvodu toho, že vedení společnosti stále přicházejí nabídky různých společností na možnost přispívání zaměstnancům, ať už se jedná o penzijní připojištění nebo soukromé

životní pojištění a zatím jich ze strany společnosti nebylo využito. Pro zaměstnance by byl tento příspěvek přínosem z hlediska daňového i odvodového.

V otázce číslo deset měli zaměstnanci možnost zatrhnout odpověď ANO – NE, již mám sjednáno – NEVÍM. Z průzkumu vyplívá, že jedenáct zaměstnanců by mělo o tento benefit zájem, dva zaměstnanci již mají sjednáno a dva ještě neví zda by tento benefit využili. V grafu číslo 11 zobrazuje výsledky v %.

Graf 11 - Průzkum zájmu o příspěvek na penzijní připojištění či soukromé životní pojištění:



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

Otázka číslo 11 - Jakému systému zaměstnaneckých benefitů byste dali přednost?

Jelikož zaměstnavatel uvažuje o rozšíření nabídky benefitů pro své zaměstnance, bylo vhodné zahrnout otázku číslo 11, tedy dotaz na systém zaměstnaneckých benefitů. Otázkou jsem chtěla ověřit, zda dávají zaměstnanci přednost fixnímu (zaměstnavatel nabídne určité druhy benefitů) nebo flexibilnímu (zaměstnanec si může vybrat z určitého balíčku benefitů) systému benefitů.

Z průzkumu je patrné, že 13 zaměstnanců by uvítalo flexibilní systém benefitů a pouze 2 zaměstnanci dávají přednost fixnímu. Výsledky zobrazuje graf číslo 12.

Graf 12 - Systém benefitů a zájem o ně:



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

Otázka číslo 12 – Domníváte se, že poskytování zaměstnaneckých benefitů pomáhá snížit fluktuaci zaměstnanců?

Z odpovědí zaměstnanců u otázky číslo 12 vyplývá, že pět zaměstnanců z patnácti se domnívá, že poskytování zaměstnaneckých benefitů spíše nepomáhá snížit fluktuaci zaměstnanců. Jiných šest zaměstnanců si ale myslí, že spíše nebo určitě ano poskytování zaměstnaneckých benefitů pomáhá snížit fluktuaci zaměstnanců. Vypovídá o tom také graf číslo 13, kde jsou hodnoty uvedeny v %.

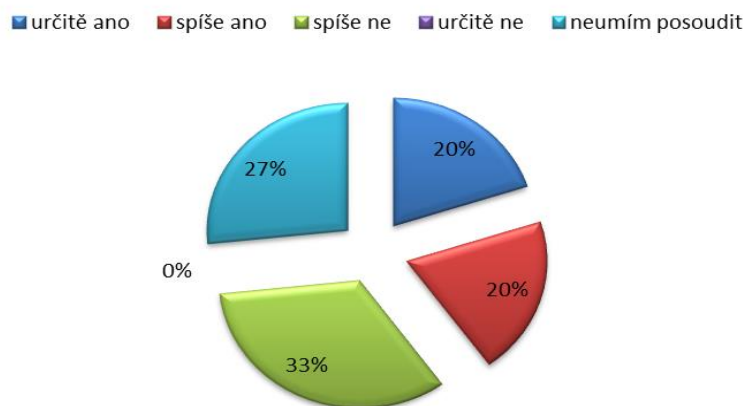
Otázka číslo 13 – Chybí Vám v nabídce zaměstnanecký benefit, který byste rád/a využil/a?

Touto otázkou jsem se snažila ověřit, zda nabídka benefitů, kterou společnost poskytuje svým zaměstnancům, je pro ně dostačující či nikoli. Případně jaký jiný benefit by ještě uvítali.

Osm zaměstnanců z patnácti odpovědělo, že jim nabídka vyhovuje a žádný benefit jim tedy v nabídce nechybí. Sedm zaměstnanců potom odpovědělo, že jim nějaký zaměstnanecký benefit schází. Čtyři z těchto sedmi zaměstnanců uvedli, že by uvítali příspěvek na penzijní připojištění, tři by chtěli dovolenou navíc a jeden zaměstnanec ještě

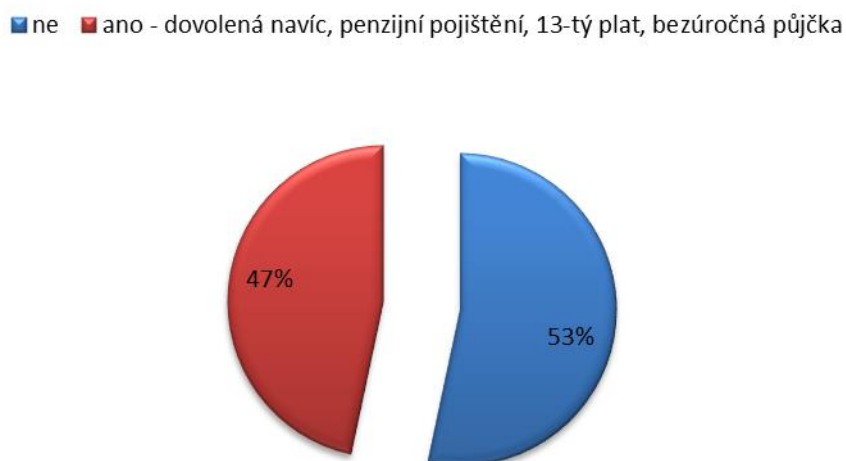
uvedl bezúročnou půjčku, služební telefon a třináctý plat. Výsledky znázorňuje graf číslo 14, který zobrazuje hodnoty v %.

Graf 13 - Průzkum vlivu zaměstnaneckých benefitů na fluktuaci zaměstnanců:



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

Graf 14 - Ověření, zda v nabídce benefitů zaměstnanci nějaký postrádají či nikoli, uvedeno:

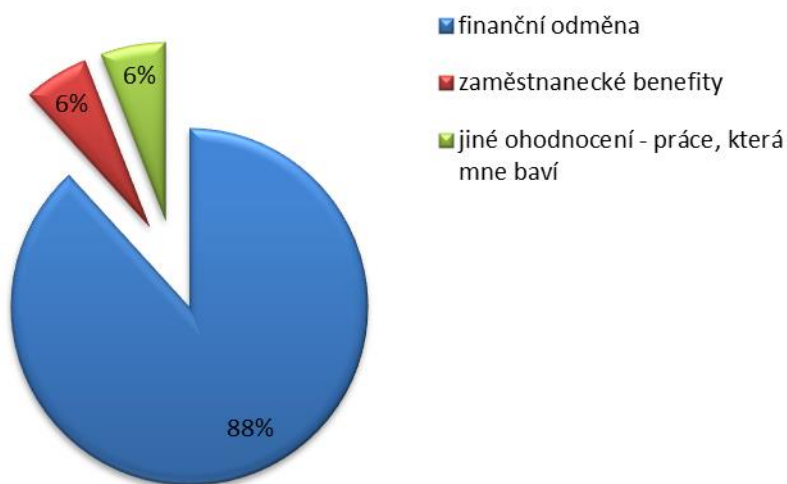


Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

Otázka číslo 14 – Co Vás motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

Otázka číslo čtrnáct je poslední otázkou dotazníku, kterou jsem chtěla ověřit, zda je vhodné pro zaměstnance rozšířit nabídku benefitů nebo raději nabídku finančních odměn. Z dotazníku vyplývá, že všech patnáct zaměstnanců ocení finanční odměnu více než benefit. Z těchto patnácti zaměstnanců pak jednoho motivuje jak finanční odměna, tak benefit. Jeden zaměstnanec také uvádí, že k lepšímu pracovnímu výkonu ho motivuje jak finanční odměna, tak práce, která ho naplňuje a baví.

Graf 15 - Ověření motivace k lepšímu pracovnímu výkonu:



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z výsledku průzkumu.

4.3 Přehled účtování zaměstnaneckých benefitů

Jak již bylo zmíněno, v současné době mohou zaměstnavatelé poskytnout svým zaměstnancům mimo měsíční odměny ve formě mzdy také další výhody, nebo-li benefity. Ovšem ne všechny poskytnuté benefity, které zaměstnanci obdrží, mohou být uplatněny i v daňových výdajích zaměstnavatele. Příklady účtování o poskytovaných výhodách v souladu se zákonem o účetnictví a zákonem o daních z příjmů či pokynem GFŘ jsou rozepsány v následujících přehledech.

1. Odborný rozvoj zaměstnanců

Jedná se o nepeněžní plnění vynaložené organizací na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti dané společnosti, např. odborné či jazykové školení. Jelikož se jedná o nepeněžní plnění, nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci peníze, aby si sám vybral seminář, který mu bude vyhovovat. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout a dle jeho uvážení objednat odborný seminář na který si nechá vystavit daňový doklad s údaji své společnosti.

Jazykový kurz je v současné době nutný jak pro asistentku, tak pro účetní či ekonoma, který musí předkládat výkazy a komunikovat s kolegy mateřské společnosti sídlící v např. v Anglii.

Účtování odborného semináře uvádí tabulka číslo 1. Obdobně by se účtoval také jazykový kurz.

Tabulka 1 - Účtování o odborném rozvoji zaměstnanců

	MÁ DÁTI	DAL	částka
Odborný seminář	527	325	1500 Kč
Úhrada semináře	325	211	1500 Kč

Zdroj: vlastní zpracování.

2. Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel má možnost přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Splní-li zaměstnavatel podmínky uvedené v § 6 odst. 9 písm.p. ZDP může tyto výdaje uplatnit jako daňové. Zákon pouze uvádí výši, kterou lze uplatnit do daňových výdajů. V případě, že zaměstnavatel bude zaměstnanci poskytovat příspěvek vyšší než 24 000 Kč, bude se jednat o nedaňový výdaj.

Tabulka číslo 2 znázorňuje účtování předpisu pojistného na penzijní připojištění za kalendářní měsíc leden. Organizace uhradí dle smlouvy v únoru. Vzhledem k tomu, že k úhradě došlo až v následujícím období, vzniká tím zaměstnavateli vůči zaměstnanci závazek.

Tabulka 2 – Účtování o penzijním připojištění

	MÁ DÁTI	DAL	částka
Měsíční předpis pojistného	527	333	1500 Kč
Úhrada pojistného	333	221	1500 Kč

Zdroj: vlastní zpracování.

3. Příspěvky na kulturu, sport, rekreace a zájezdy

Příspěvky na kulturu, sport či rekreaci mohou zaměstnavatelé poskytovat ze sociálních fondů, případně ze zisku po zdanění. Pokud tyto zdroje nemají, pak lze tyto příspěvky poskytnout pouze jako nedaňové výdaje.

Tabulka číslo 3 zobrazuje přehled účtování takovýchto příspěvků.

Tabulka 3 - Účtování příspěvku hrazeného ze soc. fondu

	MÁ DÁTI	DAL	částka
Faktura za nákup poukazů ze soc. fondu	427	325	3 000 Kč
Úhrada faktury	325	221	3 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování.

Tabulka 4 - Účtování nákupu vstupenek na divadelní festival

	MÁ DÁTI	DAL	částka
Faktura za nákup vstupenek na divadelní festival	528	325	5 000 Kč
Úhrada faktury	325	221	5 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování.

4.4 Návrh optimalizace na základě dotazníkového průzkumu

V této kapitole se zabývám návrhem optimalizace u vybraných stávajících zaměstnaneckých benefitů a snažím se přidat některé další druhy zaměstnaneckých benefitů. Snaha tohoto systému je snížit fluktuaci a více zavázat zaměstnance k setrvání ve společnosti Admio s.r.o.

1. Pitný režim na pracovišti

Na základě dotazníkového šetření pouze 10/15 zaměstnanců považuje 6 lahví minerální vody na měsíc za benefit. Aby byl dodržován správný pitný režim, měli by zaměstnanci obdržet minimálně 1 lahev na den což je 30 lahví za měsíc. Z pohledu organizace je ovšem minerální voda daňově neuznatelný výdaj na základě § 25 (1) písm. zm) zákona o daních z příjmů.

V tomto případě by tedy mohli zaměstnanci ocenit dodržování pitného režimu na pracovišti ve formě barelu s vodou. Z pohledu organizace se tato eventualita jeví jako výhodná v případě, že jde o pitnou vodu. Z pohledu zaměstnance jde vždy o příjem, který není předmětem daně z příjmů podle § 6 odst. 7 písm. b), a tím pádem nevstupuje do pojistných vyměřovacích základů.

Výjimku tvoří poskytování ochranných nápojů podle § 8 a přílohy č. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve dnech, kdy teplota na pracovišti vystoupí nad 34 °C. Z pohledu zaměstnavatele dle § 24 (1) písm. 1) odst. 1 se nápoje stávají daňovým výdajem.

Výhodou zásobníku je, že nezabírá mnoho místa, horká a vychlazená voda je stále k dispozici a dodávku i odvoz prázdných barelů zajišťuje dodavatel.

2. Penzijní připojištění

Penzijní připojištění je finanční produkt, který má částečně kompenzovat pokles příjmu v důchodovém věku.

Zaměstnavatel může náklady vynaložené na příspěvky zaměstnanců na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zahrnout do daňových výdajů, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na výše uvedené příspěvky vyplývá z kolektivní smlouvy,

vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy. (24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

Pokud zaměstnavatel poskytuje výše uvedené příspěvky, tak pro účely daně z příjmů platí, že:

- u příspěvku na penzijní připojištění musí jít o smlouvu podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů;

- u příspěvku na doplňkové penzijní spoření o smlouvu podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů,

- u příspěvku na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění (§ 6 odst. 16 ZDP), která provozuje penzijní pojištění v členském státě EU nebo státě tvořícím Evropský hospodářský prostor a podléhá dohledu příslušných orgánů v tomto státě, musí jít o smlouvu uvedenou v § 6 odst. 9 písm. p) bod 2. ZDP za podmínek, že k výplatě plnění z pojištění dojde až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let i dalších podmínek tam uvedených.

Navrhují tedy zahrnout tento příspěvek do vnitřního předpisu zaměstnavatele a určit, kteří zaměstnanci mají na příspěvek nárok a v jaké výši. Buď je možné zahrnout určitou částku pro všechny zaměstnance a nebo tento příspěvek přidělit zaměstnanci dle odpracované doby u zaměstnavatele a tímto i zvyšovat výši příspěvku.

3. Vzdělávání – jazykový kurz

Z dotazníkového průzkumu vyplývá, že devět zaměstnanců by mělo zájem o zajištění jazykového kurzu – konkrétně anglického jazyka.

Ze strany zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými výdaji výdaje vynaložené na prohlubování kvalifikace, výdaje vynaložené na zvyšování kvalifikace i výdaje na rekvalifikace (podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti), pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. U zaměstnance je pak od daně osvobozeno.

Navrhují tedy poskytnout tento benefit těm zaměstnancům, kteří budou mít o kurz anglického jazyka zájem. Zaměstnancům budou rozdány rozřazovací testy na základě kterých se vytvoří jednotlivé studijní skupiny. Zaměstnanci, kteří již

anglický jazyk ve své práci využívají můžou být zařazeni do skupiny kde bude probíhat komunikace s rodilým mluvčím.

4. Pružný systém výběru zaměstnaneckých výhod

V dotazníkovém průzkumu byl také zkoumán zájem pracovníků o pružný systém výběru zaměstnaneckých výhod. Téměř všichni zaměstnanci by tento systém využívání zaměstnaneckých výhod uvítala.

Pružný systém výběru zaměstnaneckých benefitů poskytuje zaměstnanci možnost výběru benefitů z dané nabídky, při čemž jsou omezeni pouze výší finančního příspěvku. Možnost zvolit si benefit dle vlastního uvážení, směřuje k větší spokojenosti zaměstnanců. Ti si následně lépe uvědomují hodnotu benefitů a nevnímají je jako samozřejmost. Zavedení takového systému benefitů však pro zaměstnavatele většinou znamená vynaložení vyšších finančních nákladů a větší administrativní zátěž.

Společnosti Admio bych zavedení takového systému benefitů určitě doporučila. Vzhledem k malému počtu zaměstnanců by dodatečné náklady i administrativní zátěž nemusely být tak výrazné. K evidenci by stačila například tabulka v MS Excel. Finanční limit je již na zvážení zaměstnavatele.

S ohledem na názor některých zaměstnanců, že výše benefitu by se měla odvíjet od pracovních výsledků jednotlivých zaměstnanců, navrhuji prozatím zavést jednotný finanční limit pro všechny zaměstnance. Pokud by se tento způsob neosvědčil, je vždy možné provést úpravu systému poskytování benefitů.

Do nabídky benefitů bych navrhovala zahrnout následující výhody: příspěvek na kulturní a sportovní akce, příspěvek na zdravotní péči a příspěvek na rekreaci.

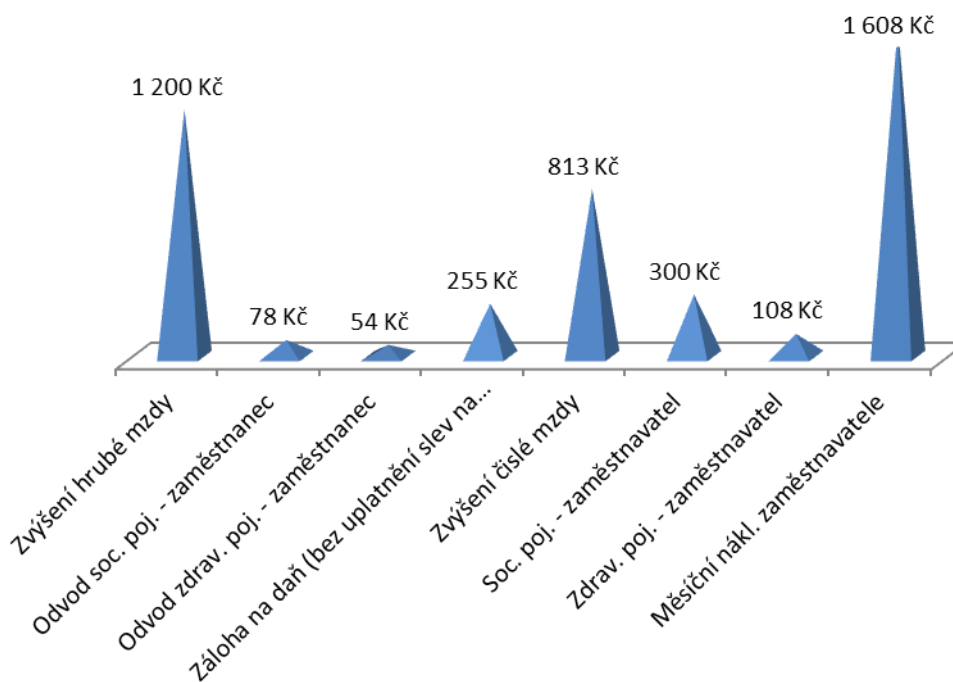
Druhou možností, jak může společnost v této oblasti vyjít svým zaměstnancům vstříc, je poskytování poukázek, kdy si zaměstnanec může sám zvolit, na co danou poukázku využije. Společnost by opět stanovila finanční limit na jednoho zaměstnance dle svých možností a uvážení. Uvedené poukázky nabízí například společnosti Chéque Déjeuner nebo Sodexo Pass. Tyto společnosti nabízejí poukázky, na které lze čerpat dovolené, kulturu, sport či vzdělání. Nevýhodou je, že poukázky akceptují jen vybraní obchodníci.

5. Porovnání možnosti zvýšení hrubé mzdy či zvýšení benefitů

Z dotazníkového průzkumu také vyplynulo, že všech 15 dotazovaných zaměstnanců upřednostňuje finanční odměnu tedy navýšení hrubé mzdy před širší nabídkou zaměstnaneckých výhod.

Tuto možnost by uvítali všichni zaměstnanci i přesto, že formou benefitu by získali více, než v případě zvýšení čistého příjmu.

Graf 16 - Zvýšení hrubé mzdy

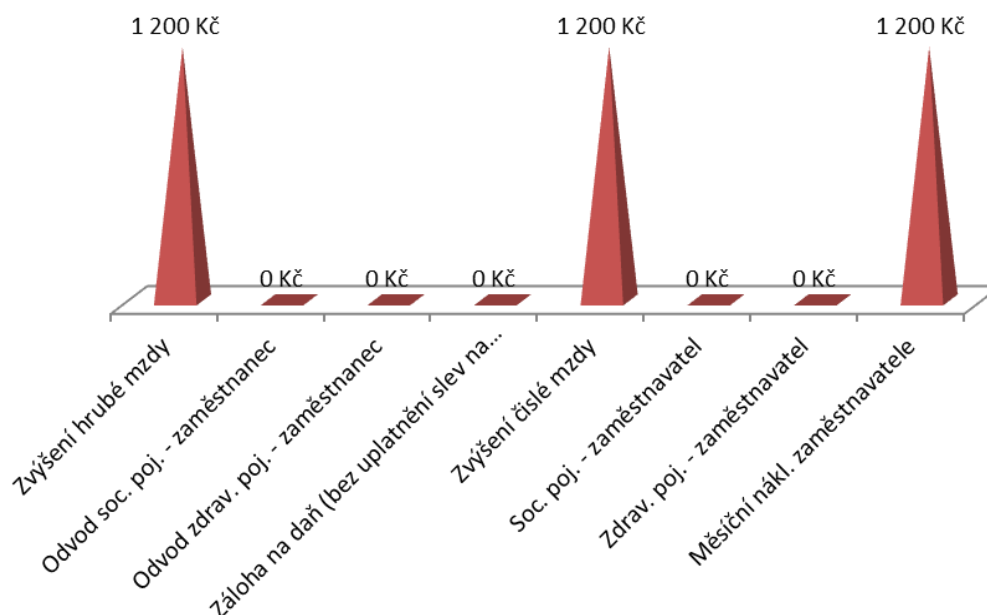


Zdroj: vlastní zpracování.

Porovnání výše uvedených možností je zobrazeno v grafech číslo 16 a 17, ve kterých je znázorněno zvýšení hrubé mzdy o 1 200 Kč a poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve stejné výši.

Z grafů je patrné, že poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1 200 Kč je pro zaměstnance i pro zaměstnavatele mnohem výhodnější než zvýšení hrubé mzdy o stejnou částku. Je však nutné zmínit, že rozdíl ve výši 387 Kč zaměstnanec reálně nezíská, protože tato částka se připisuje na jeho účet u pojišťovny.

Graf 17 - Příspěvek na penzijní připojištění



Zdroj: vlastní zpracování.

V případě, že se firmě bude dařit a bude mít dostatečné množství financí a rozhodne se investovat do svých zaměstnanců, doporučuji rozšíření nabídky či navýšení částek takových benefitů, které umožňují daňovou a odvodovou úsporu, před navýšením hrubých mezd. Kromě zavedení příspěvku na penzijní připojištění se může jednat např. o rozšíření financování odborných školení.

Poskytování ostatních zaměstnaneckých výhod, které společnost v současné době nabízí, bych doporučila ponechat za stávajících podmínek. Jedná se například o příspěvek na stravování.

Konečné rozhodnutí však vždy zůstává na společnosti a na jejích finančních možnostech. Pokud se podíváme na výsledky hospodaření společnosti Admio za poslední dva roky uvedené v příloze 1 a 2 vidíme, že společnost hospodaří se ziskem. Toto se dá předpokládat i do budoucna. Proto bych společnosti doporučila, aby raději investovala více do svých zaměstnanců, např. právě prostřednictvím zaměstnaneckých výhod, které umožňují snížení základu daně, než investovala do státního rozpočtu prostřednictvím odváděných daní.

4.5 Zhodnocení nastaveného systému zaměstnaneckých benefitů

Společnost Admio s.r.o. je menší firma se dvěma pobočkami a celkovým počtem 23 zaměstnanců. Nedá se tedy předpokládat, že výčet zaměstnaneckých benefitů bude nějak rozsáhlý. Zaměstnanecké benefity jsou zde nastaveny dle potřeby a nutnosti – služební telefon či notebook zde opravdu nemá každý. I když v dnešní době, kdy je nutností, aby byl člověk flexibilní, by bylo vhodné o tomto benefitu uvažovat. Zaměstnanec, který má služební telefon je vždy dostupný a může klientovi vyjít vstříc či poradit kdykoli.

Všichni zaměstnanci mají volnou pracovní dobu a je jim umožněno v případě potřeby pracovat z domova tedy home office. Tyto dvě výhody proto hodnotím jako největší benefit, který firma poskytuje. Do budoucna by také bylo vhodné zavést například Kafeteria systém odměňování, aby měli zaměstnanci možnost využívat i nějaké relaxační benefity – zajít si zacvičit či na masáž. Spokojený a odpočínutý zaměstnanec podává lepší pracovní výkony a svou práci odvádí zodpovědně.

Jak ovšem z dotazníků vyplynulo, zaměstnanci Admia by spíše než benefity, ocenily pohyblivou složku ve formě finanční odměny. Zaměstnanci si zřejmě neuvědomují, že v případě finanční odměny dojde ke zvýšení jejich hrubé mzdy a tedy i odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Přijdou tedy o část svého benefitu, který tímto „věnují“ státu. Většina zaměstnanců poskytnutí benefitu vnímá jako výhodu, která jim zpříjemní život, ale finanční částka je to správné ohodnocení jejich snahy ve výkonu svého zaměstnání.

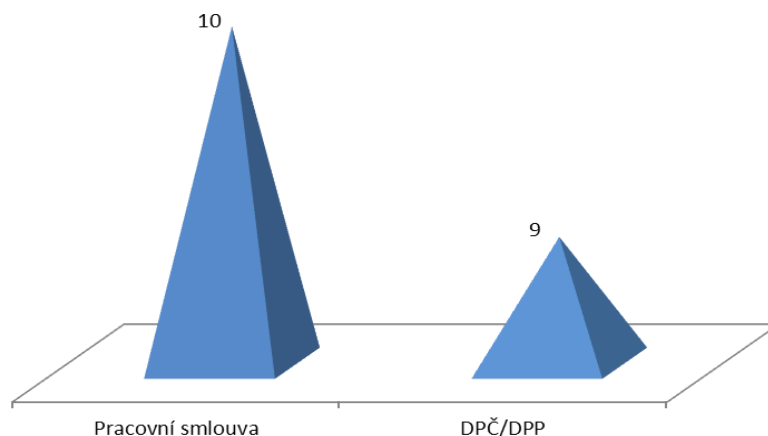
4.6 Benefitní systémy klientů společnosti Admio s.r.o.

Mezi největší klienty společnosti Admio patří například společnost Etimos Human s.r.o., Deufol Česká republika a.s., Bruker s.r.o. nebo Reprofit International s.r.o.

Společnost Etimos Human, zabývající se agenturním zaměstnáváním a také nábořem zaměstnanců, zároveň patří mezi první klienty společnosti Admio. Tato společnost byla založena v roce 2008 třemi společníky. V současné době se s ročním obratem na hranici 100.000.000 Kč řadí mezi největší agentury práce v České republice. Má celkem pět poboček – v Liberci, v Praze, v Plzni, v Kolíně a v Ostravě. V roce 2015 měla 22 aktivních klientů. Graf 18, 19 a 20 zobrazuje průměrný počet přidělených

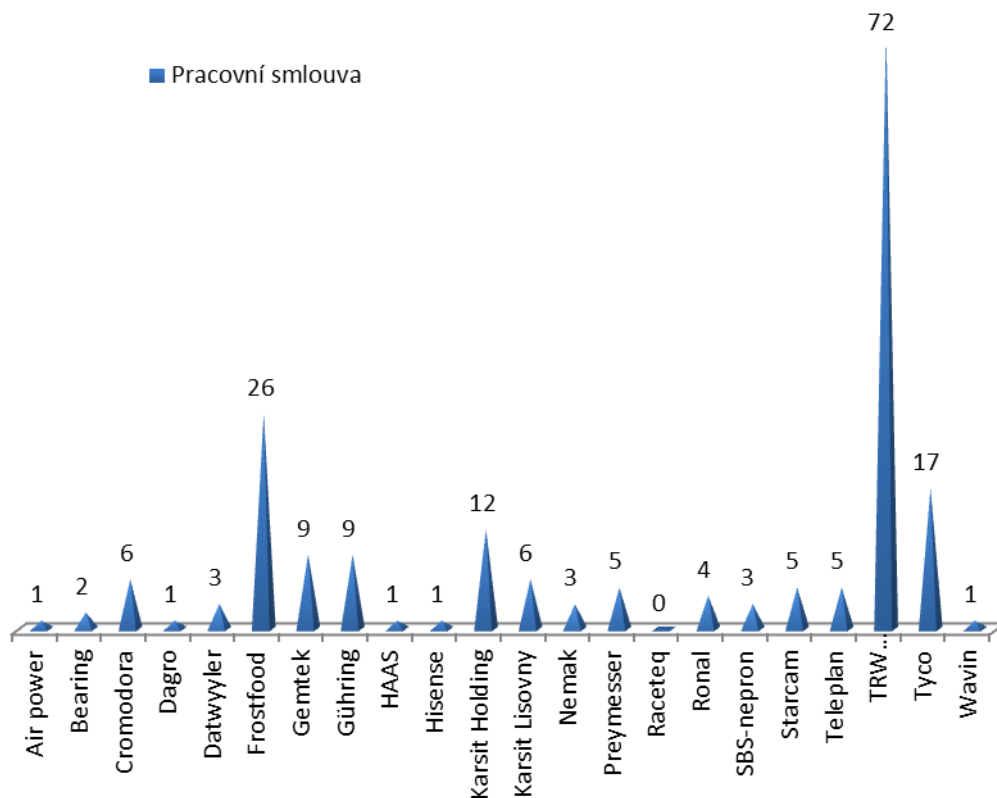
zaměstnanců k jednotlivým klientům společnosti Etimos Human a také průměrný počet kmenových zaměstnanců společnosti.

Graf 18 – Průměrný počet kmenových zaměstnanců v roce 2015.



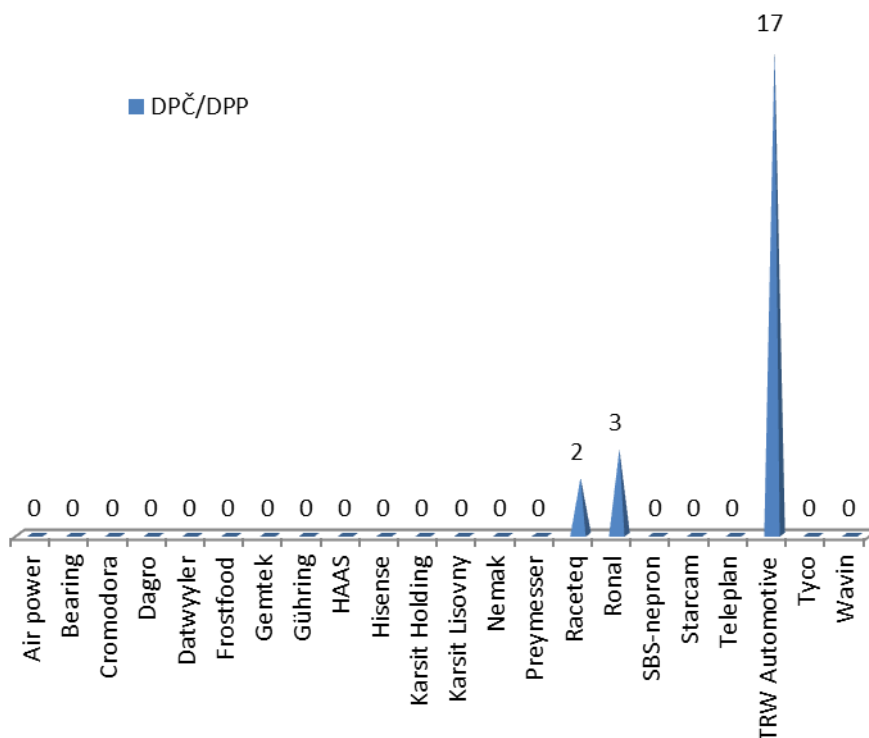
Zdroj: vlastní zpracování.

Graf 19 - Průměrný počet zaměstnanců přidělených k jednotlivým klientům v roce 2015 (zaměstnaných na pracovní smlouvu).



Zdroj: vlastní zpracování.

Graf 20 - Průměrný počet zaměstnanců přidělených k jednotlivým klientům v roce 2015 (zaměstnaných na DPP/DPČ).



Zdroj: vlastní zpracování.

Z grafů je patrné, že největším klientem společnosti Etimos Human je TRW Automotive, která patří mezi přední světové výrobce a dodavatele dílů pro automobilový průmysl. Právě pro to, že se jedná o nadnárodní společnost, mohou nabídnout svým zaměstnancům a to i těm agenturním, volitelný systém benefitů prostřednictvím benefitní společnosti Benefitry.cz. Dříve poskytovali svým zaměstnancům pouze výkonostní prémie ve výši 25 % měsíčně, které byly zahrnuty do jejich hrubé mzdy. O přidělené výši rozhodovalo vedení TRW na základě jejich pracovního výkonu. Nyní jim dle zásluhy standardním způsobem prémie přidělí, ale nově na tak zvanou benefitní kartu, Zaměstnanec si následně sám zvolí, jaký benefit využije. Pro zaměstnance je to mnohem výhodnější, protože tento benefit nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Podobným způsobem ohodnocují své zaměstnance také společnosti Bruker, Deufol a Reprofit International. Nabízí svým zaměstnancům jak služební auta pro soukromé účely či volnou pracovní dobu, tak benefitní karty. Záleží samozřejmě na pracovním zařazení konkrétního zaměstnance.

Dle výše uvedeného můžeme tedy udělat určité srovnání. Je zcela zřejmé, že čím je společnost větší a má více zaměstnanců, tím více benefitů jim může poskytnout. Dalším důvodem proč benefity poskytnout je fakt, že ve společnosti je zaměstnaná spousta lidí a je tedy těžké udržet s nimi bližší vztah než ten pracovní. Takoví zaměstnanci by si bez těchto benefitů mohli připadat nedocenění a cítili by se jen jako obyčejná pracovní síla.

Naopak malé podniky si nemohou dovolit vkládat takové investice do zaměstnaneckých výhod a proto poskytují svým zaměstnancům základní benefity a vztah s nimi udržují přímým kontaktem. Společnosti poskytující benefity mají tedy konkurenční výhody na trhu zaměstnavatelů oproti zaměstnavatelům, kteří benefity nenabízejí. Mají mnohem vyšší šanci zaujmout a udržet si kvalitní zaměstnance, zvýšit jejich zájem, pracovní výkon a loajalitu. Budují si díky nim dobré jméno firmy a mohou tím dobře propagovat svou značku. V neposlední řadě mají díky nim velké množství daňových úspor v souvislosti s odvody sociálního a zdravotního pojištění, a to jak u sebe, tak i u zaměstnance.

5 ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá popisem a strukturou jednotlivých druhů zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům. Dále se zabývá analýzou typů zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům s ohledem na daňové možnosti. Dále práce zpracovává návrh na zlepšení situace a optimalizaci poskytování benefitů, včetně daňových aspektů z pohledu zaměstnavatele.

První část práce se věnuje teoretickým poznatkům z oblasti zaměstnaneckých benefitů v návaznosti na personální práci. Především determinuje základní pojmy, jejich význam, způsob poskytování, daňové a legislativní předpisy, kterými jsou upraveny. Hlavními zdroji pro zpracování teoretické části byla publikace Ivana Macháčka a také publikace Josefa Koubka. Důležitým zdrojem pro daňovou část byl Zákon o daních z příjmů.

V další části je uveden průzkum zveřejněný v článku Mladé fronty, kde je prezentováno, které zaměstnanecké benefity jsou v tuzemsku nejposkytovanější a také nejžádanější.

V praktické části je představena účetní společnost Admio s.r.o. s její historií, oborem působnosti i počtem zaměstnanců. Je zde také uvedeno jaké benefity společnost svým zaměstnancům poskytuje.

Dále je provedeno vyhodnocení dotazníku, jenž byl zaměstnancům předán na jejich meeting day v Brně. Dotazník se zabýval poskytováním zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Admio. Hlavním úkolem tohoto průzkumu bylo zjistit, zda zaměstnanci ví jaké benefity jsou jim poskytovány, jaké benefity by uvítali a zda by měli zájem o konkrétní benefity typu jazykový kurz a příspěvek penzijní připojištění. Dotazníkového šetření se zúčastnili všichni zaměstnanci pobočky Brno.

V poslední části je navržena optimalizace stávajících zaměstnaneckých výhod, která byla navržena na základě již zmíněného dotazníku. Při aplikaci optimalizace do praxe je vhodné, aby vedení dané společnosti provedlo průzkum všech zaměstnanců, zda s navrhovaným řešením souhlasí. V opačném případě by navrhovaná optimalizace nebyla účelná. Závěrem ještě zmiňuji nejvýznamnější klienty společnosti Admio a nastiňuji jejich způsob poskytování zaměstnaneckých výhod v souvislosti s velikostí firmy a počtem zaměstnanců.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of human resource management practise*. 13th edit. UK: Kogan page, 2014. ISBN 978-0-7494-6964-1.
- HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. *Daňové a nedaňové náklady 2016*. Praha: Grada Publishing, 2016. 230 s. ISBN 978-80-905899-2-6.
- KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.
- KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. Praha: 1. VOX, 2015. 344 s. ISBN 978-80-87480-33-5.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2010. 159 s. ISBN 978-80-7263-605-1.
- KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha : Grada, 2010. 215 s. ISBN 978-80-2472-497-3.
- KOVANICOVÁ, Dana. *Abeceda účetních znalostí pro každého*. 17. aktualizované vydání. Praha : Polygon, 2007. 416 s. ISBN 978-80-7273-143-5.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-7357-275-3.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha : ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015, úplná znění platná k 1.1.2015*. 24. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha : Linde, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2. vyd. Praha : Linde, 2009. 240 s. ISBN 978-80-7201-754-6.
- PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2012*. Olomouc : ANAG, 2012. 456 s. ISBN 978-80-7263-717-1.
- SEDLÁKOVÁ, Eva. *Daňové a nedaňové výdaje*. Český Těšín : Poradce, 2013. 264 s. ISBN 978-80-7365-344-6.
- VYBÍHAL, Václav a kol., *Mzdové účetnictví 2015, praktický průvodce*. 18. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Finexpert.cz: Firmy sázejí na dlouhodobé benefity, zájem o stravenky stále klesá [online]. Copyright © 2015 [cit. 2015-11-29] Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/firmy-sazeji-na-dlouhodobé-benefity-zajem-o-stravenky-stale-klesa>

Managemenmania.cz: Zaměstnanecké benefity (employee benefits) [online]. Copyright © 2011-2013 [cit. 2015-11-17] Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/zamestnanecke-benefity-employee-benefits>

Managemenmania.cz: Zaměstnanecké benefity (employee benefits) [online]. Copyright © 2011-2013 [cit. 2015-11-17] Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/motivace-a-motivovani>

Zaměstnanecké výhody a jejich daňový režim 2015. In: *Vysokoškolský odborový svaz*. Informační portál. [online]. 2010—2016©VOS 9.12.2014 [cit. 2015-11-17]. Dostupné z: http://vos.cmkos.cz/file_download/1213972012/Zam%C4%9Bstnaneck%C3%A9+v%C3%BDhody+a+jejich+da%C5%88ov%C3%BD+re%C5%BEim+2015.doc

STANICKÝ, Martin, 2015. Jak na firemní benefity, aby uspokojovaly zaměstnance? In: *FinExpert.cz* [online]. 12.1.2015 [cit. 2015-10-28]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/jak-na-firemni-benefity-aby-uspokojovaly-zamestnance>

URBAN, Jan, 2005. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. In: *Daňáři online*. Portál daňových poradců a profesionálů. [online]. 6.10.2005 [cit. 2015-11-17]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

ZÁKONY

§ 6 odst. 9 písm. a), b), d), e), i), t) Zákona o daních z příjmů

§ 15 odst. 5 a 6 Zákona o daních z příjmů

§ 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3, písm. zw Zákona o daních z příjmů

§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3-5 Zákona o daních z příjmů

§ 24 odst. 2 písm. p) Zákona o daních z příjmů

§ 25 odst. 1 písm. h) body 1 až 2 Zákona o daních z příjmů

§ 25 odst. 1 písm. j) Zákona o daních z příjmů

§ 25 odst. 1 písm. k) Zákona o daních z příjmů

§ 3 odst. 2 písm. b) zákona 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

§ 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení

§ 67 odst. 1 Zákoníku práce

§ 192 odst. 3 Zákoníku práce

§ 213 Zákoníku práce

§ 236 Zákoníku práce

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

7 SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 - Počet zaměstnanců v letech 2006-2015	36
Graf 2 - Rozdělení zaměstnanců dle pohlaví:	39
Graf 3 – Rozdělení zaměstnanců dle věku:	40
Graf 4 - Rozdělení zaměstnanců podle počtu odpracovaných let:.....	40
Graf 5 - Rozdělení zaměstnanců dle pracovního zařazení:.....	41
Graf 6 - Rozdělení zaměstnanců podle vzdělání:	41
Graf 7 – Rozdělení benefitů dle poskytování:	43
Graf 8 - Výsledek průzkumu důležitosti benefitů při ucházení se o zaměstnání v daném podniku:	44
Graf 9 - Průzkum spokojenosti s danými benefity:	44
Graf 10 - Průzkum zájmu o jazykový kurz:.....	45
Graf 11 - Průzkum zájmu o příspěvek na penzijní připojištění či soukromé životní pojištění:.....	46
Graf 12 - Systém benefitů a zájem o ně:.....	47
Graf 13 - Průzkum vlivu zaměstnaneckých benefitů na fluktuaci zaměstnanců:	48
Graf 14 - Ověření, zda v nabídce benefitů zaměstnanci nějaký postrádají či nikoli, uvedeno:.....	48
Graf 15 - Ověření motivace k lepšímu pracovnímu výkonu:	49
Graf 16 - Zvýšení hrubé mzdy	55
Graf 17 - Příspěvek na penzijní připojištění	56
Graf 18 – Průměrný počet kmenových zaměstnanců v roce 2015.	58
Graf 19 - Průměrný počet zaměstnanců přidělených k jednotlivým klientům v roce 2015 (zaměstnaných na pracovní smlouvu).....	58
Graf 20 - Průměrný počet zaměstnanců přidělených k jednotlivým klientům v roce 2015 (zaměstnaných na DPP/DPČ).	59

8 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Účtování o odborném rozvoji zaměstnanců	50
Tabulka 2 - Účtování o penzijním připojištění	51
Tabulka 3 - Účtování příspěvku hrazeného ze soc. fondu	51
Tabulka 4 - Účtování nákupu vstupenek na divadelní festival	51

9 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Rozvaha společnosti Admio s.r.o. – rok 2014

Příloha č. 2 – Výkaz zisku a ztráty společnosti Admio s.r.o. – rok 2014

Příloha č. 3 – Rozvaha společnosti Admio s.r.o. – rok 2015

Příloha č. 4 – Výkaz zisku a ztráty společnosti Admio s.r.o. – rok 2015

Příloha č. 5 – Výpis z obchodního rejstříku společnosti Admio s.r.o.

Příloha č. 6 – Výpis z obchodního rejstříku společnosti Etimos Human s.r.o.

Příloha č. 7 – Dotazník pro zaměstnance Admio s.r.o. – prázdný