

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Mzdové náklady a benefity ve společnosti LIPRA PORK**

**Anna Kopecká**

© 2016 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Anna Kopecká

Provoz a ekonomika

Název práce

**Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci**

Název anglicky

**Labour costs and benefits in selected organization**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je optimalizace struktury benefitů z hlediska daňového zatížení a motivace. Na základě výsledků analýzy stávajícího stavu mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve společnosti LIPRA PORK a.s. Rovensko pod Troskami budou navrženy úpravy vedoucí k optimalizaci stávajícího stavu.

### Metodika

Metodika diplomové práce bude založena na rešeršním zpracování odborné literatury vztahující se k problematice mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů. Ve vybraném podniku budou analyzovány mzdové náklady a struktura aktuálně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Pomocí dotazníkového šetření bude ověřen motivační faktor poskytovaných benefitů. Komparací obecných poznatků na základě rešeršního zpracování s výsledky statistického vyhodnocení dotazníkového průzkumu bude nalezena optimální struktura benefitů z hlediska daňového zatížení a motivace zaměstnanců. Na základě syntézy získaných poznatků bude formulován návrh na optimalizaci mzdových nákladů a struktury zaměstnaneckých benefitů ve společnosti LIPRA PORK a.s. Rovensko pod Troskami.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

## Klíčová slova

Mzda, zaměstnanecký benefit, zaměstnanec, zaměstnavatel, mzdové náklady, daň z příjmu, zákonné sociální a zdravotní pojištění.

---

## Doporučené zdroje informací

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA, – HÁJKOVÁ, I. – SVĚTLÍKOVÁ, D. *Pracovní právo*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2009. ISBN 978-80-213-1950-9. ČESKO, – RANDLOVÁ, N. – ČESKO. ZÁKONÍK PRÁCE (1965, NOVELY 1999-2006). *Zákoník práce 2015 : redakční uzávěrka 12.1.2015*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-093-3. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-275-4. ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní 2014*. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-851-2.

---

## Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 10. 10. 2015

**Ing. Helena Čermáková, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2016

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Mzdové náklady a benefity se společnosti LIPRA PORK" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2016

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové za odborné rady a připomínky, vstřícnost na konzultacích při zpracování diplomové práce.

Dále bych ráda poděkovala společnosti LIPRA PORK a.s., která mi poskytla veškeré informace a data pro zpracování diplomové práce

# Mzdové náklady a benefity ve společnosti LIPRA PORK

## Souhrn

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů, jejich daňového zatížení na straně zaměstnance a zaměstnavatele a jejich účtování.

První část je zaměřena na teoretická východiska. Jsou popsány způsoby, jakým lze získávat jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich dopady na daňovou soustavu. V poslední fázi teoretických východisek je vysvětleno účtování a použití správných účtů.

Ve druhé části diplomové práce jsou teoretická východiska aplikovaná na vybranou společnost LIPRA PORK. Jsou použity prostředky pro analýzu zaměstnaneckých benefitů ve vybraném podniku a zhodnocen jeho současný stav. Poté byly stanoveny požadavky, které si zvolil sám zaměstnavatel. Následně byl na základě požadavků sestaven dotazník, který byl aplikován na zaměstnance. Po vyhodnocení všech vrácených dotazníků byla nalezena optimální struktura benefitů tak, aby splnila veškerá kritéria zaměstnavatele a naplnila očekávání zaměstnanců.

**Klíčová slova:** Mzda, benefit, zaměstnanec, zaměstnavatel, daňově uznatelný náklad, mzdové náklady, daň z příjmu, zákonné sociální a zdravotní pojištění.

# **Labour costs and benefits of the company LIPRA PORK**

## **Summary**

This thesis deals with employee benefits, their tax burden of employer and employee and their accounting.

The thesis consists of two parts. The theoretical part describes ways of providing of employee benefits, their impact on the tax system and provides with the foundation for the application part.

The application part contains introduction of company LIPRA PORK and analysis of its current employee benefits portfolio. Based on this analysis and based on requirements of employer and employees optimal portfolio of employee benefits is designed. This portfolio aims to fulfil not only all the criteria given by employer, but also to meet the employee expectations.

**Keywords:** Wages, benefits, employee, employer, tax deductible expense, labour costs, income tax , social security and health insurance

## Obsah

1	Úvod .....	12
2	Cíl práce a metodika .....	13
2.1	Cíl práce .....	13
2.2	Metodika .....	13
3	Literární rešerše .....	14
3.1	Zaměstnanecký benefit .....	14
3.2	Způsoby poskytování benefitů .....	14
3.3	Třídění a druhy benefitů .....	16
3.4	Stravování zaměstnanců .....	18
3.4.1	Stravenky .....	21
3.5	Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění .....	23
3.6	Odborný rozvoj zaměstnanců .....	26
3.7	Osobní automobil .....	30
3.8	Kultura, sport a rekreace .....	34
3.9	Dary zaměstnancům .....	36
3.10	Sociální výpomoc .....	37
3.11	Půjčky poskytnuté zaměstnancům .....	38
3.12	Bydlení .....	40
3.13	Péče o zdraví .....	41
3.14	Odstupné, dovolená .....	42
3.15	Odměna .....	43
3.16	Fond kulturních a sociálních potřeb .....	44
3.17	Sociální fond .....	46
3.18	Mzdové náklady .....	47
3.18.1	Mzda, plat a odměna z dohody .....	47
3.18.2	Mzdový systém .....	48
3.18.3	Výpočet mzdy zaměstnance .....	50
3.18.4	Účtování mzdy zaměstnanci .....	52
4	Vlastní část .....	55
4.1	Základní informace o společnosti LIPRA PORK .....	55
4.2	Současný stav benefitů ve společnosti LIPRA PORK .....	62



4.2.1	Příspěvek na penzijní připojištění .....	62
4.2.2	Stravenky .....	63
4.2.3	Pracovní výročí.....	65
4.3	Požadavky zaměstnavatele .....	66
4.4	Požadavky zaměstnanců .....	70
4.5	Výběr benefitů s finanční kalkulací .....	80
4.5.1	Stravenky .....	80
4.5.2	Penzijní připojištění.....	83
4.5.3	Příspěvek při pracovním výročí .....	84
4.5.4	Příspěvek na rekreaci.....	85
4.6	Sestavení a návrh portfolia benefitů .....	87
4.7	Účtování vybraných benefitů.....	88
4.7.1	Účtování stravenek .....	88
4.7.2	Účtování příspěvku na penzijní připojištění.....	89
4.7.3	Účtování příspěvku při pracovním výročí a příspěvku na rekreaci.....	90
5	Zhodnocení výsledků .....	92
6	Závěr.....	94
7	Seznam použitých zdrojů .....	95
8	Přílohy .....	98

## **Seznam obrázků**

Obrázek 1	Ukázka elektronických stravenek .....	21
Obrázek 2	Schéma účtování mezd zaměstnance .....	54
Obrázek 3	Organizační struktura společnosti LIPRA PORK .....	57

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1	Přehled nejpoužívanějších benefitů.....	17
Tabulka 2	Přehled stravování z hlediska daní a pojistného.....	20
Tabulka 3	Výše stravného v rámci pracovní cesty zaměstnance .....	22
Tabulka 4	Účtování stravenek .....	22
Tabulka 5	Výše sazby důchodového pojištění u poplatníků, kteří nevstoupí do II.pilíře ...	24

Tabulka 6 Výše sazby důchodového pojištění u poplatníků, kteří vstoupí do II.pilíře .....	24
Tabulka 7 Výše sazby důchodového pojištění u poplatníků ve II. Pilíři.....	25
Tabulka 8 Přehled penzijního připojištění z hlediska daní a pojistného .....	26
Tabulka 9 Přehled odborného rozvoje zaměstnanců z hlediska daní a pojistného.....	30
Tabulka 10 Přehled služebního automobilu z hlediska daní a pojistného.....	33
Tabulka 11 Přehled rekreace a zájezdů z hlediska daní a pojistného.....	35
Tabulka 12 Přehled darů z hlediska daní a pojistného .....	37
Tabulka 13 Přehled daňového řešení úrokově zvýhodněných půjček zaměstnanců.....	39
Tabulka 14 Přehled přechodného ubytování z hlediska daní a pojistného.....	41
Tabulka 15 Přehled zaměstnaneckých benefitů, které lze čerpat z FKSP.....	45
Tabulka 16 Jakým správným způsobem poskytovat zaměstnanecké benefity.....	46
Tabulka 17 Slevy na dani snižující zálohu měsíční mzdy zaměstnance .....	51
Tabulka 18 Danové zvýhodnění snižující zálohu měsíční mzdy zaměstnance.....	51
Tabulka 19 Výpočet povinných odvodů zaměstnance a zaměstnavatele ze mzdy .....	52
Tabulka 20 Výpočet čisté mzdy zaměstnance.....	52
Tabulka 21 Přehled mzdových nákladů na zaměstnance .....	58
Tabulka 22 Hospodářský výsledek společnosti LIPRA PORK .....	60
Tabulka 23 Sociální fond .....	61
Tabulka 24 Rozdíl příspěvku na penzijní připojištění a poskytnuté prémie .....	62
Tabulka 25 Úspora rozdílu příspěvku na penzijní připojištění a poskytnutou prémieí .....	63
Tabulka 26 Rozdíl příspěvku na stravenky a poskytnutou prémieí .....	64
Tabulka 27 Úspora rozdílu příspěvku na penzijní připojištění a poskytnutou prémieí .....	65
Tabulka 28 Výše příspěvků při pracovním výročí .....	66
Tabulka 29 Kriteriační tabulka pro výběr zaměstnaneckých benefitů.....	68
Tabulka 30 Kalkulace stravenek na jeden rok.....	81
Tabulka 31 Rozložení celkové ceny za stravenky.....	82
Tabulka 32 Kalkulace příspěvku na penzijní připojištění na rok.....	84
Tabulka 33 Výše příspěvku při pracovním výročí .....	85
Tabulka 34 Kalkulace příspěvku na rekreaci na jeden rok.....	86
Tabulka 35 Roční rozpočet po vyčerpání benefitů.....	86
Tabulka 36 Nové portfolio zaměstnaneckých benefitů pro společnost LIPRA PORK .....	87
Tabulka 37 Účtování stravenek.....	89

Tabulka 38 Účtování příspěvku na penzijní připojištění.....	90
Tabulka 39 Účtování zbylých zaměstnaneckých benefitů z portfolia.....	91
Tabulka 40 Rozložení Aktiv.....	98
Tabulka 41 Rozložení pasiv .....	99
Tabulka 42 Rozložení Nákladů .....	100
Tabulka 43 Rozložení výnosů .....	101

## **Seznam grafů**

Graf 1 Vývoj hospodářského výsledku v letech 2010 - 2014 .....	60
Graf 2 Kritéria zaměstnaneckého benefitu .....	67
Graf 3 Přehled odeslaných a vrácených dotazníků .....	70
Graf 4 Pohlaví respondentů .....	71
Graf 5 Věk respondentů .....	72
Graf 6 Délka pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti LIPRA PORK .....	72
Graf 7 Nejvyšší dosažené vzdělání .....	73
Graf 8 Spokojenost zaměstnanců se stávajícími benefity .....	74
Graf 9 Skutečně využívané benefity .....	75
Graf 10 Peněžní benefit x nepeněžní benefit.....	76
Graf 11 Ovlivnitelnost rozhodování při výběru benefitů .....	77
Graf 12 Preference zaměstnanců u vybraných benefitů .....	79
Graf 13 Financování stravenek.....	82

## **Seznam příloh**

Příloha 1 Rozložení Aktiv .....	98
Příloha 2 Rozložení pasiv .....	99
Příloha 3 Rozložení Nákladů.....	100
Příloha 4 Rozložení výnosů.....	101
Příloha 5 Dotazník.....	102

# 1 Úvod

V dnešní době patří mezi největší konkurenční výhody spokojený zaměstnanec a zároveň spokojený zaměstnavatel, který ušetří spoustu peněz z daňového hlediska. Jedná se o velkou konkurenční výhodu na trhu práce, kterou může zaměstnavatel vlastními silami ovlivnit tak, aby to bylo výhodné pro obě strany. Mezi hlavní efektivní nástroje, které pomáhají získat správně motivovaného zaměstnance, posilují loajalitu ke značce a společnosti jako celku a k získání pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli, patří správně nastavené zaměstnanecké benefity. Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod přináší spoustu výhod jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance z daňového pohledu. Zaměstnanci velmi často hodnotí zaměstnanecké benefity kladněji, než samotné zvýšení mzdy. Na trhu práce při získávání kvalifikovaných zaměstnanců jsou benefity jedním z nejvýznamnějších rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří se rozhodují mezi více pracovních nabídek. Může to však hrát i rozhodující roli v opačném slova smyslu, kdy se zaměstnanec rozhoduje, zda bude pokračovat v pracovním poměru u dané firmy nebo pracovní poměr ukončí. Pro zaměstnavatele to může znamenat ztrátu velmi kvalifikovaného a zkušeného pracovníka vycházejícího ze špatně nastaveného systému benefitů. To nepřináší zaměstnavateli žádnou výhodu, naopak mu vzniknou další náklady pro zaučení a zaškolení nového zaměstnance. Z daňového hlediska jsou nejvýhodnější ty zaměstnanecké benefity, které může zaměstnavatel poskytnout jako daňově uznatelný náklad. Pro zaměstnance jsou výhodné benefity takové, kdy se jedná o příjem, který je osvobozený od daně z příjmu fyzických osob a nepodléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Proto je nutné se orientovat v zákoníku práce, zejména v zákonu o dani z příjmu.

## **2 Cíl práce a metodika**

### ***2.1 Cíl práce***

Hlavním cílem diplomové práce je optimalizace struktury benefitů z hlediska daňového zatížení a motivace. V rámci literární rešerše bude zpracována základní znalostní databáze problematiky poskytování zaměstnaneckých benefitů se zaměřením daňového zatížení společně s postupy účtování. Na základě výsledků analýzy stávajícího stavu mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve společnosti LIPRA PORK a.s. Rovensko pod Troskami budou navrženy úpravy vedoucí k optimalizaci stávajícího stavu v poskytování zaměstnaneckých benefitů takovým způsobem, aby to vedlo k daňové úspoře zaměstnavatele a zaměstnance.

### ***2.2 Metodika***

Metodika diplomové práce bude založena na rešeršním zpracování odborné literatury vztahující se k problematice zaměstnaneckých benefitů a mzdových nákladů. Zjištěné informace budou součástí teoretické části. Ve zvoleném podniku LIPRA PORK a.s. budou analyzovány stávající benefity a struktura aktuálně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Pomocí dotazníkového šetření bude ověřen motivační faktor poskytovaných benefitů společně se statistickým vyhodnocením. Komparací teoretických poznatků na základě rešeršního zpracování, stávajícího stavu zaměstnaneckých benefitů s výsledky statistického vyhodnocení dotazníkového průzkumu bude nalezena optimální struktura benefitů z hlediska daňového zatížení a motivace zaměstnanců. Na základě syntézy získaných poznatků bude formulován návrh na optimalizaci mzdových nákladů a struktury zaměstnaneckých benefitů ve společnosti LIPRA PORK a.s. Rovensko pod Troskami. Návrh bude nastaven tak, aby nastala daňová úspora na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance a zároveň vybraná struktura benefitů byla motivující pro zaměstnance.

## 3 Literární řešerše

### 3.1 Zaměstnanecký benefit

Zaměstnanecké výhody neboli benefity se poskytují jako dodatečná zvýhodnění zaměstnance od zaměstnavatele. Mohou mít formu nepeněžitou nebo podobu výhod peněžité hodnoty. Jsou poskytovány na základě pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy či jiné smlouvy. (ŽÁK, 1999)

Správné rozvržení zaměstnaneckých benefitů přispívá k lepší konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práci při vybírání a získávání nových zaměstnanců do firmy. Balíček výhod je pro zaměstnavatele jeden z rozhodujících faktorů zaměstnance při vybírání nové pracovní pozice. Správné rozvržení zaměstnaneckých výhod nespočívá pouze v motivování zaměstnance k výkonu práce, hraje tu velkou roli také účinné sestavení benefitů dle daňového hlediska. Tím může spoustu peněz ušetřit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. (MACHÁČEK, 2013)

*„Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmu.“ (MACHÁČEK, 2013)*

### 3.2 Způsoby poskytování benefitů

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat různými formami či způsoby.

#### **Fixní způsob**

Při poskytování benefitů fixním způsobem se zaměstnavatel soustředí na všechny zaměstnance a určí pro ně v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpise základní druh benefitu. Dále je pak na zaměstnanci, zda tento druh výhod využije nebo ne. Do této kategorie spadají například stravenky, mobilní telefony, manažerské vozidlo apod. (MACHÁČEK, 2008)

### ***Flexibilní způsob***

Flexibilní způsob poskytování zaměstnaneckých výhod neboli cafeteria systém spočívá v sestavení balíčku výhod a zároveň roční limit pro každého zaměstnance. Například dle pozice zaměstnance. Každý zaměstnanec si dle svého vybere z balíčku pro něj nejvíce vyhovující benefit v rámci limitu. V dnešní době jsou balíčky velice zajímavé a rozmanité. Firmy nabízí atraktivní výběr služeb nebo volnočasové aktivity. (MACHÁČEK, 2008)

Dále mohou být zaměstnanecké benefity poskytnuty všem zaměstnancům firmy, nebo pouze vybrané skupině zaměstnanců nebo se benefity mohou poskytnout zaměstnancům individuálně. (D'AMBROSOVÁ, 2015)

- Všem zaměstnancům
- Pouze vybrané skupině zaměstnanců
- Individuálně

Pokud se zaměstnavatel rozhodne odměnit všechny zaměstnance, vybírá zejména z benefitů typu příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, příspěvek na soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování, na rekreaci zaměstnanců, na sportovní a kulturní aktivity, příspěvky na vzdělání a různá školení, prodej produktů firmy za nižší cenu než tržní cena a tak podobně. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl odměnit pouze vybranou skupinu zaměstnanců, jedná se zejména o používání služebního automobilu i pro soukromé účely, uhradit dopravu do zaměstnání a zpět, poskytnout bezplatné přechodné ubytování či poskytnout zaměstnanecké akcie. V neposlední řadě se může zaměstnavatel rozhodnout podpořit pouze individuálního zaměstnance, pokud se u tohoto zaměstnance stane nějaké neštěstí v rodině, živelná pohroma či dlouhodobá nemoc nebo ztížená finanční či sociální situace. (D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***3.3 Třídění a druhy benefitů***

V praxi existují dva základní druhy zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnavatel může poskytnout svému zaměstnanci benefit formou peněžní, kdy zaměstnanec ušetří určitou část svých peněz. Druhým typem zaměstnaneckých benefitů jsou benefity poskytované nepeněžní formou. Nepeněžní benefity většinou mají pro zaměstnance větší hodnotu, i přes to, že nepeněžní benefity se těžko vyjadřují ve finanční hodnotě. Mezi peněžní benefity patří nejrůznější příspěvky ať už na stravování, penzijní připojištění, příspěvky na kulturu a rekreaci nebo na vzdělávací kurzy apod. Do nepeněžních benefitů patří například práce z domova, pružná pracovní doba nebo delší dovolená než je dovolená určená zákoníkem práce. (IPODNIKATEL, 2011)

Důležitým tříděním zaměstnaneckých benefitů, je třídění z hlediska daňového. Do tohoto třídění jsou zahrnuta dvě základní kritéria a těmi jsou daňově uznatelný náklad a osvobození od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. První skupinou jsou benefity, které mají daňově uznatelný náklad a zároveň jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Tato skupina benefitů patří mezi neoblíbenější jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance. Řadí se sem například stravenky, příspěvek na penzijní připojištění, životní pojištění apod. Druhou skupinu tvoří benefity, které nejsou daňově uznatelné a zároveň jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. V této skupině se objevují zejména příspěvky na sportovní a kulturní akce, nápoje na pracovišti apod. Třetí a poslední skupinou jsou benefity s daňově neuznatelnými náklady a zároveň nejsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Tato kategorie zahrnuje různé slevy na zboží či materiál, různé slevové karty, benzínové karty apod. (URBAN, 2005)

Nejčastější zaměstnanecké benefity, které se vyskytují u českých firem, jsou uvedeny v následující tabulce 1.



Tabulka 1 Přehled nejpoužívanějších benefitů

Nejčastější zaměstnanecké benefity	
příspěvky na stravování, zejména formou poskytování stravenek	prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá (tržní)
příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců (prohlubování a zvyšování kvalifikace)	poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, občerstvení na pracovišti
příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků	bezplatné poskytování služebního auta i pro soukromé účely (manažerské auto)
příspěvky na sportovní a kulturní využití zaměstnance	zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání
příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem	poskytnutí bezplatného přechodného ubytování
příspěvky na soukromé životní pojištění	opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií
příspěvky na masážní, rehabilitační a posilovací služby	podpora přátelských vztahů na pracovišti
nákup vitaminových přípravků	zřizování firemních školek
očkování proti chřipce	umožnění práce z domova, resp. zvláštní úprava pracovní doby
zvýhodněné půjčky zaměstnancům	delší dovolená nad rámec zákonné výměry
dary k životním a jiným výročím	příspěvek na hlídání dětí
podpora při neštěstí v rodině, při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance	nadstandardní lékařská péče

Zdroj: Vlastní zpracování na základě PELC, 2005 A DLABAČOVÁ, 2012

### ***3.4 Stravování zaměstnanců***

Příspěvky na stravování zaměstnanců je jeden z nejoblíbenějších zaměstnaneckých benefitů. Mezi zaměstnanci jsou nejvíce oblíbené stravenky.

#### ***Stravování dle zákoníku práce***

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování, je nutné, aby se řídil zákoníkem práce. Stravování zaměstnanců je uvedeno v paragrafu § 236 ZP. Uvádí se v něm, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, avšak tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům, kteří jsou vysláni na pracovní cestu. Z tohoto vyplývá, že zaměstnavatel nemá povinnost zajistit stravování, má pouze povinnost umožnit svým zaměstnancům stravování. Jde o vlastní rozhodnutí zaměstnavatele, pokud se rozhodne zajistit stravování. Dále se v zákoníku práce uvádí, pokud zaměstnavatel uvede v kolektivní smlouvě či ve vnitřních předpisech, že bude zajištěno stravování pro zaměstnance či určitý kruh zaměstnanců, je povinen toto stravování zajistit. Zvýhodněné ceny stravování jsou rovněž upraveny v § 236 odst. 3 ZP, kdy se jedná o zvláštní skupiny zaměstnanců, kterým bylo v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu dohodnuto, že budou mít cenově zvýhodněné stravování. Jedná o tyto skupiny zaměstnanců:

*„a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,*

*b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,*

*c) zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti“*

(ZÁKONÍK PRÁCE, 2015, MACHÁČEK 2008)

#### ***Daňové řešení ze strany zaměstnance***

Daňové řešení stravování u zaměstnanců se řeší pomocí Zákonu o dani z příjmu, dále jen ZDP. Dle § 3 odst. 2 ZDP je příspěvek na stravování zaměstnavatelem pro zaměstnance nepeněžní příjem, který je předmětem daně z příjmu fyzických osob. Dále se, ale v § 6 odst. 9 písm. B) ZDP uvádí, že stravování poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování, které

zajišťuje jiných subjekt, jsou od daně z příjmu osvobozena, tudíž zaměstnanec nemusí ze stravného platit daň. Výše ceny stravenky nemá vliv na daňové osvobození.

V případě, že by zaměstnavatel poskytl peněžní příspěvek zaměstnanci na stravování, například formou finanční částky zahrnuté do jejich mzdy, jedná se o příjem zaměstnance, který podléhá zdanění ze superhrubé mzdy v příslušném měsíci.

V případě, že se jedná o stravenky, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům buď za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytnuta zcela bezplatně, pak celá nominální hodnota stravenky je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. (ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMU, 2015)

### ***Daňové řešení ze strany zaměstnavatele***

Daňové řešení stravování u zaměstnavatelů vyplývá ze znění § 24 odst. 2 písm. J) bodu 4 ZDP. Výdaje (náklady) na stravování zaměstnanců se dle ZDP rozlišuje na dvě formy. Na stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení a na stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiným subjektů. (MACHÁČEK, 2012)

V roce 2015 vydalo Generální finanční ředitelství nový pokyn GFŘ D 22 č. j.: 5606/15/7100-10, který nahradil pokyn GFŘ D-6, č.j. 32320/11-31 platný do roku 2014. Tento pokyn upravuje zákon o dani z příjmu. (POKYN GFŘ D-22, 2015)

### ***Stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení***

Do daňových výdajů na stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení se podle bodu 16 pokynu GFŘ č. D-22 § 24 odst. 2 ZDP zahrnují výdaje (náklady) spojené s provozem kuchyně s jídelnou, popřípadě kantýny a to i za podmínek, jestli je příprava a výdej jídel zabezpečován jiným subjektem formou služby v tomto vlastním zařízení. Výdaje, které slouží k zajištění a udržení příjmů jsou výdaje (náklady) na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin. Do těchto výdajů spadá spotřeba energií, údržba a oprava zařízení, odpisy dlouhodobého (nehmotného) majetku, odpisy dlouhodobého hmotného majetku, vytištění a prodej stravenek, mzdy včetně pojistného hrazeného zaměstnavatelem za sebe sama na sociální a zdravotní pojištění pracovníků zabezpečujících stravování a další. (MACHÁČEK, 2012)

Dle bodu 17 pokynu GFŘ č. D-22 § 24 odst. 2 ZDP se uvádí, že tento druh stravování lze poskytnout nejen zaměstnancům, ale i důchodcům – bývalým zaměstnancům, pokud je

stravování pro vlastní zaměstnance zabezpečování v zařízení poskytující veřejné služby (hotel, restaurace).(POKYN GFŘ D-22, 2015)

Všechny tyto výdaje na stravování jsou ze strany zaměstnavatele daňově uznatelné, pouze s výjimkou potravin. Výdaje vynaložené na potraviny spotřebované na zajištění stravování zaměstnanců jsou však daňově neuznatelné. Úhrada těchto výdajů je zajištěna buď zaměstnancem, nebo ze sociálního fondu (zisku zaměstnavatele po jeho zdanění) z části či úplně. (MACHÁČEK, 2012)

### ***Stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů***

Dle bodu 18 pokynu GFŘ č. D-22 § 24 odst. 2 ZDP se za stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů považuje stravování, které zabezpečuje zaměstnavatel v jiném stravovacím zařízení než je jeho vlastní nebo může zaměstnavatel použít své vlastní zařízení, které pronajímá na základě nájemní smlouvy. Za daňový výdaj lze považovat příspěvek na jedno jídlo za jednu směnu. Stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů lze také zajišťovat prostřednictvím elektronických karet nebo stravenek. Zaměstnavatel se také může rozhodnout pro zajišťování zaměstnaneckého stravování formou dovážených jídel do vlastních výdejen. Při dovážení jídla do vlastních výdejen, se za daňový výdaj považuje nejen cena jídla, ale také výdaje spojené s dovozem a výdejem jídla. (POKYN GFŘ D-22, 2015)

*Tabulka 2 Přehled stravování z hlediska daní a pojistného*

<b>Název benefitu a podmínka</b>	<b>Lze zahrnout do daňových výdajů?</b>	<b>Je plnění zdanitelné jako příjem zaměstnance?</b>	<b>Zahrnuje se plnění do vyměřovacího základu pro pojistné?</b>
<b>Stravování zaměstnanců</b>			
Na pracovišti	ANO, kromě hodnoty potravin	NE	NE
Prostřednictvím jiných subjektů	ANO, do limitu	NE	NE

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě MACHÁČEK, 2008*

### 3.4.1 Stravenky

Stravenka je cenina, která slouží k nepřímé platbě za jídlo zaměstnanci. Stravenka má charakter poukázky. Zaměstnavatel se sám rozhodne, zda bude poskytovat stravenky či ne. Není zákonem dané, že je zaměstnavatel povinen poskytovat svým zaměstnancům stravenky. Výše nominální hodnoty stravenky není nijak omezena, pouze záleží, jak se rozhodne sám zaměstnavatel. Poskytování stravenek je považováno jako zajišťování stravování zaměstnancům prostřednictvím jiných subjektů. Od roku 2014 běží v Česku projekt elektronických stravenek. Ty by měly nahradit stávající papírové stravenky. Na trh je uvedla firma Benefit Management. Zaměstnanec si může vybrat, zda bude benefity čerpat v podobě elektronické karty nebo pomocí aplikace v mobilním telefonu. Velká výhoda je, že nemusí řešit vrácení peněz na stravenku. To se může ukázat jako nevýhoda pro obchodníky, kteří tuto formu stravenek odmítají. (MACHÁČEK, 2012, DLOUHÁ 2015)

Obrázek 1 Ukázka elektronických stravenek



Zdroj: IDNES.CZ 2015

#### **Daňové řešení stravenek ze strany zaměstnavatele**

Daňově uznatelné výdaje jsou příspěvky zaměstnavatele poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu. Nesmí to však překročit 70% stravného vymezeného pro zaměstnance v zákoníku práce v tzv. nepodnikatelské sféře. Od 1. ledna 2015 došlo ke změně sazby stravného vyhláškou č. 328/2014 Sb. Pokud trvá pracovní cesta zaměstnance

5-12 hodin, je poskytnuto zaměstnanci zaměstnavatelem stravné ve výši 69Kč až 82 Kč, tudíž 70% horní limit stravného je 57,40 Kč. (ZÁKONÍK PRÁCE, 2015)

*Tabulka 3 Výše stravného v rámci pracovní cesty zaměstnance*

<b>Výše stravného vymezené ze zákoníku práce v rámci pracovní cesty zaměstnance</b>	
<b>Počet hodin na pracovní cestě</b>	<b>Finanční příspěvek zaměstnavatele</b>
od 5 - 12 hod	69-82 Kč
12-18 hod	104-125 Kč
více než 18 hod	163 - 195 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě ZÁKONÍK PRÁCE, 2015*

Zákoník práce definuje výši stravného podle hodin zaměstnance strávených na pracovní cestě. Pokud zaměstnanec je na pracovní cestě 5-12 hodin, má nárok na stravné v hodnotě 69-82 Kč. Pokud se na danou problematiku podíváme z pohledu daňového řešení, tak zaměstnavatel si může uplatnit daňově uznatelné náklady do maximální výše 70% sazby stravného. Tudíž 70% z 82 Kč se rovná 57,4 Kč. Zbylá částka stravného je pro zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem a lze ji řešit buď doplatkem samotného zaměstnavatele, nebo strhnutím doplatku zaměstnanci ze mzdy. (ZÁKONÍK PRÁCE, 2015)

Účtování stravenek od nákupu po spotřebu je zobrazeno v tabulce 4. Do nákupu se započítávají i provize ze strany dodavatele, od kterého pořizujeme stravenky. Od roku 2013 Nejvyšší správní soud rozhodl, že i provize je součástí příspěvku na stravování, tudíž se na ni vztahuje limitní pravidlo 55%. Provizi je tedy nutné rozdělit na část daňově uznatelnou a část daňově neuznatelnou. Při výdeji stravenek zaměstnancům se 55% část daňově uznatelných nákladů účtuje na účet 527 – Zákonné sociální náklady a zbylá část 45% daňově neuznatelné náklady jsou účtovány na účet 528 – Ostatní sociální náklady. Tyto účty jsou používány i pro procentní rozdělení při provizi. Stravenka je cenina, tudíž se stravenky účtují na účet 213 – Ceniny. Při hrazení části stravenek ze mzdy zaměstnance

se používá účet 335 – Pohledávky za zaměstnanci současně s účtem 331 – Zaměstnanci. (RUCKI, 2015, STÁROVÁ, 2015)

*Tabulka 4 Účtování stravenek*

č.	Text	Kč	MD	D
1	PřFa Nákup 100 Ks stravenek po 80 Kč	8000	213	321
	Provize 100 Kč (121 Kč s DPH)	121		321
	Provize 55% daňově uznatelný náklad	55	527	321
	Provize 45% daňově neuznatelný náklad	45	528	321
	Provize odečet DPH	21	343	
	Poštovné	30	518	321
2	VPD Úhrada přijaté faktury	8161	321	211
3	VÚD Výdej 100 ks stravenek zaměstnancům	8000		213
	55% daňově uznatelný náklad	4400	527	213
	15% hrazeno účetní jednotkou nad rámec předpisů	1200	528	213
	30% hrazené zaměstnancem ze mzdy	2400	335	213
4	VÚD Úhrada stravenek zaměstnanci srážkou ze mzdy	2400	331	335

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě RUCKI, 2015*

### **3.5 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění**

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem patří mezi nejčastější zaměstnanecké výhody. Daňové řešení příspěvků na penzijní připojištění zaměstnancům souvisí se zavedením důchodové reformy z roku 2013.

#### ***Důchodová reforma***

Důchodový systém je realizován v rámci tří pilířů.

##### **I. Pilíř**

V prvním pilíři je důchodové pojištění spravováno státem. Jedná se o státem povinné, průběžné financování důchodového pojištění, které je součástí sociálního pojištění. Jedná se o vyplácení starobních důchodů. Tyto důchody jsou založeny na základě solidarity mezi generacemi. To znamená, že starobní důchody dnešních výdělečně činných občanů budou financovány z příspěvků dalších generací. Výše sazby důchodového pojištění u poplatníků, kteří nevstoupí do II. Pilíře jsou zobrazeny v tabulce 5. (MACHÁČEK, 2012)

*Tabulka 5 Výše sazby důchodového pojištění u poplatníků, kteří nevstoupí do II.pilíře*

<b>Poplatník</b>	<b>Sazba</b>
Zaměstnavatel	21,50%
Zaměstnanec	6,50%
OSVČ	28%

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě PENZIJNÍ FOND ČESKÉ POJIŠŤOVNY, 2015*

Výše pojistného se dle zákona o pojistném na sociální zabezpečení odvádí na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení. Výše sazby důchodového pojištění u poplatníků, kteří vstoupí do II. pilíře jsou znázorněny v tabulce 6. (PENZIJNÍ FOND ČESKÉ POJIŠŤOVNY, 2015)

*Tabulka 6 Výše sazby důchodového pojištění u poplatníků, kteří vstoupí do II.pilíře*

<b>Poplatník</b>	<b>Sazba</b>
Zaměstnavatel	21,50%
Zaměstnanec	3,50%
OSVČ	25%

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě PENZIJNÍ FOND ČESKÉ POJIŠŤOVNY, 2015*

## II.Pilíř

V rámci druhého pilíře se jedná o důchodové spoření, ve kterém si každý občan sám za sebe spoří na vlastní penzi. Každý účastník druhého pilíře bude mít své nasporené prostředky, které nebudou použity na penzi někoho jiného. Vstup do druhého pilíře je zcela dobrovolný a závisí pouze na rozhodnutí fyzické osoby, ale před odchodem do penze nelze z pilíře vystoupit. Důchodové spoření spravují penzijní společnosti, ve které má každý klient svůj osobní důchodový účet. (ČESKÁ SPOŘITELNA, 2015)



Tabulka 7 Výše sazby důchodového pojištění u poplatníků ve II. Pilíři

Poplatník	Sazba
Zaměstnanec	3% + 2%
OSVČ	5,00%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČESKÁ SPOŘITELNA, 2015

Dle tabulky 7 je zřejmé, že pokud vstoupí fyzická osoba do II. pilíře, začnou se automaticky převádět 3% z prostředků, které se dosud odváděly do státního rozpočtu v rámci pojistného na důchodové pojištění. To znamená, že z hrubé mzdy se odečtou pouze 3,5% do státního rozpočtu a zbylé 3% na svůj osobní účet fyzické osoby v penzijní společnosti. Dále je podmínkou, že si k 3% musí ještě sama fyzická osoba přidat další 2% ze svého příjmu.

### III. Pilíř

Ve III. pilíři se jedná o doplňkové penzijní spoření, v rámci kterého vznikají nové účastnické fondy společně s transformovaným fondem. Zde se jedná o penzijní připojištění, na které se, na rozdíl od důchodového pojištění, vztahuje státní příspěvek. Transformovaný fond umožní fyzickým osobám zachovat stávající podmínky penzijního pojištění. Do těchto transformovaných fondů bylo možné vstoupit do roku konce roku 2012. Od 1. 1. 2013 lze vstoupit pouze do účastnických fondů. Rozdíly, které vznikly s důchodovou reformou, se týkají státních měsíčních příspěvků. (ČESKÁ SPOŘITELNA, 2015)

#### **Daňové řešení ze strany zaměstnance**

V rámci benefitů se zaměstnanec nemusí podílet sám na svém penzijním připojištění se státním příspěvkem, na penzijním pojištění, na doplňkovém penzijní spoření a na životním pojištění. Na tyto druhy pojištění může přispívat také zaměstnavatel. U zaměstnance jsou dle zákona o dani z příjmu ze závislé činnosti osvobozeny příspěvky od zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč na tyto druhy pojištění:

- Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem
- Příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření

- Příspěvek na penzijní pojištění
- Příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho soukromé životní pojištění (D'AMBROSONOVÁ, 2015)

Limitující částka 30 000 Kč na daňové osvobození se vztahuje na příspěvky, které zaměstnanci poskytuje jeden a tentýž zaměstnavatel. Zaměstnanci nesmí být uplatněno daňové zvýhodnění v případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek ve finanční podobě přímo zaměstnanci. V takovém případě by byl příspěvek v plné výši zdaněn současně se mzdou. (D'AMBROSONOVÁ, 2015)

### ***Daňové řešení ze strany zaměstnavatele***

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění poskytované zaměstnavatelem jsou upraveny dle zákona o dani z příjmu. Dle tohoto zákona jsou tyto příspěvky zaměstnancům daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši. (MACHÁČEK, 2012)

*Tabulka 8 Přehled penzijního připojištění z hlediska daní a pojistného*

Název benefitu a podmínka	Lze zahrnout do daňových výdajů?	Je plnění zdanitelné jako příjem zaměstnance?	Zahrnuje se plnění do vyměřovacího základu pro pojistné?
<b>Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření</b>			
v součtu do 30 000 Kč za rok	ANO	NE	NE
část přesahující tento roční limit	ANO	ANO	ANO

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě MACHÁČEK, 2008*

### **3.6 Odborný rozvoj zaměstnanců**

V dnešní době se mezi zaměstnavateli stává velmi oblíbeným benefitem odborný rozvoj zaměstnanců. Jedná se zejména o prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Zaměstnavatel tento benefit nabízí buď vybrané skupině zaměstnanců, nebo všem zaměstnancům. Dle zákoníku práce odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje:

- a) Zaškolení a zaučení
- b) Odbornou praxi absolventů škol.
- c) Prohlubování kvalifikace
- d) Zvyšování kvalifikace

(MACHÁČEK, 2012)

### ***Zaškolení a zaučení***

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaškolení či zaučení nového zaměstnance, kterého zaměstnavatel přijal, zároveň však i zaměstnance, který přechází na popud zaměstnavatele na jiné oddělení vykonávat jiný druh práce. Vynaložené náklady na školení či zaučení hradí zaměstnavatel. Zaměstnavatel je taktéž povinen zaměstnanci vyplatit mzdu či plat za absolvované školení, protože je to považováno jako výkon práce. (MACHÁČEK, 2012, D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***Odborná praxe absolventů škol***

Absolventem školy se rozumí zaměstnanec, který je zaměstnán a vykonává práci ve svém oboru a kvalifikaci. Zákoník práce definuje absolventa jako zaměstnance, který úspěšně dokončil studium, a doba jeho odborné praxe nedosáhla dvou let. Mezi absolventy se řadí absolventi ze středních škol. Konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol. Pro tyto absolventy je zaměstnavatel povinen zabezpečit přiměřenou odbornou praxi k získání dovedností a praktických zkušeností pro výkon práce. Pro absolventa je odborná praxe považovaná za výkon práce, tudíž mu přísluší od zaměstnavatele mzda či plat a náklady vynaložené k zajištění odborné praxe opět hradí zaměstnavatel. (MACHÁČEK, 2012, D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***Prohlubování kvalifikace***

Kvalifikací se rozumí přizpůsobení se zaměstnance různě složité a namáhavé práci dle příslušné profese. Kvalifikaci lze provádět jak teoreticky tak prakticky na různých školeních, kurzech, rekvalifikací, zaučením apod. Dle zákoníku práce je zaměstnanec povinen si svou kvalifikaci prohlubovat, aby splňovala kritéria a podmínky sjednané práce

se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen dle zákoníku práce uhradit veškeré náklady vzniklé prohloubením kvalifikace a zaměstnanci proplatit účast na školení či jiných formách přípravy či studiem prohloubení kvalifikace ve formě mzdy či platu. (MACHÁČEK, 2012, D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***Zvyšování kvalifikace***

Zvyšování kvalifikace zaměstnanců se dle zákoníku práce rozumí buď změna hodnoty kvalifikace nebo získání či rozšíření kvalifikace. Existuje zásadní rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace. Prohlubování kvalifikace se považuje dle zákoníku práce vždy za výkon práce naopak zvyšování kvalifikace je považováno za překážku v práci. Pokud si zaměstnanec zvyšuje svou kvalifikaci, přísluší mu od zaměstnavatele pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za těchto následujících podmínek:

- Pokud je nezbytně nutná účast na výuce či školení
- Dva pracovní dny pro vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu vysoké školy nebo vyšší odborné školy
- Pět pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky či absolutoria
- Deset pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské, bakalářské, diplomové, dizertační nebo písemné práce, potřebnou pro zakončení studia
- Čtyřicet pracovní dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky (MACHÁČEK, 2012, D'AMBROSOVÁ, 2015)

Výše zmiňované nároky zaměstnavatele pro zvýšení kvalifikace jsou minimální limity dle zákoníku práce. Zaměstnavatel může dle pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy či vnitřním předpisu zvýšit limity pracovního volna s náhradou mzdy či platu nebo vyhradit další práva pro zaměstnance. Při zvyšování kvalifikace zaměstnance je možné mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu, která musí být sepsána písemně. Tato smlouva slouží k tomu, aby zaměstnanec po zvýšení své kvalifikace neukončil pracovní poměr se zaměstnavatelem a aby zaměstnavatel umožnil zaměstnanci zvýšení kvalifikace formou pracovních úlev a hmotného zabezpečení. K dalším formám vzdělávání zaměstnanců se řadí také rekvalifikace neboli získání nové kvalifikace

a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. (MACHÁČEK, 2012, D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***Daňové řešení ze strany zaměstnance***

Vzdělávání u zaměstnance se rozlišuje z daňového hlediska na nepeněžité a peněžité plnění zaměstnavatele.

#### ***Nepeněžité plnění***

Dle zákoníku práce jsou příjmy u zaměstnance osvobozeny od daně ze závislé činnosti. Musí to však být příjmy, které jsou nepeněžní a jsou vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců související se předmětem činnosti zaměstnavatele. Nebo příjmy, které jsou vynaloženy na rekvalifikace zaměstnanců. Do této oblasti však nepatří příjmy, které zaměstnanec obdrží jako mzdu či plat. K tomu, aby si zaměstnanec své příjmy mohl osvobodit od daně z příjmu, musí zaměstnavatel uhradit částku a zvyšování kvalifikace přímo instituci, která toto zvyšování poskytuje a zároveň se prohlubování či zvyšování kvalifikace musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. Existuje tu však výjimka, kdy u rekvalifikace se nevyžaduje souvislost mezi zvyšování kvalifikace a předmětem činnosti zaměstnavatele. (ZÁKONÍK PRÁCE, 2015, MACHÁČEK, 2012)

#### ***Peněžité plnění***

V případě, kdy zaměstnanec dostane uhrazené vynaložené náklady na prohloubení nebo zvyšování kvalifikace od zaměstnavatele ve formě peněžního plnění, je zaměstnanec povinen tento příjem zdanit. Toto zdanění proběhne ze superhrubé mzdy. (ZÁKONÍK PRÁCE, 2015)

### ***Daňové řešení ze strany zaměstnavatele***

Veškeré výdaje, které uhradí zaměstnavatel za své zaměstnance ve formě prohlubování či zvyšování kvalifikace zaměstnanců, ať jde o peněžní nebo nepeněžní plnění, jsou to výdaje, které podléhají zdanění. (D'AMBROSOVÁ, 2015)

Tabulka 9 Přehled odborného rozvoje zaměstnanců z hlediska daní a pojistného

Název benefitu a podmínka	Lze zahrnout do daňových výdajů?	Je plnění zdanitelné jako příjem zaměstnance?	Zahrnuje se plnění do vyměřovacího základu pro pojistné?
<b>Odborný rozvoj</b>			
Souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele	ANO	NE	NE
Nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele	NE	NE	NE

Zdroj: Vlastní zpracování na základě MACHÁČEK, 2008

### 3.7 Osobní automobil

Mezi časté zaměstnanecké benefity u středních a větších firem patří bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci, který je oprávněn používat automobil ke služebním i soukromým účelům. Obecně se tyto automobily nazývají manažerská vozidla. Manažerský automobil mohou využívat fyzické osoby, které mají příjmy za závislé činnosti nebo z funkčních požitků. Tyto osoby jsou definovány zákoníkem práce. Jedná se o osoby, které mají příjmy ze současného či dřívějšího pracovněprávního, služebního, členského nebo obdobného poměru. Do této skupiny dle zákoníku práce spadají také osoby, které dostávají příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností při výkonu práce pro společnost nebo družstvo a také členové statutárních orgánů. Služební vozidlo může zaměstnanci poskytnout každý zaměstnavatel, nezáleží, zda se jedná o právnickou či fyzickou osobu – podnikatele. Zaměstnavatel může poskytnout jakékoliv motorové vozidlo v podobě osobního automobilu, dodávkového automobilu, nákladního automobilu nebo motocyklu. Motorové vozidlo lze poskytnout zaměstnanci jak vozidlo zahrnuté v obchodním majetku tak formou finančního nebo operativního leasingu. Pokud by zaměstnanec žádal použití služebního vozidla i pro jeho soukromé účely, musí to být se souhlasem zaměstnavatele na základě

smluvního vztahu. Mezi nejčastější využívání služebního automobilu patří cesty do zaměstnání, na dovolenou, k víkendovým cestám za rekreací a podobně. (D'AMBROSOVÁ, 2015, MACHÁČEK, 2012)

### ***Daňové řešení ze strany zaměstnance***

Bezplatné poskytnutí motorového vozidla z hlediska daňového řešení je obsaženo v zákonu o dani z příjmu. Pokud poskytne zaměstnavatel svému zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání jak služebnímu tak soukromému účelu, je jako nepeněžní příjem považována částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla za každý měsíc poskytnutí vozidla od zaměstnavatele. Částka ve výši 1% vstupní ceny se také počítá i z každého započatého kalendářního měsíce, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci služební vozidlo. Nepeněžní příjem 1% se počítá vždy ze vstupní ceny vozidla, ať už se jedná o zcela nové vozidlo, starší vozidlo nebo vozidlo zcela odepsané. Pokud se zaměstnavatel rozhodne bezplatně poskytnout svému zaměstnanci vozidlo pro služební i soukromé účely, které je najaté v rámci operativního nebo finančního leasingu, tak pro výpočet 1% částky se vychází ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka – v tomto případě pronajímatele. U tohoto případu je zaměstnavatel povinen zjistit výši vstupní ceny motorového vozidla evidovaného leasingovou společností a nechat si podložené doklady pro případ daňové kontroly. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl odkoupit od leasingové společnosti najaté vozidlo, výše pro výpočet 1% částky nepeněžního příjmu zůstává stále stejná částka a tím je smluvní cena vozidla nikoli cena za odkoupení vozidla od leasingové společnosti. Poskytne-li zaměstnavatel svému zaměstnanci v průběhu jednoho kalendářního měsíce více motorových vozidel za sebou bezplatně, za nepeněžní příjem zaměstnance pro výpočet částky ve výši 1% se považuje nejvyšší vstupní cena motorového vozidla. Pokud ale zaměstnavatel poskytne svému zaměstnanci více motorových vozidel současně za jeden kalendářní měsíc, považuje se za příjem zaměstnance úhrn vstupních cen všech poskytnutých motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Pokud je jedno vozidlo bezplatně poskytnuto naráz více zaměstnancům pro služební i soukromé účely, je povinen každý z těchto zaměstnanců měsíčně zdanit částku 1% ze vstupní ceny vozidla. Je-li částka 1% ze vstupní ceny vozidla za jeden kalendářní měsíc nižší než 1000Kč, pak tato částka považovaná jako nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 000 Kč. Náklady za pohonné hmoty, které spotřebuje zaměstnanec pro soukromé

účely, si hradí zaměstnanec sám. Tyto náklady jsou daňově neuznatelné u zaměstnavatele. (ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMU, 2015, D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***Vstupní cena vozidla***

Vstupní cenou vozidla je považovaná pořizovací cena vozidla, pokud se jedná o koupi vozidla. Pořizovací cena vozidla je složena z ceny pořízení, neboli kupní ceny, včetně nákladů souvisejících s pořízením. Pokud by bylo vozidlo nabyto v rámci dědění nebo darování, je za vstupní cenu považována cena podle zákona o oceňování majetku ke dni nabytí majetku. V případě, že vozidlo je získáno zděděním nebo darováním a od nabytí vozidla uplynulo více než pět let, je za vstupní cenu považovaná cena reprodukční. Pokud se zaměstnavatel rozhodne vložit vozidlo do obchodního majetku své firmy, je vstupní cena pořizovací cena pouze pokud vozidlo pořídil v době kratší než jeden rok před tím, než vozidlo vložil do obchodního majetku. Pokud vozidlo pořídil v době delší než jeden rok před vložením do obchodního rejstříku, je za vstupní cenu považovaná cena reprodukční. Ve vstupní ceně musí být zahrnuta DPH, pokud není je pro účely výpočtu nepeněžního příjmu zaměstnance zvýšit vstupní cenu o DPH. (MACHÁČEK, 2015)

### ***Daňové řešení ze strany zaměstnavatele***

Z hlediska možného uplatnění nákladů na provoz služebního vozidla poskytnutého zaměstnanci k bezplatnému využívání jak pro služební tak pro soukromé cesty se zabývá bod 27 pokynu Generálního finančního ředitelství GFŘ. Dle tohoto pokynu se při využívání motorového vozidla zahrnutého v obchodním majetku zaměstnavatele poskytnuté zaměstnanci pro služební a soukromé účely, neuplatňuje režim poměrné výše nákladů (daňových výdajů). To znamená, že odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, pojištění odpovědnosti, silniční daň, havarijní pojištění, náklady na garážování vozidla jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné v plné výši a nedochází k jejich daňovému krácení v poměru ujetých kilometrů pro podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých kilometrů včetně soukromých jízd. Zaměstnavatel nemá oprávnění požadovat po zaměstnanci dílčí poměrnou úhradu za provedené opravy a údržbu vozidla z titulu bezplatného používání i pro soukromé účely. Náklady, které zaměstnanec spotřebuje na pohonné hmoty pro soukromé účely, si hradí zaměstnanec sám a pro zaměstnavatele jsou



daňově neuznatelné. Pokud by zaměstnanec neuhradil náklady na pohonné hmoty pro soukromé účely a zaměstnavatel by považoval, aby tyto náklady byly proplaceny v rámci benefitů zaměstnavatelem, jednalo by se o daňový náklad. Tento benefit by však musel být sjednán na základě kolektivní smlouvy, vnitřním předpisu nebo pracovní či jiné smlouvě. Pokud by tato dohoda nebyla sjednána ani v jedné zmiňovaných smluv a přesto by zaměstnavatel nevyžadoval od zaměstnance úhradu za jím spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely, pak by u zaměstnavatele nešlo o daňový náklad. V obou případech jde o zdanitelný nepeněžní příjem zaměstnance. (ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMU, 2015, MACHÁČEK, 2012)

### ***Služební vozidlo a paušální výdaj na dopravu***

U poplatníků daně z příjmů fyzických a právnických osob lze využít paušálních výdajů na dopravu ve výši 5 000 Kč na jedno silniční motorové vozidlo za každý kalendářní měsíc. Jako podmínka pro využívání paušálního výdaje na dopravu patří, že poplatník vozidlo nesmí přenechat ani po část příslušného kalendářního měsíce k užívání jiné osobě. Za přenechání vozidla jiné osobě se nepovažuje půjčení vozidla spolupracující osobě v průběhu pracovní cesty, pokud není použito pro soukromé účely. Jakmile tedy dojde k bezplatnému přenechání služebního vozidla zaměstnavatele zaměstnancům k použití k soukromým účelům, nelze v tomto případě použít paušální výdaj na dopravu. (MACHÁČEK, 2012)

*Tabulka 10 Přehled služebního automobilu z hlediska daní a pojistného*

<b>Název benefitu a podmínka</b>	<b>Lze zahrnout do daňových výdajů?</b>	<b>Je plnění zdanitelné jako příjem zaměstnance?</b>	<b>Zahrnuje se plnění do vyměřovacího základu pro pojistné?</b>
<b>Služební automobil</b>			
Příjem 1% ze vstupní ceny vozidla, minimálně 1 000 Kč měsíčně	ANO	ANO	ANO

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě MACHÁČEK, 2008*

### ***3.8 Kultura, sport a rekreace***

Příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci jeho zaměstnancům. V rámci rekreace mají velkou tradici benefity poskytované formou příspěvků na tuzemské a zahraniční dovolené, dětské tábory, tuzemské i zahraniční zájezdy. V dnešní se době se objevují organizované relaxační a ozdravných, víkendových nebo i delších pobytů pro všechny zaměstnance nebo určité skupiny zaměstnanců. V oblasti kultury jde nejčastěji o benefity poskytované formou příspěvku nebo nákupu lístku do kina, na divadelní představení, koncerty, kulturní akce, firemní plesy, vánoční či novoroční setkání zaměstnanců, často i s rodinnými příslušníky. Sportovní benefity lze rozdělit na pasivní a aktivní benefity. K pasivním benefitům patří zejména vstupenky na sportovní události jako je fotbal, hokej a další sporty. K aktivním lze přiřadit využívání plaveckého bazénu, tenisových kurtů, fitness center a jiných sportovišť. Moderní jsou příspěvky na hodiny tenisu, potápění, lukostřelbě či paraglidingu. (MACHÁČEK, 2012, D'AMBROSOVÁ 2015)

#### ***Daňové řešení na straně zaměstnance***

Z daňového hlediska jsou příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům na kulturu, sport a rekreaci definovány zákonem o dani z příjmu. Dle tohoto zákona jsou od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozeny nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům buď z fondu kulturních a sociálních potřeb, nebo ze sociálního fondu, nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů). Mezi tato nepeněžní plnění patří možnosti používat rekreační zařízení, příspěvek na kulturní pořady a sportovní akce. Při poskytování rekreace včetně tuzemského či zahraničního zájezdu je od daně osvobozena nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti se vztahuje u zaměstnance výhradně na nepeněžní plnění zaměstnavatele. Zaměstnavatel sám uhradí příslušné výdaje a zaměstnanci předá poukázky, vstupenky či permanentky. Osvobození od daně z příjmu ze závislé činnosti se nevztahuje na peněžní plnění vyplacené zaměstnavatelem přímo zaměstnanci. Pokud by zaměstnanec dostal peněžní příspěvek např. na divadelní představení nebo zájezd, zaměstnanec je povinen tuto celou částku zdanit bez hledu na její výši. (ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMU, 2015)

### ***Daňové řešení ze strany zaměstnavatele***

Daňové řešení u zaměstnavatele je obdobné jako u zaměstnance, jde zejména o to, zda půjde o nepeněžní nebo peněžní plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům. Daňově neuznatelnými výdaji (náklady) nepeněžního plnění poskytovaného zaměstnavatelem svým zaměstnancům ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a možnosti používat rekreační zařízení. Pokud zaměstnavatel dá svému zaměstnanci nepeněžní příspěvek na rekreaci, sport či kulturní zážitek, jedná se bez ohledu na výši příspěvku o nedaňový výdaj (náklad) na straně zaměstnavatele. Když se výše nepeněžního plnění formou rekreace či zájezdu převyšuje 20 000 Kč, tak nastává pouze změna u zaměstnance, na straně zaměstnavatele se bude jednat opět o nedaňový výdaj (náklad). Pokud by se jednalo o peněžní plnění zaměstnavatele a zaměstnanec by od svého zaměstnavatele dostal finanční příspěvek na tuzemský či zahraniční zájezd nebo mu zaměstnavatel uhradil vstupenky na kulturní vystoupení či sportovní akci jedná se bez ohledu na výši příspěvku o daňový výdaj (náklad) na straně zaměstnavatele, musí to však vyplývat ze smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. To znamená, že to musí být sepsáno buď v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvě. (ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMU, 2015, D'AMBROSOVÁ, 2015)

*Tabulka 11 Přehled rekreace a zájezdů z hlediska daní a pojistného*

<b>Název benefitu a podmínka</b>	<b>Lze zahrnout do daňových výdajů?</b>	<b>Je plnění zdanitelné jako příjem zaměstnance?</b>	<b>Zahrnuje se plnění do vyměřovacího základu pro pojistné?</b>
<b>Rekreace, zájezdy</b>			
Do 20 000 Kč ročně	ANO	NE	NE
Částka přesahující 20 000 Kč	ANO	ANO	ANO

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě MACHÁČEK, 2008*

### ***3.9 Dary zaměstnancům***

Náklady na benefity formou darů neboli bezúplatného plnění může zaměstnavatel hradit z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb se zabývá vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb. I přes to, že se tato vyhláška vztahuje na organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, tak zákon o dani z příjmu odkazuje na tuto vyhlášku v souvislosti s osvobozením nepeněžních darů od daně z příjmu ze závislé činnosti poskytnutých zaměstnancům zaměstnavatelem. Náklady spojené s peněžním i nepeněžním darem bez ohledu na příležitost, kdy je zaměstnanec obdržel, nelze zahrnout do daňových výdajů. Dle zákona o dani z příjmu nejsou daňovými výdaji výdaje na reprezentaci, ze kterých lze uvést především pohoštění a dar. Za dar se nepovažují reklamní a propagační předměty, na kterém je jméno společnosti nebo ochranná známka či logo poskytovatele tohoto reklamního předmětu. Darem také není propagované zboží či služba s hodnotou bez daně nepřesahující 500 Kč. (MACHÁČEK, 2012, D'AMBROSOVÁ 2015)

#### ***Daňové řešení ze strany zaměstnavatele***

Na straně zaměstnance je od daně z příjmu osvobozena hodnota nepeněžního bezúplatného plnění – darů, za předpokladu, že roční výše poskytnutých darů nepřesáhla hodnotu 2 000 Kč. Pokud zaměstnanec dostane od zaměstnavatele za jeden kalendářní rok více darů, je potřeba sečíst hodnotu všech darů a osvobodit od daně z příjmu pouze částku 2 000 Kč, převyšující částka podléhá zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti. Dle § 14 vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb, může zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout věcné nebo peněžní dary. Jsou to dary, které zaměstnanec od zaměstnavatele obdrží za mimořádnou aktivitu, za sociální a humanitární pomoc, při životním jubileu 50 let, při pracovním jubileu 20 let, při odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. (POKYN GFŘ D-22,2015)

#### ***Daňové řešení ze strany zaměstnance***

Benefit typu darů se zaměstnancům poskytuje z fondu kulturních a sociálních potřeb. Celková výše darů může činit nejvýše 15% ze základního přídělu do fondu kulturních

a sociálních potřeb. Pokud se z fondu nevyčerpá veškerá část limitu, lze převádět do dalšího roku pro stejný účel, a to nad stanovený limit. (ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMU, 2015)

### 3.10 Sociální výpomoc

Mezi sociální výpomoc patří podpora ze strany zaměstnavatele při mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelné pohromy, při řešení mimořádné finanční tíživé situaci nebo poskytnout výpomoc nejbližším pozůstalým zaměstnancem. Zaměstnavatel může poskytnout sociální výpomoc svým zaměstnancům buď ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Poskytnout sociální výpomoc na vrub daňových výdajů lze pouze v případě, pokud má zaměstnavatel právo na jejich poskytnutí. Vyplývá to z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy. (MACHÁČEK, 2012)

Tabulka 12 Přehled darů z hlediska daní a pojistného

Název benefitu a podmínka	Lze zahrnout do daňových výdajů?	Je plnění zdanitelné jako příjem zaměstnance?	Zahrnuje se plnění do vyměřovacího základu pro pojistné?
<b>Dary - při příležitostech uvedených ve vyhlášce o FKSP</b>			
Do 2 000 Kč ročně	NE	NE	NE
Část přes tento limit	NE	ANO	ANO

Zdroj: Vlastní zpracování na základě MACHÁČEK, 2008

#### Daňové řešení na straně zaměstnance

Na straně zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny příjmy jako sociální výpomoc při mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelné pohromy, které jsou limitovány výší 500 000 Kč. Tento příjem musí být vázán na zaměstnancovu mimořádně

obtížnou situaci v důsledku živelných pohrom, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vládou vyhlášen nouzový stav. Další podmínku, kterou musí příjem splňovat, aby mohl být osvobozen od daně z příjmu, je že zaměstnavatel tento příjem vyplatí z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů. Sociální výpomoc zaměstnancům při finančně tíživé situaci je bez ohledu na její výši zdanitelným příjmem. Sociální výpomoc poskytnuta nejbližším pozůstalým zaměstnancem je do výše 15 000 Kč osvobozena od daně z příjmu. (ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMU, 2015, MACHÁČEK, 2012)

### ***3.11 Půjčky poskytnuté zaměstnancům***

Mezi zaměstnanecké benefity se také řadí návratné bezúročné půjčky nebo půjčky s velmi nízkým úrokem výhodné pro zaměstnance poskytované zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel poskytuje půjčku svému zaměstnanci, je nutné vytvořit smluvní vztah mezi těmito účastníky půjčky. Smlouva o půjčce se uzavírá mezi dvěma subjekty podle znění § 657 a 658 občanského zákoníku. Podle smlouvy o půjčce se dlužník zavazuje vrátit svůj dluh po uplynutí dohodnuté doby s věřitelem (se zaměstnavatelem). Při peněžité půjčce lze dohodnout také úroky, ale zcela záleží na věřiteli a dlužníkovi, jak se dohodnou. Dle občanského zákoníku se smlouva o půjčce nemusí uzavírat v písemné formě, přesto je doporučeno uzavřít alespoň zjednodušenou smlouvu o půjčce v písemné formě. (D'AMBROSOVÁ, 2015, MACHÁČEK, 2012)

#### ***Daňové řešení ze strany zaměstnance***

Přijetí návratné půjčky na straně zaměstnance, ať už bezúročné nebo úročené, není předmětem daně z příjmu. Od daně z příjmu ze závislé činnosti na straně zaměstnance je osvobozeno peněžní zvýhodnění v souvislosti s bezúročnými půjčkami nebo půjčkami s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku poskytovaný od zaměstnance z fondu kulturních a sociálních potřeb. Zákoník práce definuje podmínky, za kterých lze osvobodit půjčky poskytnuté od zaměstnavatele. Jedná se o půjčky návratné, poskytnuté zaměstnanci na zákonem vymezené účely. Tyto půjčky mají svůj limitní strop, které jsou znázorněny v tabulce 13. (ZÁKONÍK PRÁCE, 2015, ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMU, 2015)

Tabulka 13 Přehled daňového řešení úrokově zvýhodněných půjček zaměstnanců

Druh a účel půjčky	Daňové řešení zvýhodnění půjčky u zaměstnance
Půjčka na bytové účely poskytnutá z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění	Do úhrnu výše 100 000 Kč - osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti U zaměstnance postiženého živelnou pohromou do výše 1 mil. Kč - osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti
Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace poskytnuté z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění	Do úhrnu výše 20 000 Kč - osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti U zaměstnance postiženého živelnou pohromou do výše 200 000 Kč - osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti
Půjčky na bytové účely nebo k překlenutí tíživé finanční situace poskytnuté z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění	Úhrnná výše nesplacených půjček převyšuje stanovený limit pro daňové osvobození - zdanitelným příjmem je úrokové zvýhodnění z částky přesahující stanovený limit
Půjčky z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění poskytnuté na jiné účely	Zdanitelným příjmem je úrokové zvýhodnění celé půjčky
Půjčky z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění poskytnuté na jiné účely než účel dohodnutý ve smlouvě o půjčce	Zdanitelným příjmem je úrokové zvýhodnění celé půjčky, i když byla poskytnuta na účel ve výši splňující osvobození od daně z příjmů
Půjčky poskytnuté z jiných prostředků než z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění (např. z provozních prostředků jako nedaňový výdaj u zaměstnavatele)	Zdanitelným příjmem je úrokové zvýhodnění celé půjčky

Zdroj: Vlastní zpracování na základě DLABAČOVÁ, 2012

### ***Daňové řešení na straně zaměstnavatele***

Půjčky poskytnuté zaměstnancům nejsou u zaměstnavatele daňovým výdajem (nákladem). Půjčka je poskytnuta z finančních prostředků vyčleněných právě pro tyto účely. Finanční prostředky má zaměstnavatel buď z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění. Jediné, co se bere jako zdanitelný příjem v rámci poskytování zaměstnancům výhodné půjčky, jsou úroky. Pokud vede zaměstnavatel účetnictví, jsou pro něho úroky z poskytnutého úvěru výnosem. Pokud se jedná o zaměstnavatele fyzickou osobu, budou pro něj přijaté úroky znamenat příjem z kapitálového majetku. (D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***3.12 Bydlení***

Příspěvky zaměstnavatele na bydlení pro své zaměstnance se dělí do dvou skupin. Příspěvky na ubytování mimo trvalé bydliště zaměstnance a příspěvky na bydlení zaměstnanců. (D'AMBROSOVÁ, 2015)

#### ***Příspěvek na přechodné ubytování mimo trvalé bydliště zaměstnanců***

##### ***Daňové řešení na straně zaměstnavatele***

Výdaje zaměstnavatele na příspěvek přechodného ubytování mimo trvalé bydliště zaměstnanců může zaměstnavatel hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Nebo také na vrub daňových výdajů a to způsobem, který je uveden v zákonu o dani z příjmu. Z toho zákona vyplývá, že výdaje vynaložené k zajištění a udržení příjmu nelze z daňového hlediska uznat výdaje převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců. Výjimku však tvoří výdaje na přechodné ubytování zaměstnanců poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem, nesmí však jít o ubytování při pracovní cestě zaměstnance a ubytování nesmí být v místě bydliště zaměstnance. (ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMU, 2015)

##### ***Daňové řešení na straně zaměstnance***

Na straně zaměstnance je od daně z příjmů osvobozená hodnota přechodného ubytování. Pokud by se jednalo o ubytování na pracovní cestě nebo o ubytování v obci, ve kterém má zaměstnanec trvalé bydliště, nelze osvobodit tuto hodnotu od daně z příjmů. (ZÁKON o DANÍCH Z PŘÍJMU, 2015)



*Tabulka 14 Přehled přechodného ubytování z hlediska daní a pojistného*

Název benefitu a podmínka	Lze zahrnout do daňových výdajů?	Je plnění zdanitelné jako příjem zaměstnance?	Zahrnuje se plnění do vyměřovacího základu pro pojistné?
<b>Přechodné ubytování</b>			
Do limitu 3500 Kč měsíčně	ANO	NE	NE
Část přes limit	ANO	ANO	ANO

Zdroj: Vlastní zpracování na základě MACHÁČEK, 2008

### ***Příspěvky na bydlení zaměstnanců***

#### ***Daňové řešení na straně zaměstnavatele***

Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytnout svým zaměstnancům příspěvek na bydlení v rodinném domě, vlastním bytě, družstevním či pronajatém bytě, jedná o příspěvky hrazené ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Nebo lze tento druh příspěvku poskytnout na vrub daňových výdajů v případě, že právo zaměstnance na tento příspěvek vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo z pracovní či jiné smlouvy. (D'AMBROSOVÁ, 2015)

#### ***Daňové řešení na straně zaměstnance***

V případě, že zaměstnavatel obdrží od svého zaměstnance příspěvek na bydlení, ať už v peněžité či nepeněžité podobě, jedná se o zdanitelný příjem. (D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***3.13 Péče o zdraví***

Příspěvek zaměstnavatele na zaměstnance na péči o jeho zdraví může být ve formě jak příspěvek na lázeňskou péči, tak příspěvky na vitamíny a očkování. Zaměstnavatel může náklady na pořízení vitaminových prostředků a náklady na pořízení očkování pro zaměstnance čerpat z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze

zisku po zdanění. Z fondu kulturních a sociálních potřeb lze uhradit nákup vitaminových prostředků pro zaměstnance nebo přispět zaměstnancům na očkování proti klíšťové encefalitidě, hepatitidě A nebo chřipce, pokud to nehradí zdravotní pojišťovna. Toto plnění lze poskytnout pouze nepeněžní formou. Vitaminy lze poskytnout všem zaměstnancům nebo pouze vybrané skupině zaměstnanců, kteří jsou ohroženi na zdraví. Například zaměstnanci pracující v terénu. Pokud se jedná o zaměstnavatele, který vytváří sociální fond, jedná se o obdobné poskytování benefitů péči o zdraví jako u fondu kulturních a sociálních potřeb avšak s jednou výjimkou. Zaměstnavatel čerpající ze sociálního fondu není limitován, to znamená, že nemá jasně vymezená očkování, na která může přispívat. (KRBEČKOVÁ, 2014)

#### ***Daňové řešení na straně zaměstnavatele***

Náklady vynaložené na pořízení vitaminových prostředků a očkování nelze zahrnout do daňových nákladů. To ani v případě, že právo na zahrnutí vyplývá z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele. (DLABAČOVÁ, 2012)

#### ***Daňové řešení na straně zaměstnance***

Nepeněžní příspěvky od zaměstnavatele jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu. Pokud se však jedná o příspěvky peněžního typu, jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. Tyto peněžní příspěvky se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné. (KRBEČKOVÁ, 2014)

### ***3.14 Odstupné, dovolená***

Další formou benefitů je odstupné, dovolená a náhrady mzdy zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti nad limit stanovený zákoníkem práce. Při skončení pracovního poměru má zaměstnanec podle zákoníku práce nárok na odstupné ve výši jednonásobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr trval méně než 1 rok, pokud byl zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán více než 1 rok a méně než 2 roky, je jeho odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. Pokud ale zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele déle než 2 roky, sahá jeho odstupné až do výše trojnásobku jeho průměrného výdělku. Také dovolenou upravuje zákoník práce. Zaměstnanec, který u svého zaměstnavatele vykonává práci v pracovním poměru, má právo za dovolenou za kalendářní

rok nebo na její poměrnou část, dále má nárok na dovolenou za odpracované dny a na dodatkovou dovolenou. Benefity, které v tomto směru může zaměstnavatel svým zaměstnancům nabídnout, jsou jiné, z větší části lepší, než je uvádí zákoník práce. (DLABAČOVÁ, 2012)

#### ***Daňové řešení na straně zaměstnavatele***

Náklady vzniklé na straně zaměstnavatele jsou upravovány zákonem o dani z příjmu. Dle tohoto zákoníku jsou všechna plnění týkající se odstupného a dovolené formou benefitů daňově uznatelným nákladem. (MACHÁČEK, 2008)

#### ***Daňové řešení na straně zaměstnance***

Na straně zaměstnance se vždy jedná o zdanitelné náklady. Vyskytují se zde rozdíly ohledně pojištění a jeho odvodu. Částka poskytnutá zaměstnanci formou odstupného v rámci zákoníku práce se nezahrnuje do vyměřovacího základu a neodvádí se z nich pojistné. U náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené se odvádí pojistné, protože se tyto náklady zahrnují do základu pro odvod pojistného. (MACHÁČEK, 2008)

### ***3.15 Odměna***

Mezi benefity typu odměna se řadí odměny při životních jubileích zaměstnanců a odměny při prvním odchodu do starobního důchodu či invalidního důchodu pro invaliditu II. stupně. Zaměstnavatel svému zaměstnanci může také poskytnout odměnu za pomoc při prevenci před požárem nebo jakoukoli živelnou událostí. (VYBÍHAL, 2001)

#### ***Daňové řešení na straně zaměstnavatele***

Pokud právo poskytovat takové benefity svým zaměstnancům vyplývá z kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy či vnitřního předpisu, může zaměstnavatel tyto náklady zahrnout do daňových nákladů. (DLABAČOVÁ, 2012)

#### ***Daňové řešení na straně zaměstnance***

Ze strany zaměstnance jsou všechny tyto benefity formou odměny zdanitelným příjmem a proto se zahrnují do základu pro odvod pojistného a tudíž se z nich odvádí pojistné. (VYBÍHAL, 2001)

### ***3.16 Fond kulturních a sociálních potřeb***

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „fond“) je upravován vyhláškou č. 114/2002 Sb. ministerstva financí. Tato vyhláška upravuje výši fondu, hospodaření s fondem a další její příjmy. (KRBEČKOVÁ, 2014)

#### ***Tvorba fondu***

Fond je tvořen základním přidělem do fondu společně pak s dalšími příjmy. Mezi základní příjem patří 1% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrady platů a odměny za práci. Zákoník práce vymezuje podle § 109 odstavce 3, kteří zaměstnavatelé poskytují plat za práci svých zaměstnanců. Dalšími zdroji financování fondu jsou náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven. Podmínkou však je, že majetek, ze kterého se čerpá náhrada škody od pojišťovny, musí být majetek pořízený z fondu, popřípadě majetek, na jehož provoz se čerpá nebo přispívá z fondu. Dalším zdrojem mohou být peněžní i jiné dary od jiných právnických a fyzických osob. V případě příspěvkových organizací je možné jako příjem do fondu použít příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, pokud jeho provoz je financován z fondu příspěvkové organizace. (KRBEČKOVÁ, 2014, ZÁKONÍK PRÁCE, 2015)

#### ***Hospodaření s fondem***

Způsob čerpání prostředků z fondu je upraveno opět vyhláškou č. 114/2002. konkrétněji v § 3. Pokud v podniku působí odborová organizace, je nutné předem stanovit způsob čerpání fondu, sestavit rozpočet a upravit čerpání z fondu. Pokud v podniku nepůsobí odborová organizace, rozhoduje o tvorbě, používání a čerpání sám zaměstnavatel. Při sestavování rozpočtu fondu je potřeba zohlednit příjmovou a výdajovou část. Finance z fondu jsou používány výhradně na činnosti, které samotná organizace organizuje nebo spoluorganizuje s jinou právnickou nebo fyzickou osobou. Například při pořádání zájezdu je možná spolupráce a pořídit plnění od cestovní kanceláře. Účely fondu kulturních a sociálních potřeb jsou stanoveny v §4 - §14 vyhlášky č. 114/2002. (ZÁKONÍK PRÁCE, 2015, KRBEČKOVÁ 2014, MINISTERSTVO FINANCÍ, 2002.)

Tabulka 15 Přehled zaměstnaneckých benefitů, které lze čerpat z FKSP

Číslo paragrafu	Název příspěvku
§ 4	Příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců
§ 5	Pořízení hmotného majetku
§ 6	Půjčky na bytové účely
§ 7	Stravování
§ 8	Rekreace, dovolená
§ 9	Kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport
§ 10	Výměnné akce
§ 11	Sociální výpomoci a půjčky
§ 12	Penzijní připojištění a doplňkové penzijní připojištění
§ 12a	Pojistné na soukromé životní pojištění
§ 13	Příspěvek odborové organizace
§ 14	Dary

Zdroj: Vlastní zpracování na základě MINISTERSTVO FINANČÍ, 2002

Fond je určen:

- Zaměstnancům v pracovním poměru
- Rodinným příslušníkům
- Příslušníkům ve služebním poměru
- Důchodcům a jejich rodinným příslušníkům
- Soudcům
- Jiné PO nebo FO

Mezi rodinné příslušníky se řadí manželé, nezaopatřené děti, druh, družka, registrovaní partneři. U jiných právnických nebo fyzických osob se může jednat zejména o dary nebo o příspěvky pro odborovou organizaci. (VYBÍHAL, 2015)

### 3.17 Sociální fond

Sociální fond může být tvořen všude, kde organizace neřídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. Týká se to obchodních společností, podnikatelů, ale také obcí. (KRBEČKOVÁ, 2014)

#### *Tvorba fondu*

Při tvorbě sociálního fondu nejsou stanovena žádná pravidla. Sociální fond je v podnikatelské sféře tvořen ze zisku po zdanění, tím pádem nelze tvořit na vrub daňově uznatelných nákladů. Pokud ale v podniku působí odborová organizace, je nezbytně nutné postupovat jako při tvorbě fondu kulturních a sociálních potřeb. Pokud v podniku nepůsobí odborová organizace, rozhoduje o tvorbě a hospodaření fondu sám zaměstnavatel. K tvorbě sociálního fondu je nutné, aby firma vykazovala zisk a sociální fond byl zakotven ve stanovách nebo zakladatelských listinách podniku. Například u obchodní společnosti musí rozhodnout valná hromada nebo jiný orgán k tomuto určený. (KRBEČKOVÁ, 2014)

*Tabulka 16 Jakým správným způsobem poskytovat zaměstnanecké benefity*

<b>Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být:</b>	
<b>U zaměstnance</b>	<b>U zaměstnavatele</b>
Osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti	Poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů)
Nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění	Poskytovány na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů)
Zdaňovány daní z příjmu ze závislé činnosti ze superhrubé mzdy	Poskytovány z FKSP, ze sociálního nebo odvodného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění

Zdroj: Vlastní zpracování na základě MACHÁČEK, 2008

### **3.18 Mzdové náklady**

#### **3.18.1 Mzda, plat a odměna z dohody**

V pracovněprávním vztahu je odměňování za výkon práce zaměstnancům upraveno zákoníkem práce. Platí proto určité zásady, které musí každý zaměstnavatel dodržovat, pokud se nechce dostat do střetu se zákony a s dalšími právními předpisy. (Deklaruje to nepřijatelnost výkonu práce v jakémkoliv základním pracovněprávním vztahu bez stanovené přiměřené odměny za práci) Nepřipouští tedy možnost, že by při výkonu práce v jakémkoliv základním pracovněprávním vztahu došlo bez stanovené přiměřené odměny za práci. (VYBÍHAL, 2015).

#### **Mzda**

Mzda má peněžitý charakter, který poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za výkon práce v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel se zaměstnancem spolu sjednávají pracovní smlouvu, kolektivní smlouvu nebo jinou smlouvu, ve které se stanoví výše mzdy. Každý zaměstnavatel je povinen přiznat a vyplatit zaměstnanci stanovený druh a výši mzdy. Mzda může být vymezena nejen jako peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, ale existují i možnosti, kdy za stanovených podmínek lze poskytnout zaměstnanci část mzdy v naturální formě mzdy. (D'AMBROSOVÁ, 2015)

#### **Plat**

Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovním poměru, přísluší mzda nebo plat. Zaměstnanec, který pobírá plat, musí být zaměstnán u zaměstnavatele, kterým je stát, územní samostatná celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba. Zaměstnancům se vyplácí platový tarif. Výši platového tarifu ovlivňují tři základní veličiny. Těmito veličinami jsou platová třída, platový stupeň a stupnice platových tarifů. Do platových tříd jsou zaměstnanci zařazeni dle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě. Začlenění zaměstnance do platového stupně se odvíjí od započítatelné praxe. Platové tarify jsou stanoveny nařízením vládou. (VYBÍHAL, 2015)

*„Plat nelze určit jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši než stanoví zákoník práce a nařízení vlády vydaná k jeho provedení“.* (D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***Odměna z dohod***

Zaměstnanec, který se svým zaměstnavatelem uzavřel dohodu o provedení práce nebo dohodnuto pracovní činnosti, přísluší odměna z dohody. Jedná se o peněžité plnění poskytované za výkon práce na základě dohody o provedení práce či pracovní činnosti. Zaměstnanec, který se svým zaměstnavatelem uzavřel dohodu o provedení práce, nesmí odpracovat více jak 300 hodin v kalendářním roce. V této dohodě musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře dohodu o pracovní činnosti, zaměstnanec nesmí překročit pracovní dobu do 20 hodin týdně. (D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***Způsoby utváření mezd***

Mzda musí být stanovena a sjednána písemně před výkonem práce. Způsoby stanovení mezd definuje zákoník práce. Podmínky pro vyplácení mzdy zaměstnanci lze upravit buď ujednáním, nebo jednostranným opatřením zaměstnavatele. Mezi formu ujednání patří kolektivní smlouva, pracovní smlouva nebo jiná smlouva. Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro jednostranné opatření, tak stanoví mzdu vnitřním předpisem nebo určí mzdový výměr. Všechny tyto formy utváření mezd jsou rovnocenné z právního hlediska. (VYBÍHAL, 2015)

### ***Minimální mzda***

Minimální mzda je nejnižší možná mzda za výkon práce v pracovněprávním vztahu. Žádná mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Základní sazba pro rok 2015 činí 9200 Kč/měsíc a 55 Kč/ hod. Hodinová sazba je určena pro pracovní dobu 40 hodin týdně. Do minimální mzdy se nezahrnují příplatky za noční práci, příplatky za práci ve svátek, příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatky za práci v sobotu i v neděli a mzda za práci přesčas. (VYBÍHAL, 2015)

#### ***3.18.2 Mzdový systém***

Zákoník práce vymezuje určitá pravidla a zásady, které je každý zaměstnavatel povinen dodržovat. Mezi základní zásady patří výše minimální mzdy, nejnižší úroveň zaručené mzdy, výše kompenzace práce přesčas, práce v sobotu a v neděli, práce v noci, ve svátek a ve ztíženém pracovním prostředí, dále pak množství práce a požadované tempo. K tomu



aby byla respektována veškerá hlediska charakterizující mzdu dle zákona a nebyla tyto hlediska porušována, slouží zaměstnavateli mzdový systém. Je to soubor nástrojů, pravidel, metod a forem, aby mzdy zaměstnanců byly co nejvíce závislé na výsledcích práce a aby vynaložené prostředky byly v co nejvyšší míře efektivní z hlediska potřeb zaměstnavatele. Pro tvorbu mzdového systému neexistuje žádný obecný právní předpis. Většina zaměstnavatelů při sestavování vlastního mzdového systému vychází ze základních prvků mzdového systému, které tvoří tarifní soustava, příplatky ke mzdě a formy mzdy. (D'AMBROSOVÁ, 2015)

### ***Tarifní soustava***

Tarifní soustava se týká pevné složky mzdy, určuje jejich výši a podmínky. Zpravidla je tarifní soustava označována jako tarifní mzda, mzdové tarify nebo základní mzda. Zaměstnavatel si seřadí činnosti zaměstnanců podle míry složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a k jednotlivým činnostem si stanoví mzdové tarify neboli sazby základní mzdy. Jednotlivé skupiny a nazývají tarifní třídy nebo tarifní stupně. (VYBÍHAL, 2015)

### ***Příplatky ke mzdě***

Mzdové příplatky jsou dané zákonem. Upravují a stanovují plnění, která jsou poskytována zaměstnancům při zvláštních nebo zatěžujících podmínkách. Mezi základní příplatky ke mzdě patří:

- mzda za práci přesčas
- mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek
- mzda za noční práci
- mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- mzda za práci v sobotu a v neděli

(ZÁKONÍK PRÁCE, 2015)

### ***Formy mezd***

Ve mzdovém systému představují formy mezd pravidla závislosti mzdy zaměstnanců na výsledcích práce a na jejich osobním přínosu. (VYBÍHAL, 2015)

- Časová mzda
- Úkolová mzda
- Podílová mzda
- Provizní
- Osobní

d'Ambrosová a kolektiv uvádějí další formy mezd a tím jsou smíšená mzda, prémie, výkonnostní odměny, mimořádné odměny a osobní příplatek.

#### ***3.18.3 Výpočet mzdy zaměstnance***

Každý zaměstnavatel a zaměstnanec v pracovněprávním vztahu je povinen dodržovat určité zásady, pokud se nechce dostat do střetu se zákony a s dalšími právními předpisy. Především zaměstnavatel je povinen přiznat stanovený druh práce a vyplatit výši mzdy. Zaměstnavatel je oprávněn srážet ze mzdy zaměstnance srážky obligatorní nebo fakultativní. Obligatorní srážky ze mzdy jsou takové, ke kterým mzdová účetní nepotřebuje souhlas zaměstnance. Tyto srážky vycházejí ze zákoníku práce a jsou povinné. Mezi obligatorní srážky patří záloha a dan z příjmu fyzických osob, pojistné na sociálním zabezpečení, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění zaměstnance. Fakultativní srážky jsou ty, na které musí být se zaměstnancem uzavřena písemná dohoda. Mezi fakultativní srážky patří například srážka na soukromé životní pojištění zaměstnance. Zaměstnanci je automaticky odvedeno z jeho hrubé mzdy prostřednictvím svého zaměstnavatele sociální pojištění ve výši 6,5% z hrubé mzdy a zdravotní pojištění ve výši 4,5% z hrubé mzdy. Těmito odvody si zaměstnavatel snižuje závazek vůči zaměstnanci a zaměstnanec si tím snižuje svou hrubou mzdu. Zaměstnavatel je povinen odvádět zákonné pojistné na sociální zabezpečení ve výši 25% za každého svého zaměstnance. Těmito 25% zaměstnavatel přispívá ve výši 21,5% na důchodové pojištění, 2,3% na nemocenské pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti. Kromě zákonného pojistného na sociální zabezpečení je zaměstnavatel povinen odvádět 9% na zákonné pojistné na zdravotní pojištění za každého

svého zaměstnance. Dohromady tedy zaměstnavatel odevzdá 34% za své zaměstnance v podobě zákonného pojištění. Těchto zmíněných 34% se použije pro výpočet superhrubé mzdy, z níž se vypočítává záloha na dan z příjmu ze závislé činnosti zaměstnance. Superhrubá mzda je součet hrubá mzdy a 34%. Záloha na měsíční dan příjmu je ve výši 15% ze superhrubé mzdy. Vypočtenou výši zálohy daně z příjmu lze snížit o slevy na dani nebo o daňové zvýhodnění. (VYBÍHAL, 2015, ZÁKONÍK PRÁCE, 2015, FINANCE 2015)

*Tabulka 17 Slevy na dani snižující zálohu měsíční mzdy zaměstnance*

<b>Sleva na dani</b>	<b>Měsíční částka</b>
Na poplatníka	2 070 Kč
Na druhého z manželů bez příjmů*	2 070 Kč
Na druhého z manželů bez příjmů* - držitele ZTP/P	4 140 Kč
Invalidní důchod prvního a druhého stupně	210 Kč
Invalidní důchod třetího stupně	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	1 345 Kč
Student	335 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě FINANCE, 2016*

*Tabulka 18 Daňové zvýhodnění snižující zálohu měsíční mzdy zaměstnance*

<b>Daňové zvýhodnění</b>	<b>Měsíční částka</b>
na první dítě	1 117 Kč
na druhé dítě	1 317 Kč
na třetí a každé další dítě	1 417 Kč
na první dítě (pokud má ZTP/P)	2 234 Kč
na druhé dítě (pokud má ZTP/P)	2 634 Kč
na třetí a každé další dítě (pokud má ZTP/P)	2 834 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě FINANCE, 2016*

Pro lepší orientaci a pochopení výpočtu povinných odvodů zaměstnance a zaměstnavatele je uveden názorný příklad. Zaměstnanec obdrží od svého zaměstnavatele hrubou mzdu ve výši 30 000 Kč, je bezdětný a odečítá pouze slevu na poplatníka.

Tabulka 19 Výpočet povinných odvodů zaměstnance a zaměstnavatele ze mzdy

Text	Sazba	Částka
Hrubá mzda		30 000 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	6,5%	1 950 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec	4,5%	1 350 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel	25%	7 500 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	9%	2 700 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	<b>HM * 1,34</b>	<b>40 200 Kč</b>
Základ daně	zaokrouhleno na 100	40 200 Kč
<b>Dan z příjmu</b>	<b>15%</b>	<b>6 030 Kč</b>
Slevy na dani	poplatník	-2 070 Kč
<b>Záloha na daň z příjmu zaměstnance</b>		<b>8 100 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Nyní lze snadno vypočítat čistou mzdu zaměstnance.

Tabulka 20 Výpočet čisté mzdy zaměstnance

Čistá mzda	=	Hrubá mzda	-	Sociální pojištění zaměstnanec	-	Zdravotní pojištění zaměstnanec	-	Záloha na daň z příjmu
Čistá mzda	=	30000	-	1950	-	1350	-	3960
Čistá mzda	=	22740						

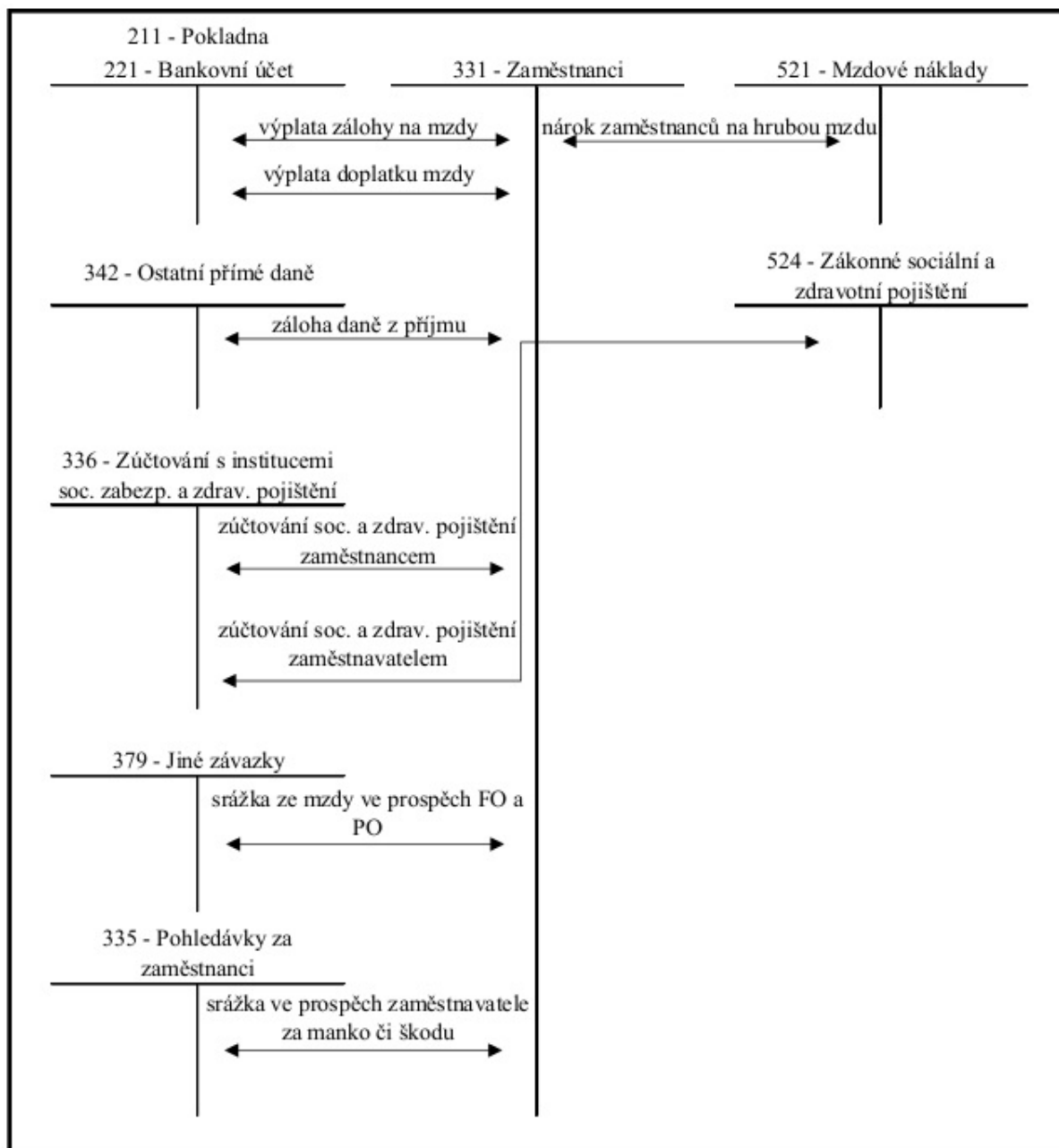
Zdroj: Vlastní zpracování

### 3.18.4 Účtování mzdy zaměstnanci

Zúčtovací vztahy se zaměstnanci se týkají především mezd zaměstnanců, s čímž bezprostředně souvisí účtování zálohy na dan z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a odvody na sociální a zdravotní pojištění. Dále se mohou účtovat další srážky ze mzdy dobrovolně se souhlasem zaměstnancem jako například příspěvek na stavební spoření, na které si spoří sám zaměstnanec. Hrubé mzdy se účtují v rámci nákladové účetní skupiny do 52- Osobní náklady, která obsahuje další syntetické účty, o kterých si účetní jednotka rozhoduje sama. Co se týká výsledkového a rozvahového účtování v rámci zúčtovacích vztahů uvnitř podniku a vztahu mezi zaměstnanci a institucemi včetně sociálního

a zdravotního pojištění, používá se účtová skupina 33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi a 36 – Závazky ke společníkům. Syntetický účet 331 – Zaměstnanci se používá pouze pro ty pracovníky, kteří nejsou zároveň společníky společnosti nebo členy družstev. Je to kostra účtů, přes který se snižuje hrubá mzda zaměstnanci o veškeré pojistné, zálohy na dani z příjmu a další případné srážky z jeho mzdy. Účet 335 Pohledávky za zaměstnanci je účet, který se používá, když zaměstnanec v podniku zavíní nějaké manko či škodu, například krádež nebo ztráta materiálu. Záloha na dan z příjmu zaměstnanci je účtována pomocí účetní skupiny 34 – Zúčtování daní a dotací, konkrétněji na syntetickém účtu 342 – Ostatní přímé daně. (STÁROVÁ, 2015, VYBÍHAL, 2015)

Obrázek 2 Schéma účtování mezd zaměstnance



Zdroj: Vlastní zpracování na základě STÁROVÁ, 2015

## **4 Vlastní část**

### ***4.1 Základní informace o společnosti LIPRA PORK***

#### ***Společnost LIPRA PORK***

Obchodní společnost LIPRA PORK, a.s. je úzce specializovaná na výrobu vepřového masa, velkochov vepřového dobytka. Společnost je největším producentem vepřového masa v koncernu AGROFERT, a.s., a zároveň se řadí i mezi největší producenty v oblasti výroby vepřového masa v České republice. LIPRA PORK, a.s. se kromě přímého chovu prasat věnuje produkci inseminačních dávek, jejichž část využívá pro svou potřebu na svých reprodukčních střediscích a část realizuje formou prodeje, především do společností, jejichž majitelem je též společnost AGROFERT. V současné době vlastní čtyři reprodukční střediska, deset výkrmových středisek a středisko inseminační stanice. Výroba vepřového masa představuje rozhodující složku příjmů společnosti. V roce 2014 byla celková produkce vepřového masa vyčíslena na 16 060 tun. Výroba vepřového masa a velkochov dobytka musí splňovat přísná pravidla dle zákona o integrované prevenci a o omezování znečištění, o integrovaném registru znečišťování a o změně některých zákonů (zákon o integrované prevenci), platný od 1. 3. 2002. Také firma LIPRAPORK dodržuje a dbá na tento zákon. Zákon je zařazen v právních oblastech Ochrana životního prostředí – Prevence a posuzování vlivů na životní prostředí. Důkazem jsou podložené pravidelné kontroly a inspekce z krajského úřadu. Firma se zapojuje do charitativních akcí v rámci Nadace AGROFERT. Také se firma výjimečně zapojuje do veřejných darů a to v rámci finančních darů obcím, v jejichž lokalitě se nacházejí jejich výrobní střediska. Dary se týkají většinou na opravu komunikací. To ovšem musí schválit představenstvo AGROFERTU.

#### ***Historie***

Společnost LIPRA PORK vznikla z bývalé společnosti VĚMA Štěpánovice a.s., která dříve působila jako společnost ŽIVA, a.s.. Jako nástupnická společnost převzala v rámci fúze jmění zanikající společnosti VĚMA Štěpánovice a.s., se sídlem Štěpánovice 38, Rovensko pod Troskami, zapsané v obchodním rejstříku v Krajském soudu v Hradci Králové.

Podle projektu vnitrostátní fúze sloučením schváleného dne 1. června 2011 došlo ke sloučení, při němž na společnost LIPRA PORK, a.s. (dříve VĚMA Štěpánovice a.s.), se sídlem Rovensko pod Troskami, Štěpánovice 38, PSČ 512 63, identifikační číslo 463 56 118, jako společnost nástupnickou, přešlo jmění zanikajících společností. V rámci společnosti LIPRA PORK jsou fúzovány společnosti PROMA Mladá Boleslav, LIPRA a.s., se sídlem Libřice, Velkovýkrmy Mělník a.s, PRO-PROMA s.r.o., se sídlem v Mladé Boleslavi, PRAME s.r.o., se sídlem v Úžici a Zemědělské odbytové centrum Pardubice, s.r.o., se sídlem Libřice.

### ***Výpis z obchodního rejstříku***

Obchodní firma: LIPRA PORK, a.s.

Sídlo: Štěpánovice 38, 512 63 Rovensko pod Troskami

Datum zápisu: 30. listopadu 1992

Identifikační číslo: 46356118

Právní forma: Akciová společnost

Základní kapitál: 106 303 868,- Kč

Předmět podnikání: Činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence  
Silniční motorová doprava - nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně, výroba, obchod a služby, zemědělská výroba

Statutární orgán:

AGROFERT (předseda představenstva)

Ing. PAVEL KERBER (člen představenstva)

MILAN ŠKVOR (předseda dozorčí rady)

TOMÁŠ PELC (člen dozorčí rady)

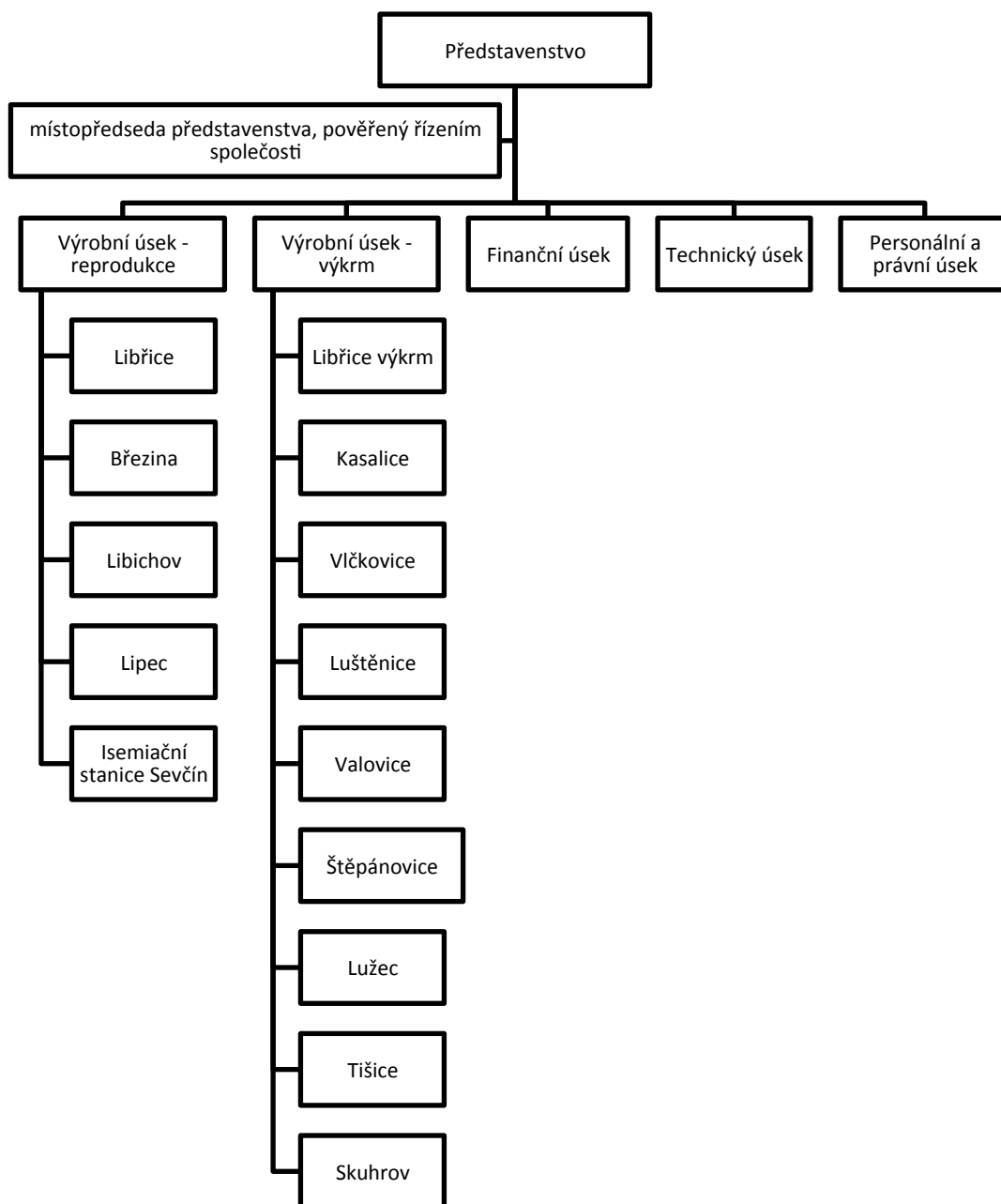
Ing. PETR RUBEŠ (člen dozorčí rady)

AGROFERT (jediný akcionář)



## Organizační struktura

Obrázek 3 Organizační struktura společnosti LIPRA PORK



Zdroj: Vlastní zpracování

## **Zaměstnanci**

Společnost LIPRA PORK zaměstnává své zaměstnance v pracovním poměru s právně platnou uzavřenou pracovní smlouvou o pracovním vztahu uzavřenou s každým pracovníkem individuálně. V podniku jsou dvě kategorie zaměstnanců, prvním jsou technickohospodářští pracovníci a druhá skupina zaměstnanců jsou dělníci, řidiči a pomocný obslužný personál. V dnešní době je ve společnosti 104 zaměstnanců. Věková struktura zaměstnanců se pohybuje v rozmezích.

*Tabulka 21 Přehled mzdových nákladů na zaměstnance*

<b>Zaměstnanci</b>			
<b>Počet</b>	<b>Měsíční mzda</b>	<b>Náklady na SZ a ZP</b>	<b>Sociální náklady</b>
104	41 595 000,00 Kč	11 826 000,00 Kč	1 023 000,00 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

## **Odměňování zaměstnanců**

Každému zaměstnanci přísluší podle vnitřního mzdového přepisu za vykonanou práci smluvní (zaručená) mzda. Tato zaručená mzda může být navýšena o prémie, odměny, věrnostní odměny, životní jubilea a příplatky. Mezi příplatky patří příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, příplatek za práci v noci. Tyto příplatky jsou upraveny Zákoníkem práce. Technickohospodářský pracovník má nárok na roční odměnu. V případě, že zaměstnanec vyjede na služební cestu, jsou mu vyplaceny cestovní náhrady. Poskytování jednotlivých složek mzdy jsou stejné pro muže a ženy. Mzda se vyplácí v pracovní době na pracovišti nebo se zasílá na osobní účet každý měsíc. Výplata je stanovena k 15. dni v měsíci. Mezi dvě hlavní mzdové složky patří smluvní mzda a prémie. Mimo těchto dvou hlavních mzdových složek, poskytuje zaměstnanec LIPRA PORK mimořádné odměny.

## **Rozvaha**

Společnost LIPRA PORK, a.s. měla k 31. 12. 2014 následující konečné stavy aktivních a pasivních účtů. Jednotlivé účty jsou zařazeny podle účtové osnovy do účtových skupin. U aktivních položek jsou počítány hodnoty brutto, korekce a netto. U pasivních položek je to pouze jedna hodnota.

## **Aktiva**

Společnost Lipa Pork vykazovala za rok 2014 celková aktiva v brutto hodnotě 1 082 285 000 Kč. Korekce na aktivech tvořila celkovou částku 432 407 000 Kč a zůstatková hodnota netto je ve výši 649 878 000 Kč. Největší podíl na aktivech tvoří dlouhodobý majetek, konkrétněji dlouhodobý hmotný majetek. Dle stanov společnosti LIPRA PORK patří do dlouhodobého majetku zejména budovy, haly, stavby a také dopravní prostředky.

## **Pasiva**

Pokud se na rozvahu podíváme z pohledu pasiv, společnost LIPRA PORK vykazovala v roce 2014 pasiva ve výši 649 878 000 Kč odpovídající sumě celkových aktiv. Největší podíl na pasivech tvoří vlastní kapitál, konkrétněji výsledek hospodaření podniku s téměř 28%.

## **Výkaz zisku a ztrát**

Konkrétní data pro náklady a výnosy jsou čerpány z účetní uzávěrky 2014 společnosti LIPRA PORK, konkrétněji z výkazu zisku a ztráty.

## **Náklady**

Celkové náklady za rok 2014 vykazuje firma 615 435 000 Kč, přičemž převažují provozní náklady, které tvoří 99,2% celkových nákladů. Společnost LIPRA PORK vydá nejvíce peněz na spotřebu materiálu ať už v oblasti provozních nákladů, tak z pohledu celkových nákladů. Osobní náklady tvoří 9% z celkových nákladů. Do osobních nákladů společnosti LIPRA PORK spadají mzdové náklady, odměny členům orgánů obchodní korporace, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a sociální náklady.

## **Výnosy**

Výnosy tvoří obdobnou strukturu jako náklady, největší položkou jsou provozní výnosy s podílem 99,9% k celkovým výnosům se sumou 644 689 000 Kč. Položka tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb zastupují největší část výnosů ať už provozních výnosů, tak celkových výnosů. Tvoří téměř 69% z celkových výnosů, co společnost LIPRA PORK za rok 2014 získala. Oproti tomu jsou ve srovnání finanční a mimořádné výnosy téměř nulové.

## Hospodářský výsledek

Hospodářským výsledkem společnosti LIPRA PORK a.s. byl zisk za účetní období 2014 ve výši 29 339 000 Kč.

Tabulka 22 Hospodářský výsledek společnosti LIPRA PORK

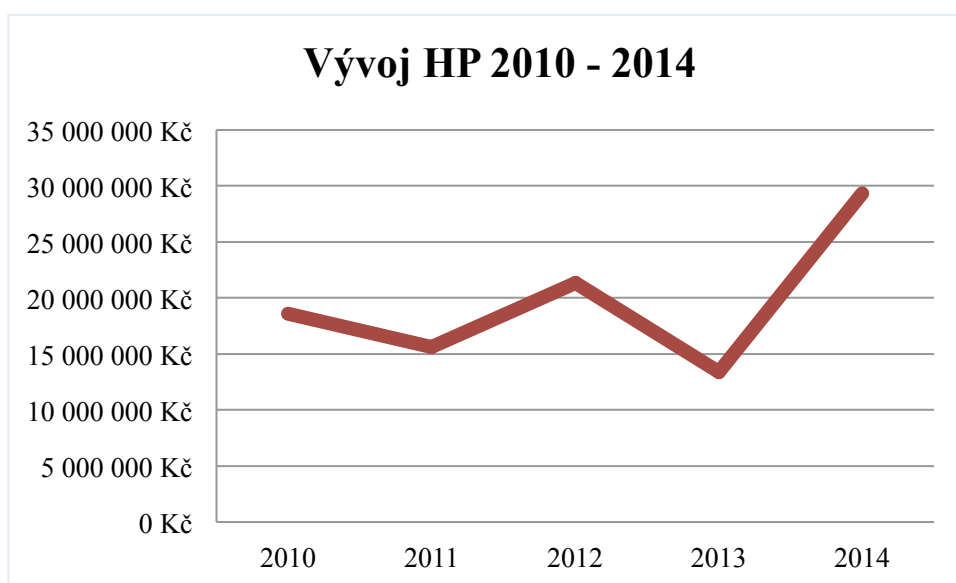
Hospodářský výsledek	
položky	částka
Celkové výnosy	644 774 000 Kč
Celkové náklady	615 435 000 Kč
Hospodářský výsledek	29 339 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud od hospodářského výsledku odečteme odloženou daň z příjmu z běžné činnosti, která se nemusí platit a vznikla buď na základě odloženého daňového závazku nebo odložené daňové pohledávky, vyjde nám hospodářský výsledek před zdaněním. Odložená daň vzniká při nesouladu účetního a daňového pojetí účetních případů.

Při odečtení veškerých slev na dani a odčitatelných položek jako je ztráta z minulých let, dochází se k závěru, že se společnost LIPRA PORK dostává s daní z příjmu na hodnotu rovná nule. Tudíž hospodářský výsledek před zdaněním je stejný jako čistý hospodářský výsledek. Čistý zisk po zdanění činí **23 339 000 Kč**.

Graf 1 Vývoj hospodářského výsledku v letech 2010 - 2014



Zdroj: Vlastní zpracování

Dle vývoje hospodářských výsledků v období od roku 2010 do roku 2014 zobrazený na grafu 1 je zcela viditelné, že společnost LIPRA PORK prochází obdobím zisku. Nejsou zde žádné známky ztráty. Tudíž firma může uvolnit finanční prostředky do sociálního fondu pro zaměstnanecké benefity. Také se zde projevuje fakt čím vyšší hospodářský výsledek, tím vyšší daňové zatížení. A společnost může využít zaměstnanecké benefity jako nástroj pro snížení základu daně, ovšem pokud použije zaměstnanecké benefity, které jsou daňově uznatelné pro zaměstnavatele.

### ***Sociální fond***

Společnost LIPRA PORK v současné době ukládá do sociálního fondu dle rozhodnutí jediného akcionáře sumu 400 000 Kč. Jak už bylo v literární rešerši zmíněno, tvorba sociálního fondu se tvoří ze zisku po zdanění a zaměstnavatel si sám rozhoduje o její výši a hospodaření. Protože LIPRA PORK je akciová společnost, je nutné, aby výši sociálního fondu schválila valná hromada. Po dohodě se zaměstnancem ekonomického oddělení společnosti LIPRA PORK, bylo rozhodnuto zvýšit sociální fond na 700 000 Kč. Navýšení sociálního fondu pomůže zlepšit zaměstnanecké benefity, popřípadě navýšit stávající benefity. Například zvýšit cenu stravenek či penzijního připojištění.

*Tabulka 23 Sociální fond*

<b>Položka</b>	<b>v %</b>	<b>v Kč</b>
Čistý zisk	100%	23 339 000,00 Kč
Sociální fond	2,9%	<b>700 000,00 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Dle tabulky 23 je patrné, že z čistého zisku 23 339 000 Kč se nově do sociálního fondu přidalo 300 000 Kč a sociální fond se navýšil na 700 000 Kč, tedy 2,9 % z čistého zisku. Částka, která spadá do sociálního fondu, se bude v budoucnu odvíjet od finanční situace společnosti. Vzhledem k tomu, že za posledních 5 let firma vykazovala pouze zisk, je pravděpodobné, že v dalším roce, tj. roce 2015 bude sociální fond opět vytvořen vzhledem k ziskovosti podniku. Díky sociálnímu fondu by vznikly prostředky, ze kterých lze čerpat pro uspokojení zaměstnanců v rámci benefity.

## 4.2 *Současný stav benefitů ve společnosti LIPRA PORK*

Veškeré informace ohledně druhů benefitů a způsobu poskytování benefitů byly zjištěny na základě rozhovoru s vedoucím ekonomického oddělení ve společnosti LIPRA PORK. Společnost v současné době má nastavené určité portfolio benefitů, které poskytuje zaměstnancům. Mezi benefity, které firma poskytuje, jsou stravenky, příspěvek na penzijní připojištění, odměny při pracovním výročí a odměny při životním výročí.

### 4.2.1 *Příspěvek na penzijní připojištění*

Jak už bylo výše zmíněno, společnost přispívá svým zaměstnancům v rámci benefitů příspěvek na penzijní připojištění. Dle vnitřního mzdového předpisu je výše příspěvku v hodnotě 300 Kč pro jednoho zaměstnance. Při konzultaci s panem Rubešem bylo zjištěno, že každý zaměstnanec má uzavřené penzijní připojištění, tudíž částka 300 Kč je přispíváno každému zaměstnanci bez výjimky. Pokud by se počítaly měsíční náklady na penzijní připojištění, jednalo by se o částku 31 200 Kč (300 x 104). Roční náklady by tedy tvořily hodnotu 374 400 Kč pouze na příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance.

*Tabulka 24 Rozdíl příspěvku na penzijní připojištění a poskytnuté prémie*

Text	Poskytnutý příspěvek na penzijní připojištění	Poskytnutá prémie	
		Hrubá mzda	Navýšená hrubá mzda o prémie
<b>Hrubá mzda</b>	300,00 Kč	20 000,00 Kč	20 300,00 Kč
<b>SP a ZP - zaměstnanec 11%</b>		2 200,00 Kč	2 233,00 Kč
<b>SP a ZP - zaměstnavatel 34%</b>		6 800,00 Kč	6 902,00 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>		26 800,00 Kč	27 300,00 Kč
<b>Daň z příjmu</b>		4 020,00 Kč	4 095,00 Kč
<b>Sleva na dani - poplatník</b>		2 070,00 Kč	2 070,00 Kč
<b>Daň z příjmu po slevě</b>		1 950,00 Kč	2 025,00 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>300,00 Kč</b>	<b>15 850,00 Kč</b>	<b>16 042,00 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Jak již bylo zmíněno, poskytnutí benefitu je nejen výhodou pro zaměstnavatele v případě daňově uznatelného nákladu, ale také velkou výhodou pro zaměstnance opět z daňového hlediska. Pokud každý zaměstnanec ve společnosti LIPRA PORK obdrží příspěvek na

penzijní připojištění ve výši 300 Kč, na svůj účet penzijního připojištění si skutečně připíše částku 300 Kč. Kdyby místo tohoto benefitu firma poskytla svým zaměstnancům finanční prémii ve stejné výši jako příspěvek na penzijní připojištění, zahrnula by se tato suma do hrubé mzdy a nastala by povinnost odvést s této prémie sociální a zdravotní pojištění na straně zaměstnance a 15% dan z příjmu. Také by nastala povinnost pro zaměstnavatele odvést za svého zaměstnance pojistné ve výši 34% z celkové hrubé mzdy zahrnující prémii 300 Kč.

*Tabulka 25 Úspora rozdílu příspěvku na penzijní připojištění a poskytnutou prémii*

<b>Úspora</b>	
Čistá mzda navýšená o prémii	16 042,00 Kč
Čistá mzda	15 850,00 Kč
<b>Skutečně získaná prémie</b>	<b>192,00 Kč</b>
<b>Úspora</b>	
Stravenky	300,00 Kč
Skutečně získané prémie	192,00 Kč
<b>Celková úspora příspěvku na penzijní připojištění</b>	<b>108,00 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z uvedených výpočtů v tabulce 25 vyplývá, že zaměstnanec ušetří 108 Kč na odvodech sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance při využití benefitu příspěvek na penzijní připojištění. Na straně zaměstnavatele je úspora ve výši 102 Kč na jednoho zaměstnance. Rozdíl odvodu sociálního a zdravotního pojištění - zaměstnavatel 34% měsíční mzdy a měsíční mzdy zvýšenou o prémii (6 902 – 6800). Pokud se úspora aplikuje na všechny zaměstnance, celková suma se vyšplhá až na částku 10 608 Kč za měsíc, ročně tedy zaměstnavatel uspoří až 127 296 Kč.

#### **4.2.2 Stravenky**

Stravenky jsou jedním z prvních benefitů, které společnosti LIPRA PORK nabízela a stále nabízí svým zaměstnancům již od svého vzniku. Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky ve výši 60 Kč. LIPRA PORK odebírá stravenky Ticket Restaurant od společnosti Edenred CZ s.r.o. Stravenky jsou financovány z 55% zaměstnavatelem, což je hodnota 33 Kč, zaměstnanec si sám na stravenky doplácí 35% a zbylých 10% je vypláceno ze sociálního fondu. Zaměstnanec má nárok na stravenky

při odpracování minimálně 5 hodin na svém pracovišti. Pokud je zaměstnanec mimo své pracoviště, to znamená na služební cestě, na dovolené nebo je nemocen, není mu tento benefit poskytnut.

*Tabulka 26 Rozdíl příspěvku na stravenky a poskytnutou prémie*

Text	Poskytnutá stravenka	poskytnutá prémie	
		Průměrná měsíční mzda	Navýšená měsíční mzda o prémie
<b>Stravenka</b>	1 200,00 Kč		
<b>35% hrazené zaměstnancem</b>	420,00 Kč		
<b>Hrubá mzda</b>	<b>780,00 Kč</b>	<b>20 000,00 Kč</b>	<b>20 780,00 Kč</b>
<b>SP a ZP - zaměstnanec 11%</b>		2 200,00 Kč	2 285,80 Kč
<b>SP a ZP - zaměstnavatel 34%</b>		6 800,00 Kč	7 065,20 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>		26 800,00 Kč	27 900,00 Kč
<b>Daň z příjmu</b>		4 020,00 Kč	4 185,00 Kč
<b>Sleva na dani - poplatník</b>		2 070,00 Kč	2 070,00 Kč
<b>Daň z příjmu po slevě</b>		1 950,00 Kč	2 115,00 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>780,00 Kč</b>	<b>15 850,00 Kč</b>	<b>16 379,20 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

V tabulce 26 je opět vidět úspora jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele z pohledu daňového. V případě, že zaměstnanec dostane 1200 Kč ve stravenkách za měsíc, který má 20 pracovních dní, zaplatí si z toho 35%, který si dle vnitřních směrnic platí každý zaměstnanec. Po odečtení 35% z celkové hodnoty stravenky, v tomto případě se jedná o částku 450 Kč, je celkový příspěvek zaměstnavatele 780 Kč. V tomto okamžiku si zaměstnanec dojde do obchodu nebo do restauračního zařízení a pořídí si zboží či službu v hodnotě 780 Kč. Pokud by ale pracovník dostal 780 Kč v rámci prémie navíc ke své hrubé mzdě, došlo by k jeho zdanění a odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

Tabulka 27 ukazuje porovnání čisté mzdy, kterou zaměstnanec dostane z hrubé mzdy 20 000 a čisté mzdy, vypočtené s navýšenou hrubou mzdou o 780 Kč (skutečně získaný příspěvek od zaměstnavatele), vyjde částka, která ukazuje, kolik ve skutečnosti zaměstnanec obdrží po odvodu všech složek mzdy (dan z příjmu, sociální a zdravotní



pojištění). Rozdíl těchto dvou variant tvoří 250,80 Kč, které zaměstnanec uspoří, pokud si místo navýšení své hrubé mzdy vybere stravenky. U zaměstnavatele dojde k úspoře 265,2 Kč na odvodech sociálního a zdravotního pojištění za měsíc na jednoho zaměstnance ve společnosti LIPRA PORK. Rozdíl odvodu sociálního a zdravotního pojištění zaměstnavatel 34% měsíční mzdy a měsíční mzdy zvýšenou o prémii (rozdíl čísel 7 065 Kč a 6 800 Kč). Ročně zaměstnavatel ušetří na odvodu sociálního a zdravotního pojištění za všechny své zaměstnance 330 969,60 Kč (408x12x104).

*Tabulka 27 Úspora rozdílu příspěvku na penzijní připojištění a poskytnutou prémie*

<b>Úspora v rámci zdanění</b>	
Čistá mzda navýšená o prémie	16 379,20 Kč
Čistá mzda	15 850,00 Kč
<b>Skutečně získaná prémie</b>	<b>529,20 Kč</b>
Stravenky	780,00 Kč
Skutečně získané prémie	529,20 Kč
<b>Celkový rozdíl</b>	<b>250,80 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

#### **4.2.3 Pracovní výročí**

Pracovníkům je možno poskytnout benefit typu odměny při pracovním výročí za splnění požadavků od zaměstnavatele. Tyto požadavky jsou vymezeny ve vnitřním mzdovém předpisu LIPRA PORK. Na tyto benefity jsou používány finanční prostředky ze sociálního fondu společnosti. Tyto benefity nesmí být nahrazovány prémie.

Podmínky jsou následující:

- Splní-li zaměstnanec pracovní úkoly, které se vyskytly mimořádně a jednorázově, a jejichž splnění si vyžádalo zvýšené pracovní úsilí
- Pokud se prokáže, že zaměstnanec vykonal mimořádný přínos práce, který se projevil až následujícím obdobím a nebyl doposud ohodnocen
- Pokud zaměstnanec splní mimořádný termín a kvalitu
- Pokud se zaměstnanec zaslouží při záchraně života, při ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků a také i při odstraňování následků živelných pohrom
- Pokud zaměstnanec vede učně a absolventy škol při odborném výcviku.

Odměna se vyplácí v okamžiku, kdy zaměstnanec dovrší příslušnou dobu nepřetržitého zaměstnání. Výše benefitu při pracovním výročí ve společnosti LIPRA PORK je znázorněn v tabulce 28.

*Tabulka 28 Výše příspěvků při pracovním výročí*

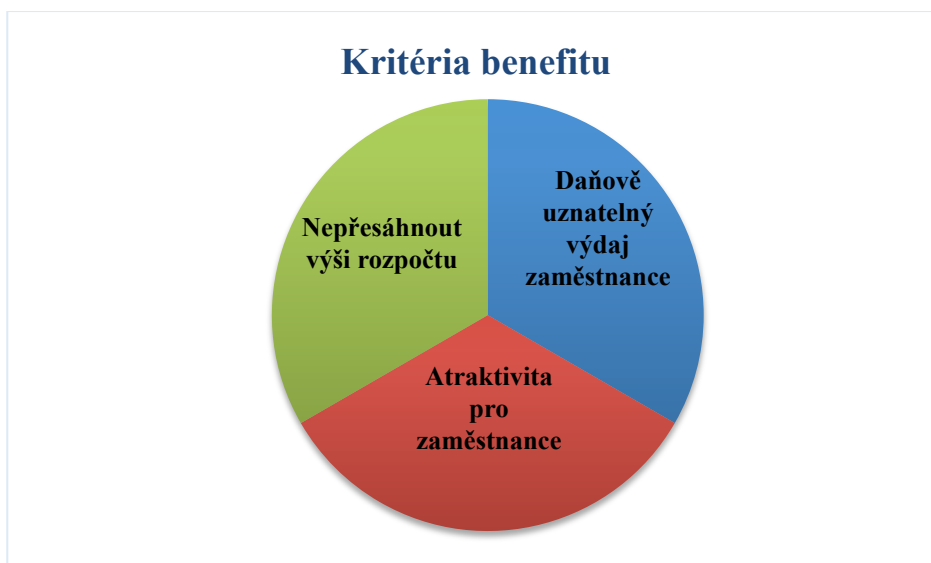
<b>Počet let ve společnosti</b>	<b>Odměna</b>
10 let ve společnosti	2 000 Kč
20 let ve společnosti	5 000 Kč
25 let ve společnosti	7 000 Kč
30 let ve společnosti	10 000 Kč
35 let ve společnosti	15 000 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

### **4.3 Požadavky zaměstnavatele**

Na základě osobního pohovoru s vedoucím ekonomického oddělení společnosti LIPRA PORK, je vhodné navrhnout nové portfolio pro zaměstnanecké benefity. Důvodů je hned několik. Za prvé, zaměstnavatel chce, aby se u něho jeho zaměstnanci cítili dobře, bylo o ně pečováno v rámci benefitů. Za druhé chce zaměstnance motivovat k lepším pracovním výsledkům. A třetím důvodem je snížení základu daně u zaměstnavatele. Pokud má zaměstnavatel spokojené zaměstnance, má konkurenční výhodu oproti jiným zaměstnavatelům. Ze strany vedení podniku byl kladen důraz na kritéria, která musí splňovat nastavené benefity. Hlavní kritéria se týkají daňového zatížení. Prvním kritériem, které je pro zaměstnavatele nejdůležitější, bylo, aby výdaj, kterým bude uhrazen benefit, byl daňově uznatelný a lze s ním snížit příjmy pro výpočet základu daně. Druhým kritériem, které si zaměstnavatel stanovil, bylo, aby benefit byl pro zaměstnance atraktivní. V ideálním případě, aby byl benefit osvobozen od daně z příjmu fyzické osoby a od plateb sociálního a zdravotního pojištění. Atraktivita a oblíbenost benefitu vyjde z dotazníkového šetření.

Graf 2 Kritéria zaměstnaneckého benefitu



Zdroj: Vlastní zpracování

Další položka, která byla potřeba stanovit, byl rozpočet, ze kterého se budou čerpat finanční prostředky pro zaměstnanecké benefity. Vedení firmy si vymezilo rozpočet pro poskytování benefitů. Celková suma, která bude sloužit jako vodítko pro portfolio benefitů je ve výši 2 800 000 Kč ročně. Z toho bude navýšen sociální fond na 700 000 Kč.

Následující tabulka 29 znázorňuje benefity z pohledu všech tří hledisek. Zda je výdaj zahrnut do daňového základu daně pro zaměstnavatele, pokud je poskytovaný benefit osvobozen od daně z příjmu fyzické osoby a zda je osvobozen od sociálního a zdravotního pojištění. Tabulka 29 slouží pro přehlednější orientaci v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů, také slouží jako filtr při vybírání benefitů pro firmu a následného sestavení dotazníku pro zaměstnavance. Prioritním kritériem pro firmu při výběru benefitů, je zahrnutí benefitu do daňového základu zaměstnavatele. Z tohoto důvodu jsou vybírány pouze ty benefity, které tuto podmínku splňují. I přes to, že všechny uvedené benefity splňují podmínky, není možné je všechny do portfolia zahrnout. Benefity, o kterých lze uvažovat, že budou zařazeny do portfolia, jsou v tabulce podbarveny světle červenou barvou. Tyto označené benefity v sobě zahrnují takzvané ideální benefity. Těmi jsou benefity, které splňují všechny tři podmínky najednou, jsou daňovým výdajem zaměstnavatele, zároveň jsou osvobozeny od daně fyzických osob a osvobozeny od odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Benefity, které si firma nemůže dovolit nabízet ať už kvůli svému vybavení nebo zaměření podniku, nebo je již zaměstnanci dostávají, byly při tvorbě tabulky automaticky vyřazeny.

Tabulka 29 Kriteriační tabulka pro výběr zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecký benefit	Lze zahrnout do daňového základu	Osvobození od daně z příjmu	Osvobození od sociálního a zdravotního pojištění
Příspěvek na doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	ANO	NE	NE
Příspěvek na jízdenky do zaměstnání za hromadnou dopravu	ANO	NE	NE
Poskytnutí manažerského automobilu	ANO	NE	NE
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nepeněžní plnění	ANO	ANO	ANO
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele peněžní plnění	ANO	NE	NE
Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele peněžní plnění	ANO	NE	NE
Rekvalifikace zaměstnanců nepeněžní plnění	ANO	NE	NE
Stravenky	ANO (do limitu 55%)	ANO	ANO
Hodnota nealkoholických nápojů peněžní plnění	ANO	NE	NE
Příspěvek na rekreaci do limitu 20 000 Kč peněžní plnění	ANO	NE	NE

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 29 pokračování

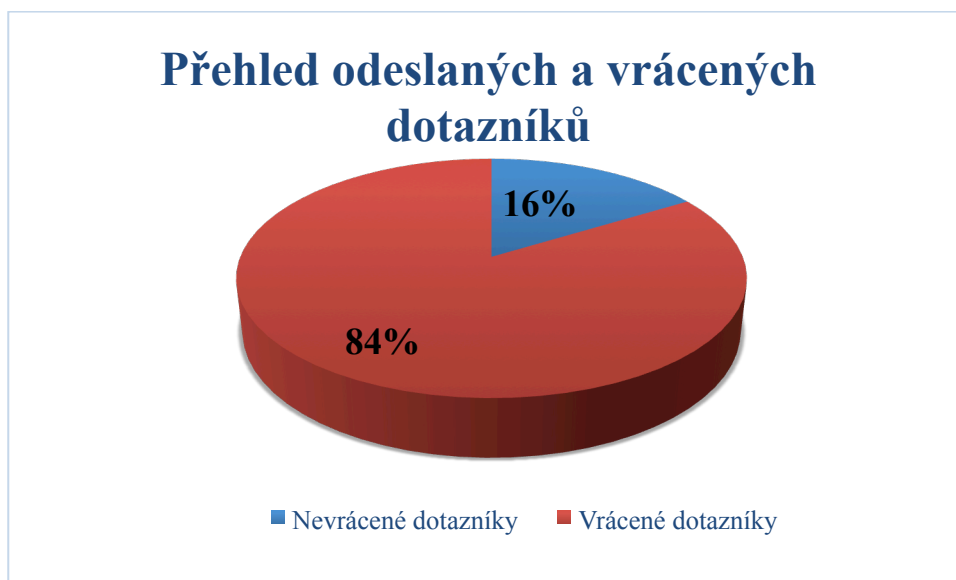
Zaměstnanecký benefit	Lze zahrnout do daňového základu	Osvobození od daně z příjmu	Osvobození od sociálního a zdravotního pojištění
Příspěvek na rekreaci nad limit 20 000 Kč nepeněžní plnění	ANO	NE	NE
Příspěvek na sport a kulturu peněžní plnění	ANO	NE	NE
Příspěvek na přechodné ubytování zaměstnanců do limitu 3500 Kč měsíčně peněžní plnění	ANO	ANO	ANO
Příspěvek na přechodné ubytování zaměstnanců do limitu 3500 Kč měsíčně nepeněžní plnění	ANO	NE	NE
Peněžní dary	ANO	NE	NE
Příspěvek na penzijní připojištění do 30 000 Kč	ANO	ANO	ANO
Příspěvek na životní pojištění do 30 000 Kč ročně	ANO	NE	NE
Náhrady mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti do výše minimálního nároku	ANO	NE	NE
Prodej výrobků a služeb za nižší než obvyklé ceny	ANO	NE	NE
Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění na zdravotní pomůcky - nepeněžní plnění	ANO	NE	NE
Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna - peněžní plnění	ANO	NE	NE

Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.4 Požadavky zaměstnanců

Jedním z požadavků zaměstnavatele je atraktivnost benefitu z pohledu zaměstnance. K tomu, aby byla zjištěna atraktivita jednotlivých benefitů a snazší sestavování portfolia, byl sestaven dotazník pro zaměstnance společnosti LIPRA PORK. Cílem dotazníku bylo získat přehled o tom, jak jsou zaměstnanci spokojeni s poskytovanými benefity a naopak které benefity by si dokázali představit v nově navrženém portfoliu, které benefity preferují a které naopak vůbec nevyužívají a ani do budoucna by nevyužívali. Dotazník se skládá z osobních údajů o respondentech, o oblíbenosti dosavadních benefitů, které firma poskytuje svým zaměstnancům a posledním oddílem dotazníku byly otázky ohledně nového portfolia, nových benefitů, které by eventuálně mohla společnost nově svým zaměstnancům nabízet a o jaké benefity mají zaměstnanci zájem. Zaměstnancům byly dopředu vysvětleny základní pojmy, aby nedošlo ke zkreslení dotazníkového šetření z důvodu neznalosti problematiky a aby byl dotazník věrohodný. Dotazník obsahuje 11 otázek.

Graf 3 Přehled odeslaných a vrácených dotazníků



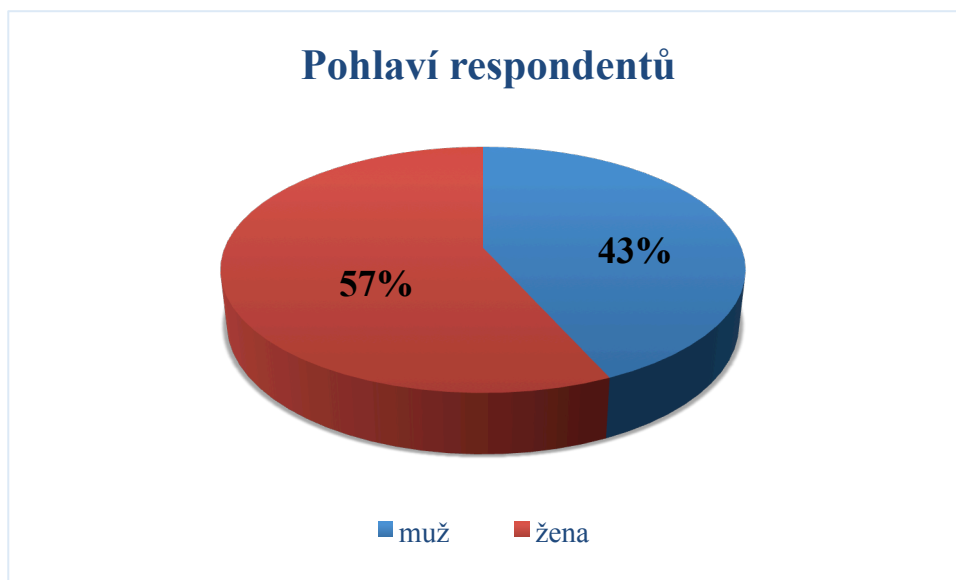
Zdroj: Vlastní zpracování

Na grafu 3 je přehled odeslaných a vrácených dotazníků. Celkový počet odeslaný do firmy byl 80 dotazníků. Zpět se vrátilo 67 dotazníků, což je přesně 84%. Z celkového počtu dotazníků se nevrátilo pouhých 13 dotazníků.

## 1. Jaké je vaše pohlaví?

Dotazník celkem vyplnilo 38 žen a 29 mužů. Na grafu 4 je vidět procentuální zastoupení mužů a žen ve společnosti LIPRA PORK

Graf 4 Pohlaví respondentů

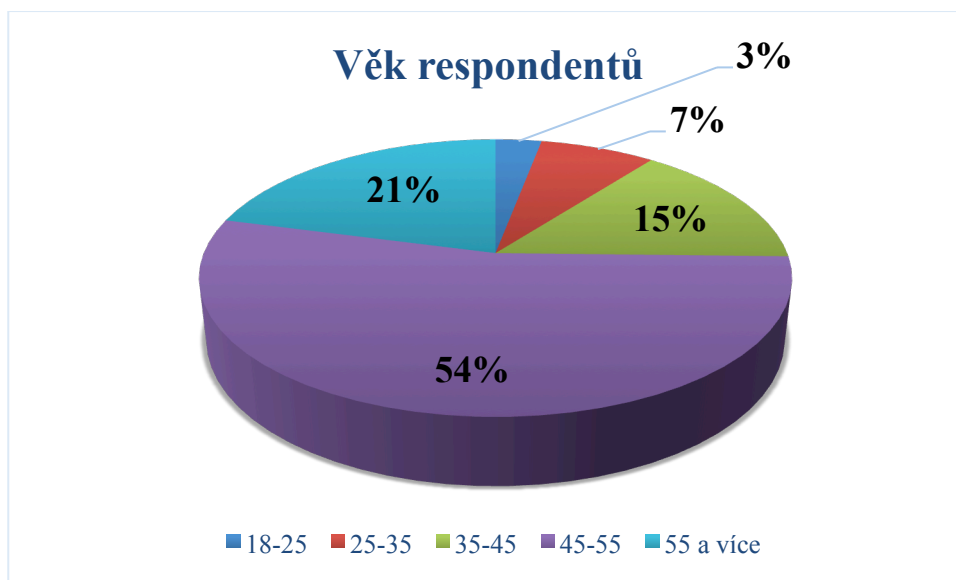


Zdroj: Vlastní zpracování

## 2. Jaký je Váš věk?

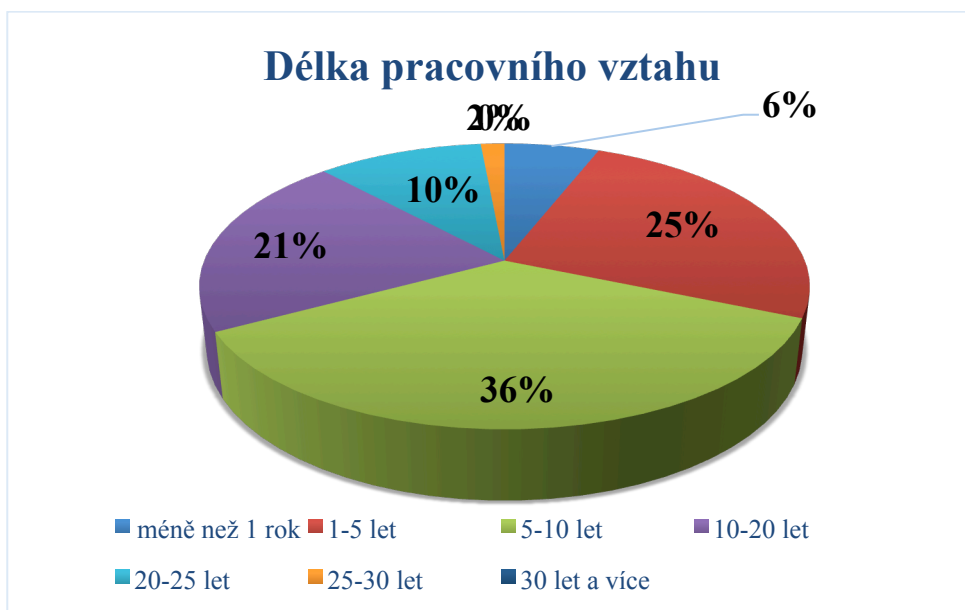
Věk byl rozdělen do pěti věkových kategorií. První kategorií byla rozdělena na věk 18 - 25 let, druhá na 25-35 let, třetí kategorie se pohybovala v rozmezí 35-45 let, čtvrtá kategorie měla rozpětí 45-55 let a jako poslední kategorie tvořili lidé, kterým bylo 55 let a více. Na grafu 5 Věk respondentů je na první pohled zřejmé, že nejvíce pracujících ve společnosti LIPRA PORK spadá do věkové kategorie 45-55 let. Nejmenší zastoupení představuje skupina zaměstnanců ve věku 55 a více. Vše je přehledně vyobrazeno na grafu 5.

Graf 5 Věk respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 6 Délka pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti LIPRA PORK



Zdroj: Vlastní zpracování

### 3. Jak dlouho pracujete ve společnosti LIPRA PORK?

Délka pracovního poměru byla rozdělena do sedmi skupin jako věkové kategorie. První skupina byla určená pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni u společnosti LIPRA PORK méně než rok, druhá skupina zahrnovala zaměstnance, kteří zde pracují 1-5 let, další



skupina jsou zaměstnanci v pracovním poměru 5-10 let, další skupina 10-20 let. Pátou skupinou jsou zaměstnanci zaměstnaní ve věku 20-25 let, další skupina jsou zaměstnanci věku 25-30 a poslední skupinou jsou zaměstnanci pracující ve společnosti LIPRA PORK 30let a více. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou zaměstnanci, jejichž délka pracovního poměru je 5-10 let. Nejméně četná skupina jsou zaměstnanci ve věku 25-30 let. Ojedinělou skupinou jsou 30 a více let, zde se nenašel ani jeden respondent, který by patřil do této skupiny. Délku pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti LIPRA PORK zobrazuje graf 6.

#### 4. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

Vzdělání bylo sortováno na základní, středoškolské bez maturity, středoškolské s maturitou a vysokoškolské. Nejvíce dotazovaných respondentů dosáhla středoškolského vzdělání s maturitou – 46%. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou zaměstnanci se středoškolským vzděláním bez maturity s 36%. Pouhých 6% jsou zaměstnanci se základním vzděláním. Dosažené vzdělání je přehledně zobrazeno na grafu 7.

*Graf 7 Nejvyšší dosažené vzdělání*

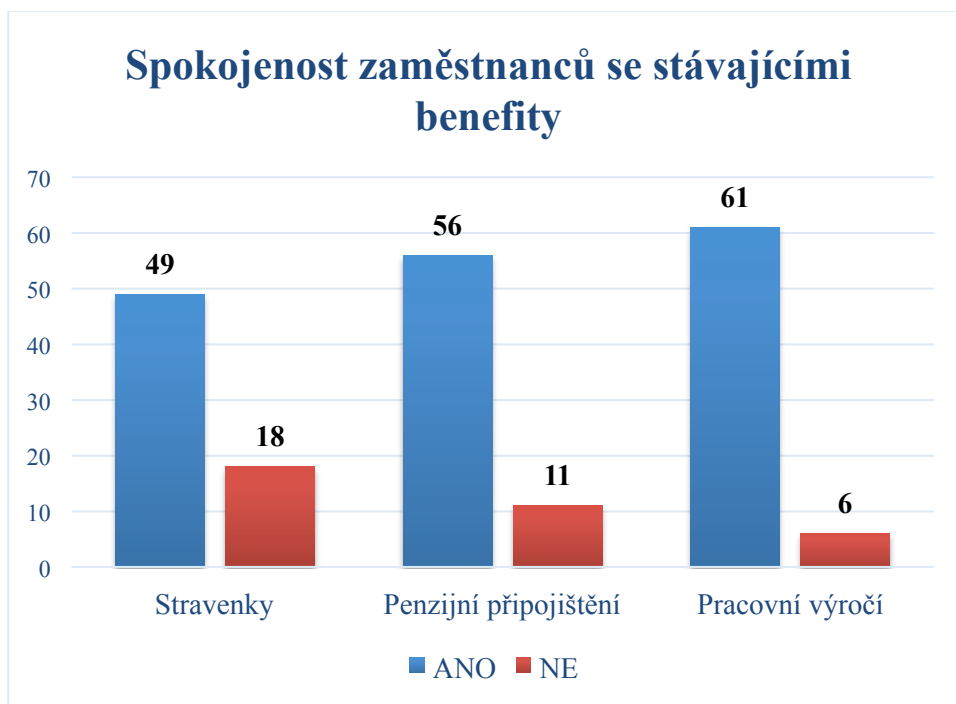


*Zdroj: Vlastní zpracování*

## 5. Jste spokojený/á s dosavadními poskytovanými benefity?

Otázka, zda jsou zaměstnanci spokojeni se svými stávajícími benefity, které dostávají od svého zaměstnavatele, hrála svou roli při sestavování nového portfolia pro firmu. Tato otázka je graficky zobrazena na grafu 8. Nejvíce jsou zaměstnanci spokojeni s benefitem, kdy dostávají příspěvek při pracovním výročí. Pouze 6 zaměstnanců zaškrtnulo možnost, kdy nejsou spokojeni s tímto benefitem. Nejčastějším uvedeným důvodem byla nízká cena po prvním desetiletí ve společnosti LIPRA PORK, kdy zaměstnanec obdrží pouhé 2 000 Kč. Vzhledem k tomu, že nespokojených zaměstnanců bylo zanedbatelné množství, zůstane tento benefit beze změny dále v portfoliu. Odlišné jsou zbylé dva benefity, kdy zaměstnanci projeví větší nespokojenost, než u předcházejícího benefitu. Jedná se o stravenky a příspěvek na penzijní připojištění. U penzijního připojištění je nespokojeno 16% zaměstnanců. Důvod, proč jsou zaměstnanci nespokojeni je nízký příspěvek na penzijní připojištění (300 Kč). Tento důvod se u dotazovaných několikrát opakoval. U stravenek se projevil největší nesouhlas a nespokojenost, kdy to téměř 30% z dotazovaných zaměstnanců uvedlo v dotazníkovém šetření. Jediný důvod, který se opět stále opakoval, byla nízká nominální cena stravenky (60 Kč). Zaměstnanci by si představovali vyšší nominální hodnotu.

Graf 8 Spokojenost zaměstnanců se stávajícími benefity

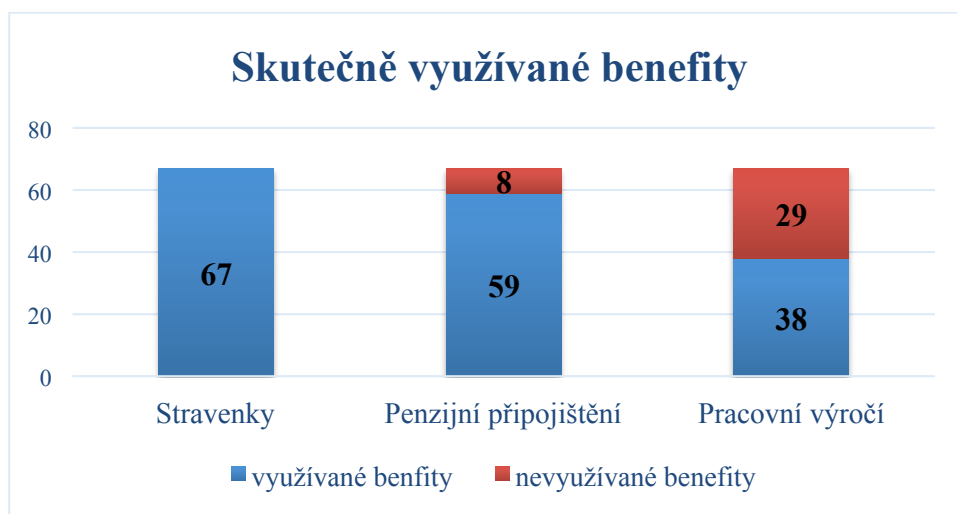


Zdroj: Vlastní zpracování

## 6. Které benefity skutečně využíváte?

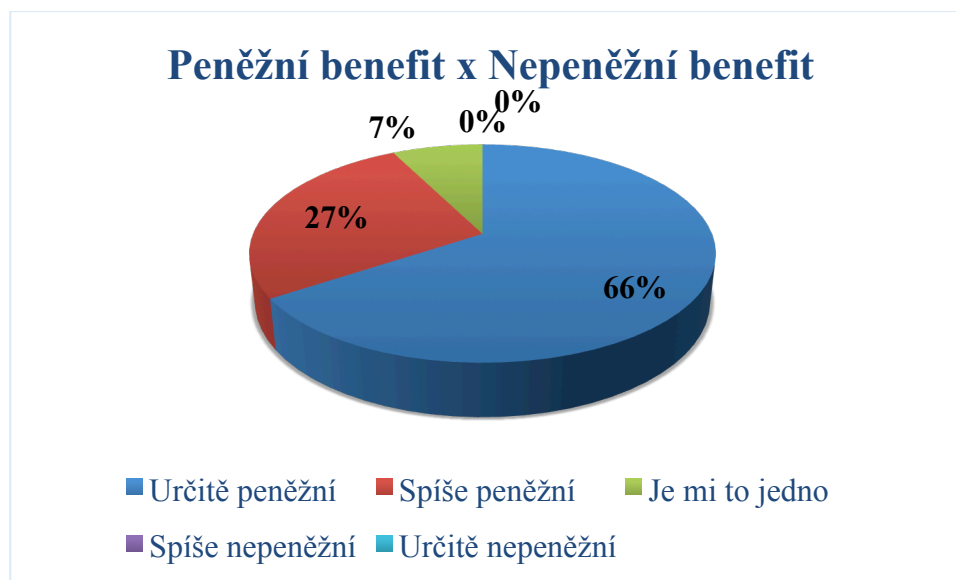
Na grafu 9 jsou modře zobrazeny počty zaměstnanců, kteří využívají daný benefit a červeně jsou vyobrazeny počty zaměstnanců, kteří daný benefit nevyužívají. Suma, která je označená červenou barvou, jsou zbývající respondenti z celkového počtu dotazovaných. Vzhledem k tomu, že společnost LIPRA PORK poskytuje svým zaměstnancům pouze 3 zaměstnanecké benefity, dalo by se očekávat, že je zaměstnanci budou využívat všechny. To je ovšem klamavý jev. Jediný benefit, který využívají všichni dotazníkoví respondenti, jsou stravenky. Využívání příspěvku na penzijní připojištění je ovlivňováno faktem, zda má zaměstnanec uzavřenou smlouvu na soukromé penzijní připojištění u pojišťovny, která je oprávněna provozovat pojišťovací činnosti na území České republiky nebo na zemí Evropské unie. Celkem 59 dotazovaných uvedlo, že využívají příspěvku na penzijní připojištění od svého zaměstnavatele a zbylých 8 respondentů nevyužívá tento benefit. Nejvíce odlišující se položka je pracovní výročí. Z celkového počtu dotazovaných tento benefit využívá pouhých 38 zaměstnanců a 29 zaměstnanců nevyužívají tento benefit. Tento jev může být způsoben délkou pracovního poměru zaměstnance ve firmě LIPRA PORK. Důvod, proč až 29 respondentů nevyužívá benefit ve formě příspěvku při pracovním výročí, je krátkodobý pracovní poměr ve společnosti. Až 67% zaměstnanců pracují v intervalu od nástupu do práce do 10 let. Tudiž žádný z těchto pracovníků neměl příležitost dostat první odměnu při pracovním výročí, která nastává po prvních 10ti letech. Zbylých 38 respondentů se pohybují v jiných skupinách, kdy mají za sebou své první odměny při pracovním výročí.

Graf 9 Skutečně využívané benefity



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 10 Peněžní benefit x nepeněžní benefit



Zdroj: Vlastní zpracování

#### 7. Preferujete odměnu ve formě peněžní nebo nepeněžní?

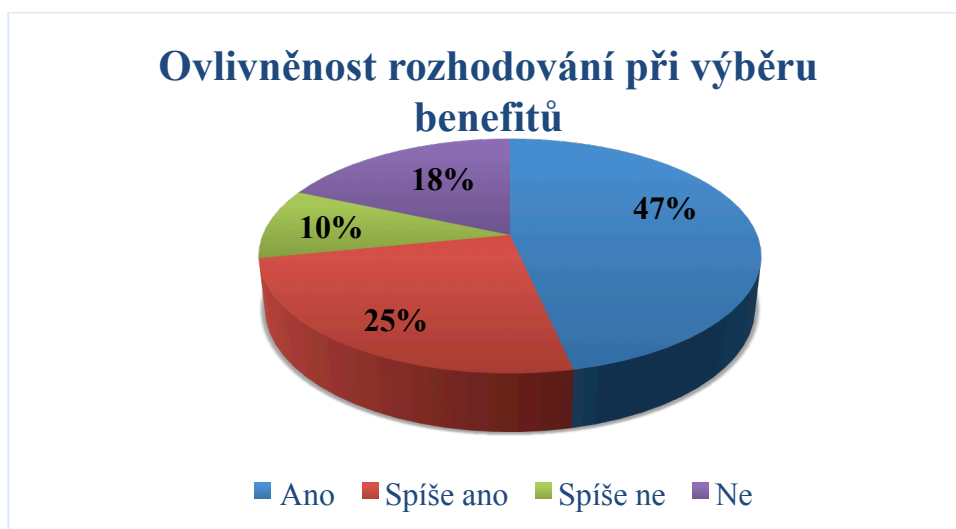
Tato otázka směřovala pro představu, jaký z těchto dvou benefitů celkově zaměstnanci preferují, jestli peněžní nebo nepeněžní benefit. Odpovědi respondentů by mohly být nápomocné při sestavování nového portfolia. U této otázky bylo 5 odpovědí, které jsou znázorněny na následujícím grafu 10. Největší zastoupení s počtem 66% dotazovaných zaměstnanců měla odpověď „určitě peněžní“. K peněžním benefitům se také více přikláněla skupina dotazovaných, která odpověděla „spíše peněžní“, A zbylých 7% tvořili zaměstnanci, kterým je jedno zda jde o benefit peněžní nebo nepeněžní. K nepeněžním benefitům se nehlásil ani jeden z respondentů. Celkově je tedy možné ze všech odpovědí vyvodit, že zaměstnanci preferují peněžní benefity před těmi nepeněžními.

#### 8. Je Vaše rozhodování o výběru benefitu ovlivněno daňovým zatížením a odvodem sociálního a zdravotního pojištění?

Z grafu 11 je značně patrné, že více jak polovina zaměstnanců se nechává ovlivnit při výběru benefitů daňovým zatížením a odvodem sociálního a zdravotního pojištění. Nejvíce zastoupená je odpověď spíše ano, což vypovídá o tom, že zaměstnanci při výběru benefitu se koukají na to, zda je benefit zatížen daňově a odvodem sociálního a zdravotního pojištění. Ale pokud by se naskytl benefit, který by zaměstnance nadchl více, dokáží toto

ovlivnění potlačit a vybrat si více atraktivní benefit i přes to, že by byl daňově zatížený a odvádělo by se z něj sociální a zdravotní pojištění. Pracovníkům, kteří se nenechávají ovlivňovat při vybírání benefitů daňovými odvody a odvody sociálního a zdravotního pojištění, tvoří 13% ze všech zaměstnanců a 15% zaměstnanců se spíše nenechají ovlivnit. Dohromady lze říci, že téměř 30% zaměstnanců se při výběru nenechává ovlivnit.

*Graf 11 Ovlivnitelnost rozhodování při výběru benefitů*



*Zdroj: Vlastní zpracování*

### **9. Které benefity byste ve svém zaměstnání uvítali?**

Tato otázka společně s grafem 12 jsou jedny z nejdůležitějších údajů z celého dotazníku. Protože z předchozích grafů vyšlo najevo, že zaměstnanci nejsou spokojeni s některými benefity, přichází v úvahu změna portfolia zaměstnaneckých benefitů. K tomu, aby mohlo dojít k určité změně, je potřeba dobře znát, jaké benefity by si sami zaměstnanci představovali dostávat od svého zaměstnavatele v rámci benefičního programu. Na grafu 12 je vypsáno deset benefitů, které splnily požadované podmínky zaměstnavatele, a byly nabídnuty zaměstnancům. Byla vytvořena škála od 1-10 bodů, kdy si každý z respondentů seřadil benefity podle oblíbenosti a přiřadil k nim body. Číslo 10 byla maximální, nejlepší hodnota. Poté se sečetly za každý benefit všechny body a vydělily počtem respondentů. Tím vznikla průměrná hodnota na každý benefit, ze kterého byl vytvořen graf 12. Ze všech nabízených zaměstnaneckých benefitů si dotazovaní zaměstnanci zvolili stravenky s vyšší nominální hodnotou než je původních 60 Kč na osobu za nejoblíbenější a nejžádanější

benefit. Druhým nejoblíbenějším benefitem byl vyšší příspěvek na penzijní připojištění než původní (více než 300 Kč / osobu). Tento benefit se celkově řadí mezi jedny z neoblíbenějších v rámci firem v České republice. Ve společnosti LIPRA PORK patří na druhé místo v pořadníku oblíbenosti. Důvodem je, že ne všichni zaměstnanci mají založený soukromý penzijní fond, proto nevyužívají tento příspěvek. Těchto zaměstnanců je 12% z celkového počtu dotazovaných. Třetím nejoblíbenějším benefitem je příspěvek na rekreaci. Mezi atraktivní zaměstnanecký benefit patří také prodloužená dovolená, kterou si zvolilo 10% dotazovaných. Benefity, které mají 9%, jsou příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání, odborný rozvoj a příspěvky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotní pojišťovny a zdravotní pomůcky. K nejméně oblíbeným benefitům patří příspěvek na přechodné bydlení zaměstnanců. Lze to odůvodnit věkovou strukturou dotazovaných zaměstnanců. Více jak polovina respondentů - 54%, jsou ve věku 45-55 let. V tomto věku je většina lidí zabezpečena a neshánějí přechodné ubytování.

Graf 12 Preference zaměstnanců u vybraných benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování

**10. Napadá Vás jiný benefit, který byste si představovali získávat ve svém zaměstnání? Pokud ano, uveďte jaký**

K této otázce se vyjádřil pouze jeden zaměstnanec ze všech dotazovaných. Zmínil výhodný tarif rodinným příslušníkům v rámci jednoho mobilního operátora.

## ***4.5 Výběr benefitů s finanční kalkulací***

Z dotazníkového šetření a z analýzy benefitů, aby vyhovovaly kritériím vedení společnosti LIPRA PORK, bylo vyhodnoceno 5 benefitů, které by uspokojily jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Na základě spokojenosti zaměstnanců se současnými benefity zůstávají beze změny v portfoliu příspěvky na životní jubileum a příspěvky při pracovním výročí. Benefity, které projdou změnou, jsou stravenky a příspěvek na penzijní připojištění. Po rozpočítání a odečtení těchto zmíněných benefitů z rozpočtu, který si stanovil sám vedoucí ekonomického oddělení, zbydou další finanční prostředky. Díky tomu je možné do nového portfolia přidat jeden benefit navíc. Dle dotazníku by si zaměstnanci nejvíce přáli po stravenkách a příspěvku na penzijní připojištění, příspěvek na rekreaci.

### ***4.5.1 Stravenky***

Společnost LIPRA PORK poskytuje svým zaměstnancům stravenky se jmenovitou hodnotou 60 Kč. Dle dotazníku a odpovědí zaměstnanců vyšlo najevo, že hodnota stravenky je neuspokojivá pro většinu zaměstnanců. Tudíž první možná změna je zvýšit nominální cenu stravenek z 60 Kč na 80 Kč.



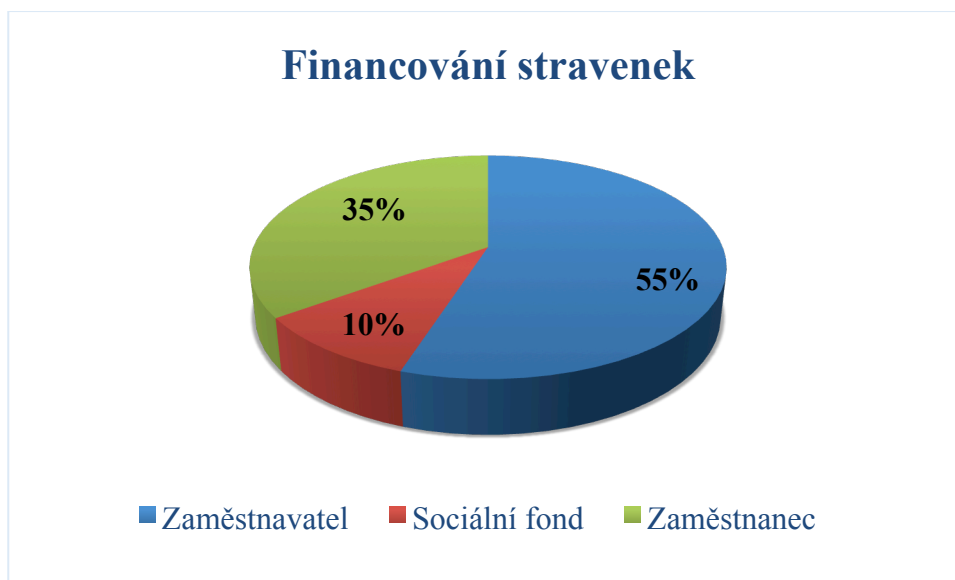
Tabulka 30 Kalkulace stravenek na jeden rok

Stravenky 2016					
Měsíc	Počet pracovních dní	Počet zaměstnanců	Počet stravenek	Cena jedné stravenky	Celková cena
Leden	20	104	2080	80 Kč	166 400 Kč
Únor	21	104	2184	80 Kč	174 720 Kč
Březen	21	104	2184	80 Kč	174 720 Kč
Duben	21	104	2184	80 Kč	174 720 Kč
Květen	22	104	2288	80 Kč	183 040 Kč
Červen	22	104	2288	80 Kč	183 040 Kč
Červenec	19	104	1976	80 Kč	158 080 Kč
Srpen	23	104	2392	80 Kč	191 360 Kč
Září	21	104	2184	80 Kč	174 720 Kč
Říjen	20	104	2080	80 Kč	166 400 Kč
Listopad	21	104	2184	80 Kč	174 720 Kč
Prosinec	21	104	2184	80 Kč	174 720 Kč
<b>Dovolená</b>	<b>20</b>	<b>104</b>	<b>2080</b>	<b>80 Kč</b>	<b>166 400 Kč</b>
<b>Cena stravenek po odečtení dovolených</b>			<b>24128</b>	<b>80 Kč</b>	<b>1 930 240 Kč</b>
<b>Provize za nákup stravenek 3%</b>					<b>57 907 Kč</b>
<b>Celková cena</b>					<b>1 988 147 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce 30 je přehled celkové roční sumy, která je potřeba vynaložit na stravenky pro všechny zaměstnance s novou nominální hodnotou 80 Kč. Ve druhém sloupci je znázorněn počet pracovních dní po odečtení státních svátků. Od pracovních dnů jsou také odečteny dny, kdy má zaměstnanec nárok na dovolenou. Společnost LIPRA PORK neposkytuje svým zaměstnancům benefit ve formě prodloužené dovolené, tudíž je počítáno se čtyřtýdenní dovolenou danou zákoníkem práce. Do celkové ceny je také započítána provize, kterou si účtuje poskytovatel Ticket Restuaurant za nákup stravenek. Provize je ve výši 3% z každé stravenky.

Graf 13 Financování stravenek



*Zdroj: Vlastní zpracování*

Celková suma ale není pouze nákladem pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel přispívá na stravenky pouze 55%, 10% je financováno ze sociálního fondu a zbylou částku si zaměstnavatel platí sám stržením ze své mzdy. Vše je zobrazeno na grafu 13. Částka 55% je pro zaměstnavatele daňovým výdajem, s nímž si lze snížit základ daně.

*Tabulka 31 Rozložení celkové ceny za stravenky*

<b>Celková cena</b>	<b>1 988 147 Kč</b>
55% zaměstnavatel	1 093 481 Kč
35% zaměstnanec	695 852 Kč
10% sociální fond	198 815 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z předchozí tabulky 31 lze vidět, kolik každá skupina zaplatí za rok 2016 na stravenkách. Částka 695 852, která je placená zaměstnanci společně s částkou 198 815 Kč placená ze sociálního fondu, jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem, tudíž si s ním zaměstnavatel nemůže snížit základ daně. Ročně každý zaměstnanec zaplatí na stravenky částku 6 691 Kč (695 852/104).

#### ***4.5.2 Penzijní připojištění***

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem patří mezi nejčastější a nejžádanější zaměstnanecké výhody. Ani ve společnosti LIPRA PORK tomu není jinak. LIPRA PORK poskytuje svým zaměstnancům měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši 300 Kč pro jednoho zaměstnance. Dle dotazníkového šetření je druhým nejžádanějším a nejvíce atraktivním benefitem pro zaměstnance vyšší příspěvky na penzijní připojištění. Prostřednictvím dotazníku vyšel najevo fakt, že zájem o vyšší penzijní připojištění poptávají zejména lidé ve středním věku a lidé s vyšším vzděláním. Příspěvek na penzijní připojištění je výhodný pro obě strany. Zaměstnavatel uplatní daňově uznatelný výdaj, ale pouze do limitované hodnoty 30 000 Kč na jednoho zaměstnance ročně. Měsíčně je tato limitující částka ve výši 2500 Kč na jednoho zaměstnance. Zaměstnanec dostane od svého zaměstnavatele čisté nezdaněné peníze přímo na svůj penzijní fond. Společnost LIPRA PORK nemá dostatečné finanční prostředky na to, aby svým zaměstnancům poskytovala tak vysoký příspěvek, který by přesahoval měsíční limit 2500 Kč. Tudíž nehrozí, že by zaměstnanec musel tento příspěvek zdanit a očistit o sociální a zdravotní pojištění. A ze strany zaměstnavatele se nestane, že by se stal příspěvek daňově neuznatelným nákladem. Dle rozpočtu, který si stanovila společnost 2 500 000 Kč ročně pro uplatnění zaměstnaneckých benefitů, bylo navrženo přispívat každému zaměstnanci měsíční částku 500 Kč. Zaměstnavatel si nepřeje, aby byla výše částky rozsortována podle kritérií, například podle pracovní pozice, podle vzdělání či podle toho, jak dlouho jsou zaměstnanci v pracovním poměru. Dle zaměstnavatele by se zaměstnanci mohli cítit diskriminováni. Z tohoto důvodu je navrženo, aby každý zaměstnanec dostával měsíčně částku 500 Kč jako příspěvek na penzijní připojištění. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci mají dostávat stejnou částku, rozpočet nedovoluje, aby příspěvky byly vyšší.

Tabulka 32 Kalkulace příspěvku na penzijní připojištění na rok

Příspěvek na penzijní připojištění 2016						
Měsíc	Počet zaměstnanců	Příspěvek	Celková cena	Příspěvek	Celková cena	Rozdíl
Leden	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Únor	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Březen	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Duben	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Květen	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Červen	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Červenec	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Srpen	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Září	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Říjen	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Listopad	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
Prosinec	104	500	52 000 Kč	300	31 200 Kč	20 800 Kč
<b>Celková cena</b>			<b>624 000 Kč</b>		<b>374 400 Kč</b>	<b>249 600 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Kalkulace příspěvku na penzijní připojištění na rok je zobrazena v tabulce 32. Celková suma za příspěvky na penzijní připojištění je 624 000 Kč na rok. Ve srovnání s nižším příspěvkem 300 Kč je výdaj větší o 249 600 Kč. Což je pro zaměstnavatele výhoda, protože si může o 249 600 Kč více snížit základ daně, než s předchozím příspěvkem 300 Kč.

#### 4.5.3 Příspěvek při pracovním výročí

Z dotazníkového šetření je již známé, že zaměstnanci společnosti LIPRA PORK dostávají benefit ve formě příspěvku při pracovním výročí. 24 dotazovaných uvedlo, že ve společnosti pracují 5-10 let. To znamená, že tito zaměstnanci mohou během roku dovršit výročí 10 let ve společnosti. Další očekávání je u 14 zaměstnanců při dovršení 20 let ve společnosti, 7 zaměstnanců při dovršení 25 let ve společnosti a jednoho zaměstnance při dovršení 30 let ve společnosti. Z celkového počtu respondentů není znám ani jeden

zaměstnanec, který by byl ve společnosti déle než 30 let. Celkový předpokládaný výdaj za příspěvky při pracovním výročí, zobrazený v tabulce 33, je 177 000 Kč.

*Tabulka 33 Výše příspěvku při pracovním výročí*

Počet let ve společnosti	Odměna	Počet zaměstnanců	Celkem
10 let ve společnosti	2 000 Kč	24	48 000 Kč
20 let ve společnosti	5 000 Kč	14	70 000 Kč
25 let ve společnosti	7 000 Kč	7	49 000 Kč
30 let ve společnosti	10 000 Kč	1	10 000 Kč
35 let ve společnosti	15 000 Kč	0	0 Kč
<b>celkový výdaj za příspěvky při pracovním výročí</b>			<b>177 000 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

#### **4.5.4 Příspěvek na rekreaci**

Doposud společnost LIPRA PORK poskytovala svým zaměstnancům pouze čtyři benefity. Těmi jsou stravenky, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek při životním jubileu a příspěvek při pracovním výročí. Z celkového rozpočtu zbylo více než půl milionu korun, lze zaměstnancům poskytnout další nový benefit. Z dotazníkového šetření vyšlo najevo, o který benefit by zaměstnanci měli zájem, pokud by si měli vybrat. Třetím nejoblíbenějším benefitem po vyšších stravenkách a vyšším penzijním připojištění, je příspěvek na rekreaci. Příspěvek na rekreaci je pro zaměstnavatele daňovým výdajem, čímž si sníží základ daně. Pro zaměstnance je to ale příjem, který podléhá dani z příjmu fyzických osob a pojistnému. Znamená to, ale i zvýšení výdaje o 34% pro zaměstnance, kdy musí odvést sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele. Přesto bylo ale navrženo, že každý zaměstnanec dostane ročně příspěvek ve výši 4 000 Kč. V celkové kalkulaci pro všechny zaměstnance na jeden rok je výdaj ve výši 416 000 Kč (4 000 x 140). V následující tabulce 34 je výpočet čisté mzdy, při hrubé mzdě 20 000 Kč + příspěvek na rekreaci 4 000 Kč. V takovém případě by zaměstnavatel odvedl za zaměstnance 8 160 Kč. V tabulce 34 je také znázornění výpočtu čisté mzdy z průměrné hrubé mzdy 20 000 Kč. Je zde vidět rozdíl o kolik se zaměstnanci sníží příspěvek na rekreaci po zdanění a odvodu

sociálního a zdravotního pojištění. Skutečný příspěvek zaměstnanci na rekreaci je 2 750 Kč.

*Tabulka 34 Kalkulace příspěvku na rekreaci na jeden rok*

Text	Hrubá mzda	Příspěvek na rekreaci
<b>Hrubá mzda</b>	20 000,00 Kč	24 000,00 Kč
<b>SP a ZP - zaměstnanec 11%</b>	2 200,00 Kč	2 640,00 Kč
<b>SP a ZP - zaměstnavatel 34%</b>	6 800,00 Kč	8 160,00 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	26 800,00 Kč	32 200,00 Kč
<b>Daň z příjmu</b>	4 020,00 Kč	4 830,00 Kč
<b>Sleva na dani - poplatník</b>	2 070,00 Kč	2 070,00 Kč
<b>Daň z příjmu po slevě</b>	1 950,00 Kč	2 760,00 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>15 850,00 Kč</b>	<b>18 600,00 Kč</b>
<b>Rozdíl</b>		
	Čistá mzda navýšená o rekreaci	18 600,00 Kč
	Čistá mzda	15 850,00 Kč
	<b>Skutečný příspěvek na rekreaci</b>	<b>2 750,00 Kč</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

V tabulce 35 je zobrazen roční rozpočet po vyčerpání všech navržených benefitů. Počáteční stav rozpočtu, který si stanovila sama společnost LIPRA PORK byl ve výši 3 180 000 Kč. Jeho konečný stav po odečtení všech zaměstnaneckých benefitů je 22 852,80 Kč.

*Tabulka 35 Roční rozpočet po vyčerpání benefitů*

<b>Rozpočet na rok 2016</b>					
Celkový rozpočet	Stravenky	Příspěvek na penzijní připojištění	Příspěvek při pracovním výročí	Příspěvek na rekreaci	Zbývající částka z rozpočtu
3 180 000,00 Kč	1 988 147,20 Kč	576 000,00 Kč	177 000 Kč	416 000,00 Kč	22 852,80 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

#### 4.6 Sestavení a návrh portfolia benefitů

Na základě všech kritérií, která si určilo vedení společnosti LIPRA PORK, je navrženo portfolio. Mezi hlavní kritéria patřilo:

- Benefit musí být daňově uznatelným výdajem
- Benefit musí být motivující a poutavý pro zaměstnance
- Benefity musí splnit rozpočet ve výši 3 170 000 Kč

První kritérium bylo dodrženo vytvořením přehledu s benefity s postupným vyfiltrováním pouze těch benefitů, které jsou daňově uznatelným výdajem. Z takto upraveného přehledu bylo vybráno 10 benefitů, ze kterých si mohl zaměstnanec vybrat v rámci dotazníku. Tudiž druhé kritérium bylo dodrženo na základě již zmíněného dotazníku, kdy si zaměstnanci nejprve určili oblíbenost a využívání stávajících benefitů. Následně navržené benefity ohodnotili body stupnicí od 1-10, kdy 10 znamená maximální nejlepší hodnota. Dotazník také obsahoval osobní údaje, například věk, vzdělání a délku doby pracovního poměru ve společnosti LIPRA PORK. Díky veškerým informacím získaných z dotazníkového šetření bylo navrženo nové portfolio. Všechny benefity se vešly do daného rozpočtu a konečný stav rozpočtu činí 22 852,80 Kč. Navrhované portfolio je zobrazeno v následující tabulce č. 36.

*Tabulka 36 Nové portfolio zaměstnaneckých benefitů pro společnost LIPRA PORK*

Název benefitu	Hodnota benefitu
Stravenky	Jmenovitá hodnota 80 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	500 Kč / měsíc
Příspěvek při pracovním výročí	10 let ve společnosti - 2 000 Kč 20 let ve společnosti - 5 000 Kč 25 let ve společnosti - 7 000 Kč 30 let ve společnosti - 10 000 Kč 35 let ve společnosti - 15 000 Kč
Příspěvek na rekreaci	4 000 Kč / rok

*Zdroj: Vlastní zpracování*

## ***4.7 Účtování vybraných benefitů***

Správné účtování benefitů je také důležité pro efektivní chod firmy. Pokud jsou benefity osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a od sociálního a zdravotního pojištění, je důležité je nezahrnovat do hrubé mzdy zaměstnanců, ale přidat pouze k vypočtené čisté mzdě.

### ***4.7.1 Účtování stravenek***

Stravenky patří na účet 213 – ceniny. Na tento účet se při pořizování stravenek zaúčtuje celková pořizovací cena kromě provize – 1 930 240 Kč. Provize je náklad pro zaměstnavatele a pro tyto účely slouží účty 527 – zákonné sociální náklady a 528 – ostatní sociální náklady. Celková provize za nákup stravenek je 57 907 Kč. Na účet 527 – zákonné sociální náklady se účtují náklady, které jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem, kterým si lze snížit základ daně. V případě stravenek je to 55% z celkové ceny provize, tedy 31 849 Kč. Na účet 528 – ostatní sociální náklady se účtují náklady, které jsou daňově neuznatelné, tudíž si s nimi nelze snižovat základ daně. Mezi tyto náklady patří 45% z celkové provize, tedy 26 058 Kč. Všechny tyto operace mají na straně „dal“ účet 321 – dodavatelé, kdy vzniká zaměstnavateli závazek za dodavatelem stravenek. Závazek zanikne okamžikem, kdy zaměstnavatel ze svého bankovního účtu – 221 uhradí celkovou sumu za stravenky. Při výdeji stravenek se používají stejné nákladové účty jako při provizi, 55% se účtuje na účet 527 – zákonné sociální náklady a 15% hrazených se sociálního fondu se účtuje na účet 528 – ostatní sociální náklady. Zbylá část hrazená samotným zaměstnancem je účtována na účtu 335 – pohledávky za zaměstnanci. Tato pohledávka zanikne předpisem k úhradě zaměstnanci srážkou ze mzdy. K tomu slouží účet 331 - zaměstnanci.



Tabulka 37 Účtování stravenek

č.	Text	Kč	MD	D
1	PřFa Nákup 24 128 Ks stravenek po 80 Kč	1 930 240 Kč	213	321
	Provize 57 907 Kč	57 907 Kč		321
	Provize 55% daňově uznatelný náklad	31 849 Kč	527	321
	Provize 45% daňově neuznatelný náklad	26 058 Kč	528	321
2	VBÚ Úhrada přijaté faktury	1 988 147 Kč	321	221
3	VÚD Výdej stravenek na jeden měsíc 2080 ks	166 400 Kč		213
	55% daňově uznatelný náklad	91 520 Kč	527	213
	30% hrazeno zaměstnancem ze mzdy	49 920 Kč	335	213
	15% hrazeno ze sociálního fondu	24 960 Kč	528	213
4	VÚD Úhrada stravenek zaměstnanci srážkou ze mzdy	49 920 Kč	331	335

Zdroj: Vlastní zpracování

213 - Ceniny	221 - Bankovní účet
321 - Dodavatelé	335 - Pohledávka za zaměstnanci
527 - Zákonné sociální náklady	331 - Zaměstnanci
528 - Ostatní sociální náklady	

#### 4.7.2 Účtování příspěvku na penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění patří do typu benefitů, který je osvobozen od daně z příjmu a odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Tudíž benefit není zahrnut do základu daně, ale připisuje se zaměstnanci k čisté mzdě. K účtování příspěvku na penzijní připojištění je použit účet 527 - zákonné sociální náklady a tím vzniká náklad, který je pro zaměstnavatele daňově uznatelným. V tomto případě se jedná o částku 500 Kč. Měsíční hrubá mzda zaměstnance je účtována na nákladový účet 521 – mzdové náklady s účtem na straně dal 331 – zaměstnanci s částkou 20 000 Kč (počítá se s částkou velkou jako průměrná mzda ve společnosti LIPRA PORK). Z tohoto účtu je zaměstnanci postupně strháváno sociální pojištění ve výši 1300 Kč, zdravotní pojištění s částkou 900 Kč a měsíční záloha na dan z příjmu zaměstnance 4 020 Kč. Účet 336 – zúčtování se zaměstnanci se používá na straně dal, jako závazek, který musí zaměstnavatel odvést příslušným institucím za sociální a zdravotní pojištění, jak ze strany zaměstnance (11%), tak ze strany zaměstnavatele za své zaměstnance (34%). Tento závazek zanikne zaplacením z účtu zaměstnance příslušným institucím. Sociální a zdravotní pojištění, které

platí zaměstnavatel za své zaměstnance, se účtuje na nákladový účet 524 - zákonné sociální pojištění. V tomto případě zaměstnavatel odvede za své zaměstnance 6 800 Kč. K zaúčtování zálohy na dan z příjmu fyzických osob se používá účet 342 - ostatní přímé daně, kdy opět vzniká zaměstnavateli závazek tuto dan odvést finančnímu úřadu. Výplata čisté mzdy zaměstnanci vzniká zánikem závazku 331 - zaměstnanci a stržením 16 350 Kč z bankovního účtu zaměstnavatele na bankovní účet zaměstnance.

*Tabulka 38 Účtování příspěvku na penzijní připojištění*

č.	Text	Kč	MD	D
1	ZVL Měsíční hrubá mzda	20 000 Kč	521	331
2	ZVL Sociální pojištění zaměstnance	1 300 Kč	331	336
3	ZVL Zdravotní pojištění zaměstnance	900 Kč	331	336
4	ZVL Sociální pojištění zaměstnavatel	5 000 Kč	524	336
5	ZVL Zdravotní pojištění zaměstnavatel	1 800 Kč	524	336
6	ZVL Záloha na daň	1 950 Kč	331	342
7	ZVL Příspěvek na penzijní připojištění	500 Kč	527	325
8	ZVL Výplata čisté mzdy zaměstnanci	16 350 Kč	331	221

*Zdroj: Vlastní zpracování*

521 - Mzdové náklady	336 - Zúčtování s institucemi
331 - Zaměstnanci	524 - Zákonné sociální pojištění
527 - Zákonné sociální náklady	342 - Ostatní přímé daně
221 - Bankovní účet	

#### **4.7.3 Účtování příspěvku při pracovním výročí a příspěvku na rekreaci**

Měsíční hrubá a čistá mzda je popsána v předchozím odstavci při účtování příspěvku na penzijní připojištění. Jedním velkým rozdílem mezi příspěvkem na penzijní připojištění a ostatními benefity z portfolia je daňová zatíženost příjmu zaměstnance. Předchozí benefity byly osvobozeny od této daňové povinnosti. Příspěvek při životním jubileu, při pracovním výročí a příspěvek na rekreaci jsou příjmy, které musí zaměstnanec zdanit v rámci své mzdy. Tyto benefity se účtují na nákladový účet 527 – Zákonné sociální náklady na stranu má dáti a účet 331 – zaměstnanci na stranu dal. Nákladový účet 527 - zákonné sociální náklady jsou pro zaměstnavatele nákladem, kterým lze snížit základ daně.

Tabulka 39 Účtování zbylých zaměstnaneckých benefitů z portfolia

č.		Text	Kč	MD	D
1	ZVL	Měsíční hrubá mzda	20 000 Kč	521	331
2	ZVL	Příspěvek při životním jubileu	5 000 Kč	527	331
3	ZVL	Příspěvek při pracovním výročí	2 000 Kč	527	331
4	ZVL	Příspěvek na rekreaci	4 000 Kč	527	331
5	ZVL	Sociální pojištění zaměstnance	2 015 Kč	331	336
6	ZVL	Zdravotní pojištění zaměstnance	1 395 Kč	331	336
7	ZVL	Sociální pojištění zaměstnavatel	7 750 Kč	524	336
8	ZVL	Zdravotní pojištění zaměstnavatel	4 170 Kč	524	336
9	ZVL	Záloha na daň	4 020 Kč	331	342
10	ZVL	Výplata čisté mzdy zaměstnanci	12 570 Kč	331	221

*Zdroj: Vlastní zpracování*

521 - Mzdové náklady

331 - Zaměstnanci

527 - zákonné sociální náklady

221 - Bankovní účet

336 - Zúčtování s institucemi

524 - Zákonné sociální pojištění

342 - Ostatní přímé daně

## 5 Zhodnocení výsledků

Diplomová práce je aplikovaná na společnost LIPRA PORK. Tato společnost je specializovaná na výrobu vepřového masa a velkochov vepřového dobytka. Spolupráce s firmou probíhala na základě společných osobních konzultací a internetové komunikace prostřednictvím e-mailové korespondence se zástupcem firmy ekonomického oddělení. Po ekonomické stránce se společnosti v posledních letech daří, pravidelně vykazuje ziskový hospodářský výsledek. Z toho důvodu se firma rozhodla zainvestovat do svých zaměstnanců, konkrétněji do zaměstnaneckých benefitů. Doposud společnost poskytovala svým zaměstnancům stravenky s nominální hodnotou 60 Kč, příspěvek na penzijní připojištění ve výši 300 Kč pro každého zaměstnance bez rozdílu a příspěvek při pracovním výročí. Vedení firmy si stanovilo rozpočet, ze kterého se budou čerpat finance do nového portfolia zaměstnaneckých benefitů. Dále si společnost stanovila kritéria limitující výběr zaměstnaneckých benefitů.

Na základě analýzy nákladů a výnosů společnosti LIPRA PORK bylo zjištěno, že firma dosahuje zisku ve výši 29 339 000 Kč. Z celkové částky zisku bylo 2,9% přiděleno do sociálního fondu, tedy 700 000 Kč ročně oproti původnímu příspěvku 400 000 Kč. Částka sociálního fondu je součástí celkového rozpočtu vyhrazený na financování zaměstnaneckých benefitů. Celkový rozpočet je ve výši 3 180 000 Kč, které schválilo vedení společnosti LIPRA PORK.

Kritéria limitující výběr zaměstnaneckých benefitů do nového portfolia, se dělí do tří skupin. Prvním kritériem vedlo k tomu, aby byl benefit daňově uznatelným výdajem pro zaměstnavatele a mohl si tím snížit základ daně. Druhá podmínka se týkala atraktivnosti a oblíbenosti benefitů ze strany zaměstnanců. Zaměstnavatel kladl důraz na to, aby byly benefity pro zaměstnance atraktivní a zároveň motivující k lepším pracovním výsledkům. Ve třetím kritériu byl kladen důraz na rozpočet. Veškeré výdaje spojené s poskytováním zaměstnaneckých benefitů nesměly přesáhnout daný rozpočet 3 180 000 Kč.

Pro dodržení prvního kritéria byla sestavena kritériální tabulka, do které byly vybrány pouze ty benefity, které jsou daňově uznatelným výdajem pro zaměstnavatele. Z těchto

benefitů bylo vyfiltrováno pouhých 10 benefitů, které přicházely v úvahu pro zařazení do nového portfolia.

Do jaké míry jsou stávající benefity poskytované firmou LIPRA PORK atraktivní a motivující pro zaměstnance, bylo zjištěno na základě dotazníku. Celkem se vrátilo 84% dotazníků ze všech rozeslaných. Dotazník byl sestaven z 10 otázek, ze kterých se vycházelo pro další šetření. Dotazník obsahoval jak osobní otázky, tak otázky zaměřené na zaměstnanecké benefity. Jedna z nejdůležitějších otázek se týkala vybraných deseti benefitů, kdy si zaměstnanci určili oblíbenost pomocí bodů od 1 – 10 bodů. Přičemž 10 bodů je maximální, nejlepší hodnota.

Z celkového dotazníkového šetření a následné analýzy vyšlo najevo, že dotazovaní zaměstnanci nejsou spokojeni s poskytnutými stravenkami s nominální hodnotou 60 Kč a s příspěvkem na penzijní připojištění ve výši 300 Kč. Naopak většina respondentů se spokojila při pracovním výročí. Dotazovaní také měli možnost seřadit si balíček 10-ti benefitů podle preferencí a oblíbenosti jednotlivými body. Nejvíce bodů a tím i nejžádanějším benefitem, které by zaměstnanci nově uvítali ve svém zaměstnání, byly stravenky s vyšší nominální hodnotou, příspěvek na penzijní připojištění také s vyšší nominální hodnotou a příspěvek na rekreaci.

Po zanalyzovaném dotazníku následovala část, kdy vybrané benefity podstoupily finanční kalkulaci. Do této kalkulace bylo nutné zakomponovat zvolený roční rozpočet a přizpůsobit jemu výše příspěvků daných benefitů. V kalkulaci byly spočítány roční náklady zaměstnavatele pro každý benefit zvlášť. Po rozpočítání veškerých výdajů za všechny vybrané benefity, zbyla v rozpočtu částka 20 852,80 Kč.

Do nově navrženého portfolia byly vybrány následující zaměstnanecké benefity: stravenky s vyšší nominální hodnotou 80 Kč, vyšší příspěvek na penzijní připojištění ve výši 500 Kč pro každého zaměstnance, příspěvek při pracovním výročí a úplně nový benefit příspěvek na rekreaci ve výši 4 000 Kč ročně pro každého zaměstnance. Příspěvky při pracovním výročí zůstávají v portfoliu beze změny v důsledku pozitivního projevu v dotazníkovém šetření.

Protože některé benefity jsou pro zaměstnavatele nové, bylo nutné sestavit přehledné tabulky, které zobrazují správné účtování a používání správných nákladových účtů.

## 6 Závěr

Cílem předložené diplomové práce na téma Mzdové náklady a benefity v podniku LIPRA PORK byla analýza benefitů ve vybraném podniku a návrh optimální struktury benefitů dle stanovených požadavků zaměstnavatele. Pomocí dotazníkového šetření byla vyhodnocena současná situace benefitů, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Na základě provedené analýzy vybrané účetní jednotky, výsledků dotazníkového průzkumu a finanční kalkulace jednotlivých benefitů byla navržena upravená struktura poskytovaných benefitů, která odpovídá daňové optimalizaci požadované zaměstnavatelem a zároveň splňuje motivující požadavky zaměstnanců.

Navržené portfolio má následující strukturu:

- Stravenky - jmenovitá hodnota 80 Kč
- Příspěvek na penzijní připojištění - 500 Kč / měsíc
- Příspěvek při pracovním výročí
  - 10 let ve společnosti - 2 000 Kč
  - 20 let ve společnosti - 5 000 Kč
  - 25 let ve společnosti - 7 000 Kč
  - 30 let ve společnosti - 10 000 Kč
  - 35 let ve společnosti - 15 000 Kč
- Příspěvek na rekreaci - 4000 Kč / rok

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Knižní publikace

**D'AMBROSOVÁ Hana** et al. *Abeceda personalisty ...* Olomouc: ANAG, [2007]- . Práce, mzdy, pojištění.

**DLABAČOVÁ Jana** a kol. *Zaměstnanecké benefity*. Praha: Svaz účetních, 2012. 64 s. Metodické aktuality Svazu účetních, 6/2012. ISBN 978-80-87367-28-5.

**DLABAČOVÁ Jana** a kol. *Zaměstnanecké benefity a dotazy z praxe*. Praha: Svaz účetních, 2010. 64 s. Metodické aktuality Svazu účetních, 5/2010. ISBN 978-80-87367-07-0.

**KRBEČKOVÁ Marie** a Plesníková Jindřiška. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, [c2014]- . Práce, mzdy, pojištění.

**MACHÁČEK Ivan**. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2008. 153 s. Téma. ISBN 978-80-7357-368-3.

**MACHÁČEK Ivan**. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010. xiii, 146 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.

**PELC Vladimír**. *Zaměstnanecké benefity, čili, Sociální fond v praxi*. Praha: Sondy, 2005. 175 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-86846-04-0.

**STÁROVÁ Marta** et al. *Cvičení z účetnictví pro podnikatele*. Vyd. 7. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2015. 178 s., [6] s. příl. ISBN 978-80-213-1826-7.

**VYBÍHAL Václav**. *Abeceda mzdové účetní*. Vyd. 1. Praha: ComputerPress, 2001. ix, 219 s. Daně a účetnictví. ISBN 80-7226-341-2.

**VYBÍHAL Václav** a kol. *Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce: [zásadní změny v předpisech k ...]*. Praha: Grada, [1998]- . Účetnictví a daně.

**ŽÁK Milan**, ed. a kol. *Velká ekonomická encyklopedie*. Praha: Linde, 1999. 806 s. ISBN 80-7201-172-3.

## Internetové zdroje

**ČESKÁ SPOŘITELNA a.s.** Důchodové spoření II. pilíř [Online]. - 2015. - Srpen 2015. - <http://www.csas.cz/banka/nav/osobni-finance/duchodove-sporeni---ii-pilir/o-produktu-d00021009>.

**DLOUHÁ Petra** Peníze.cz [Online] // Stravenky milované i poklínané. Komu se vyplatí. A koho vyjdou draho. - 13. Duben 2015. - Červenec 2015. - <http://www.penize.cz/zamestnani/299268-stravenky-milovane-i-proklinane-komu-se-vyplati-a-koho-vyjdou-draho>.

**FINANCE** Finance.cz [Online] // Slevy na dani a daňová zvýhodnění. - Finance media a.s., Leden 2016. - <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vypocet-mzdy-a-zalohy-na-dan/slevy-na-dani/>.

**IDNES** idnes.cz [Online] // Elektronické stravenky usnadní placení oběda v práci. - 3. červen 2015. - [http://sdeleni.idnes.cz/elektronicke-stravenky-usnadni-placeni-obeda-v-praci-p0z-zpr\\_sdeleni.aspx?c=A150529\\_121508\\_zpr\\_sdeleni\\_ahr](http://sdeleni.idnes.cz/elektronicke-stravenky-usnadni-placeni-obeda-v-praci-p0z-zpr_sdeleni.aspx?c=A150529_121508_zpr_sdeleni_ahr).

**IPODNIKATEL** iPodnikatel.cz [Online] // Nepeněžní benefity a benefity u malých firem. - 19. 10 2011. - 2014. - <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele/Nepenezni-benefity-a-benefity-u-malych-firem.html>.

**IPODNIKATEL** iPodnikatel.cz [Online] // Zaměstnanecké benefity - výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele. - 19. 10 2011. - 2015. - <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele.html>.

**LIPRA PORK, a.s.** Stanovy společnosti. - 2015.

**LIPRA PORK, a.s.** Účetní závěrka roku 2013. - 2013.

**LIPRA PORK, a.s.** Účetní závěrka roku 2014. - 2014.

**MINISTERSTVO FINANCÍ** [Online] // VYHLÁŠKA č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních věcech. - 27. Březen 2002. - <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/legislativni-dokumenty/2002/vyhlaska-c-114-2002-sb-3465>.

**MONEY-ZINE** [Online] // Top Employee Benefits. - 2016. - <http://www.money-zine.com/career-development/finding-a-job/top-employee-benefits/>.



**PENZIJNÍ SPOLEČNOST ČESKÉ POJIŠŤOVNY** Jan funguje I. pilíř [Online]. - Srpen 2015. - Srpen 2015. - <http://www.pfcp.cz/vse-o-penzich/klient/schema-fungovani-penzijniho-systemu/jak-funguje-i.-pilir.html>.

**POKYN GFŘ D-22** Generální Finanční Ředitelství [Online] // Pokyn GFŘ D-22. - 2015. - Červenec 2015. - [http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn\\_GFR\\_D-22.pdf](http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf).

**Rucki Pavel** UctujemeProVas.cz [Online] // Účtování stravenek. - 2015. - <http://www.uctujemeprovas.cz/ucetnictvi/9-uctovani-stravenek>.

**URBAN Jan** danarionline [Online] // Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. - 6. 10 2005. - 2015. - <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>.

**ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMU** Zákon o daních z příjmu [Online] // Zákon ČR. - 2015. - Srpen 2015. - <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-danich-z-prijmu>.

**ZÁKONÍK PRÁCE** Zákoník práce 2015 [Online]. - 2015. - Srpen 2015. - <http://zakonik-prace.cz/>.

## 8 Přílohy

### Příloha 1 Rozložení Aktiv

Položka aktiv	Částka			Podíl na celkových aktivech	Minulé účetní období	Rozdíl v období
	Brutto	Korekce	Netto			
<b>Dlouhodobý majetek</b>	<b>842 023</b>	<b>432 372</b>	<b>409 651</b>	<b>63,04%</b>	<b>418 120</b>	<b>-8 469</b>
Dlouhodobý nehmotný majetek	180	108	72	0,01%	90	-18
Dlouhodobý hmotný majetek	841 843	432 264	409 579	63,02%	418 030	-8 451
Dlouhodobý finanční majetek	0	0	0	0,00%	0	0
<b>Oběžný majetek</b>	<b>240 147</b>	<b>35</b>	<b>240 112</b>	<b>36,95%</b>	<b>257 230</b>	<b>-17 118</b>
Zásoby	160 098	0	160 098	24,64%	156 751	3 347
Dlouhodobé pohledávky	1 002	0	1 002	0,15%	715	287
Krátkodobé pohledávky	75 318	35	75 283	11,58%	79 588	-4 305
Krátkodobý finanční majetek	3 729	0	3 729	0,57%	20 176	-16 447
<b>Časové rozlišení</b>	<b>115</b>	<b>0</b>	<b>115</b>	<b>0,02%</b>	<b>536</b>	<b>-421</b>
<b>AKTIVA CELKEM</b>	<b>1 082 285</b>	<b>432 407</b>	<b>649 878</b>	<b>100,00%</b>	<b>675 886</b>	<b>-26 008</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

*Příloha 2 Rozložení pasiv*

<b>Položka pasiv</b>	<b>Částka</b>	<b>Podíl na celkových pasivech</b>	<b>Minulé účetní období</b>	<b>Rozdíl v období</b>
<b>Vlastní kapitál</b>	<b>355 515,00</b>	<b>54,70%</b>	<b>326 385,00</b>	<b>29 130,00</b>
Základní kapitál	106 304,00	<b>16,36%</b>	106 304,00	0,00
Kapitálové fondy	20 870,00	<b>3,21%</b>	20 871,00	-1,00
Fondy ze zisku	21 937,00	<b>3,38%</b>	22 145,00	-208,00
Výsledek hospodaření minulých let	177 065,00	<b>27,25%</b>	189 974,00	-12 909,00
Výsledek hospodaření z běžného období	29 339,00	<b>4,51%</b>	-12 909,00	42 248,00
<b>Cizí zdroje</b>	<b>294 363,00</b>	<b>45,30%</b>	<b>349 501,00</b>	<b>-55 138,00</b>
Rezervy	852,00	<b>0,13%</b>	1 968,00	-1 116,00
Dlouhodobé závazky	0,00	<b>0,00%</b>	0,00	0,00
Krátkodobé závazky	146 833,00	<b>22,59%</b>	190 612,00	-43 779,00
Bankovní úvěry a výpomoci	146 678,00	<b>22,57%</b>	156 921,00	-10 243,00
<b>Časové rozlišení</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>PASIVA CELKEM</b>	<b>649 878,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>675 886,00</b>	<b>-26 008,00</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

*Příloha 3 Rozložení Nákladů*

<b>Položka nákladů</b>	<b>Částka</b>	<b>Podíl na celkových pasivech</b>	<b>Minulé účetní období</b>	<b>Rozdíl v období</b>
<b>Provozní náklady</b>	<b>610 514</b>	<b>99,20%</b>	<b>655 455</b>	<b>-44 941</b>
Spotřeba materiálu	422 985	68,73%	501 437	-78 452
Služby	60 705	9,86%	54 917	5 788
Osobní náklady	57 715	9,38%	56 861	854
Daně a poplatky	1 484	0,24%	1 414	70
Odpisy	52 037	8,46%	35 424	16 613
Zůstatková cena prodaného DM	7 631	1,24%	3 972	3 659
Prodaný materiál	3 569	0,58%	3 412	157
Ostatní provozní náklady	2 376	0,39%	5 253	-2 877
Jiné provozní náklady	2 012	0,33%	-7 235	9 247
<b>Finanční náklady</b>	<b>5 208</b>	<b>0,85%</b>	<b>3 631</b>	<b>1 577</b>
Úroky nákladové	3 214	0,52%	2 094	1 120
Ostatní finanční náklady	1 994	0,32%	1 537	457
<b>Mimořádné náklady</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Daň z příjmu za běžnou činnost</b>	<b>-287</b>	<b>-0,05%</b>	<b>-486</b>	<b>199</b>
<b>NÁKLADY CELKEM</b>	<b>615 435</b>	<b>100,00%</b>	<b>658 600</b>	<b>-43 165</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

*Příloha 4 Rozložení výnosů*

<b>Položka výnosů</b>	<b>Částka</b>	<b>Podíl na celkových pasivech</b>	<b>Minulé účetní období</b>	<b>Rozdíl v období</b>
<b>Provozní výnosy</b>	<b>644 689</b>	<b>99,99%</b>	<b>645 685</b>	<b>-996</b>
Tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb	565 516	87,71%	584 387	-18 871
Změna stavu zásob vlastní činnosti	3 722	0,58%	5 389	-1 667
Aktivace	41 375	6,42%	27 148	14 227
Tržby z prodeje DM a materiálu	11 055	1,71%	8 990	2 065
Ostatní provozní výnosy	23 021	3,57%	19 771	3 250
<b>Finanční výnosy</b>	<b>85</b>	<b>0,01%</b>	<b>6</b>	<b>79</b>
Úroky výnosové	0	0,00%	6	-6
Ostatní finanční výnosy	85	0,01%	0	85
<b>Mimořádné výnosy</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>VÝNOSY CELKEM</b>	<b>644 774</b>	<b>100,00%</b>	<b>645 691</b>	<b>-917</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

## Příloha 5 Dotazník

### Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Anna Kopecká a jsem studentkou 5. ročníku Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. V současné době zpracovávám diplomovou práci na téma Mzdové náklady a benefity ve společnosti Lipra Pork. Tímto bych Vás ráda požádala o vyplnění dotazníku týkajícího se poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám nezabere mnoho času.

Předem děkuji za Váš čas a Vaši ochotu dotazník vyplnit.

Anna Kopecká

#### 1. Jaké je Vaše pohlaví?

muž	
žena	

#### 2. Jaký je Váš věk?

18-25	
25-35	
35-45	
45-55	
55 a více	

#### 3. Jak dlouho pracujete ve společnosti Lipra Pork?

méně než 1 rok	
1-5 let	
5-10 let	
10-20 let	
20-25 let	
25-30 let	
30 let a více	

**4. Jaké je vaše dosažené vzdělání?**

Základní	
Středoškolské bez maturity	
Středoškolské s maturitou	
Vysokoškolské	

**5. Jste spokojený s dosavadními poskytovanými benefity? Pokud ne, uveďte důvod**

	ANO	NE	DŮVOD
Stravenky			
Příspěvek na penzijní připojištění			
Příspěvek při pracovním výročí			

**6. Zaškrtněte, které benefity skutečně využíváte**

Stravenky	
Příspěvek na penzijní připojištění	
Příspěvek při pracovním výročí	
Všechny zmíněné benefity	

**7. Preferujete odměnu ve formě peněžní nebo nepeněžní?**

**nepeněžní odměna = např. pracovní oděv**

**peněžní = např. příspěvek na rekreaci**

Určitě peněžní	
Spíše peněžní	
Je mi to jedno	
Spíše nepeněžní	
Určitě nepeněžní	

**8. Je vaše rozhodování o výběru benefitu ovlivněno daňovým zatížením a odvodem sociálního a zdravotního pojištění?**

Ano	
Spíše ano	
Spíše ne	
Ne	

**9. Které benefity byste ve svém zaměstnání uvítali?**

**Vyhodnořte stupnicí od 1-10 bodů, 10 bodů = maximální, nejlepší hodnota**

Stravenky s vyšší hodnotou (více než 60 Kč/osobu)	
Vyšší příspěvek na penzijní připojištění (více než 300Kč/osobu)	
Odborný rozvoj (zaškolení, zvyšování a prohlubování kvalifikace)	
Příspěvek na dopravu do zaměstnání	
Příspěvky a příplatky na vzdělání nesouvisejících s podnikáním zaměstnavatele	
Prodloužená dovolená	
Příspěvek na rekreaci	
Příspěvky na zdravotní péči nehrázenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky	
Příspěvek na kulturu a sport	
Příspěvek na přechodné ubytování	

**10. Napadá Vás jiný benefit, který byste si představovali získávat ve svém zaměstnání?  
Pokud ano, uveďte jaký:**

*Zdroj: Vlastní zpracování*