

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Optimalizace mzdových nákladů a zaměstnaneckých  
benefitů u zvoleného podnikatelského subjektu**

**Simon Vaňura**

© 2017 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Simon Vaňura

Podnikání a administrativa

Název práce

Optimalizace osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů u zvoleného podnikatelského subjektu

Název anglicky

Optimization of Personal Expenses and Employee Benefits in the Selected Entity

---

Cíle práce

Cílem diplomové práce je navrhnout optimalizaci osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů s ohledem na daňové zatížení u zvoleného podnikatelského subjektu.

Metodika

Diplomová práce vychází z předpokladu systematického zpracování teoretických východisek pro vytvoření vlastní práce. Teoretická východiska budou zpracována na základě samostatného studia tematicky zaměřené odborné literatury a příslušných platných právních předpisů. Zpracováním teoretických východisek bude zpřesněn cíl práce, jehož dosažení bude předmětem vlastní části práce.

V části vlastní práce bude metodou analýzy, syntézy a komparace posouzen stav osobních nákladů a nabídka a využívání zaměstnaneckých benefitů u zvoleného podnikatelského subjektu. V rámci zpracování diplomové práce bude provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, které se bude týkat zájmu o zaměstnanecké benefity a využití stávajících poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Na základě výsledků dotazníkového šetření budou navrženy možnosti nových zaměstnaneckých benefitů a zároveň bude jejich poskytování analyzováno v souvislosti s dopady na celkové osobní náklady a daňové zatížení podnikatelského subjektu.

Zjištěné výsledky budou v závěru práce vyhodnoceny a budou navržena doporučení pro optimalizaci osobních nákladů a využití zaměstnaneckých benefitů v účetní jednotce.

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Optimalizace mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů u zvoleného podnikatelského subjektu" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 2. 2018

Simon Vaňura

## **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Heleně Čermákové, Ph. D., vedoucí bakalářské práce, za poskytnuté konzultace, podnětné rady a odborné vedení. Zároveň děkuji své rodině za podporu a pomoc při mém studiu na vysoké škole.

# **Optimalizace mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů u zvoleného podnikatelského subjektu**

## **Souhrn**

Diplomová práce se zabývá problematikou mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů. V teoretické části jsou vymezeny pracovněprávní vztahy, je zde podrobně definována mzda, všechny její součásti, výpočet a účtování. Dále jsou osvětleny zaměstnanecké benefity a jejich daňové charakteristiky.

Ve vlastní části práce je zvolena společnost podnikající v mezinárodní kamionové dopravě, u které je podrobně zanalyzován předmět podnikání a současná situace v něm, dále stávající zaměstnanci a nynější stav jejich odměňování, organizační struktura a celkový ekonomický stav společnosti. Dále je provedeno dotazníkové šetření a vyhodnocení postojů zaměstnanců k současnému stavu odměňování a poskytování zaměstnaneckých benefitů. V poslední části byly, po syntéze všech získaných informací, vybrány vhodné nástroje pro zlepšení stavu odměňování a poskytování benefitů, tyto nástroje byly detailně zanalyzovány a byly provedeny kalkulace jejich vlivu na optimalizaci nákladů. V úplném závěru byly navrženy změny, které by pomohly zlepšit stav odměňování ve společnosti jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

**Klíčová slova:** odměňování, hrubá mzda, čistá mzda, daňová optimalizace, zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnanecké benefity

# **Optimization of wage costs and employee benefits for the selected company**

## **Summary**

The thesis deals with the issue of wage costs and employee benefits. In the theoretical part are defined labor-law relations, there is detailed definition of wages and all of their components, calculation and accounting. Then there are also explained employee benefits and their tax characteristics.

In the practical part of the thesis is chosen the company, engaged in international truck transport, which in detail analyzes the subject of the business and the current situation in this sector, the current employees and the current status of their remuneration, the organizational structure and the overall economic status of the company. In addition, a questionnaire survey is carried out and an assessment of the attitudes of current employees on the current status of remuneration and the provision of employee benefits. In the last part, following the synthesis of all obtained information, were chosen appropriate tools to improve remuneration and provision of the benefits, these tools were analyzed in detail and their cost-optimization has been calculated. In the end, were proposed changes which help to improve the condition of remuneration in the company for both employees and employers.

**Keywords:** remuneration, gross wage, net wage, tax optimization, employee, employer, employee benefits

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Cíl a metodika práce .....</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>Teoretická východiska .....</b>	<b>13</b>
3.1	Pracovněprávní vztah .....	13
3.1.1	Pracovní poměr .....	13
3.1.2	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	14
3.2	Mzdové náklady .....	15
3.2.1	Mzda .....	15
3.2.2	Zdravotní pojištění .....	16
3.2.3	Pojistné na sociální zabezpečení .....	17
3.2.4	Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti .....	18
3.2.5	Čistá mzda .....	22
3.2.6	Zúčtovací vztahy k zaměstnancům a institucím .....	22
3.3	Zaměstnanecké benefity .....	25
3.3.1	Rozdělení benefitů dle daňové výhodnosti .....	25
3.3.2	Ostatní rozdělení benefitů .....	29
3.3.3	Jednotlivé benefity .....	30
<b>4</b>	<b>Vlastní práce .....</b>	<b>34</b>
4.1	Charakteristika společnosti DAK Hořovice, s. r. o. ....	34
4.1.1	Zaměstnanci .....	35
4.1.2	Organizační struktura .....	39
4.1.3	Základní ekonomické ukazatele .....	41
4.2	Analýza současného stavu odměňování .....	43
4.3	Dotazníkové šetření .....	44
4.3.1	Vyhodnocení dotazníků .....	45
4.4	Vybrané zaměstnanecké benefity v praxi .....	62
<b>5</b>	<b>Zhodnocení .....</b>	<b>75</b>
	Závěrečné doporučení .....	78
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>80</b>
<b>7</b>	<b>Použitá literatura .....</b>	<b>81</b>

<b>8</b>	<b>Seznam tabulek, obrázků, grafů a příloh .....</b>	<b>83</b>
<b>9</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>85</b>



# 1 Úvod

Účelem existence každého podnikatelského subjektu je vytvářet zisk, který zajišťuje jeho existenci v dlouhodobém horizontu. Každý podnik by tedy měl vytvářet hodnoty, kterými uspokojuje potřeby společnosti a nepřímo i své potřeby tak, aby si zajistil dlouhodobou prosperitu a udržel svůj další rozvoj.

Jedním z faktorů, který je naprosto klíčový pro dosahování těchto cílů, jsou lidské zdroje. Je všeobecně platné, že ruku v ruce s úspěchem firmy jdou i spokojení zaměstnanci a společnost by měla růst společně s jejich spokojeností a výkonností. Právě zaměstnanci mohou být v mnohých společnostech tím nejpodstatnějším faktorem poskytujícím konkurenční výhodu. Jedním z nejpodstatnějších nástrojů personální strategie je systém odměňování zaměstnanců, jehož úkolem je rozdělovat peněžní prostředky zaměstnancům tak, aby podávali co nejlepší výkon, a zároveň aby byli dostatečně motivováni k úspěšnému chodu celé společnosti.

Téměř pro všechny společnosti představují mzdové náklady jeden z nejvýznamnějších pravidelných neinvestičních výdajů. Za účelem daňové optimalizace, tedy snížení výdajů za své zaměstnance, aniž by se zaměstnancům musel snížit jejich příjem, může zaměstnavatel vyplácet část mzdy v takzvaných zaměstnaneckých benefitech.

Společnost nabízí svým zaměstnancům určité výhody v různých formách peněžního i nepeněžního charakteru. Peněžní benefity jsou poskytovány v podobě různých poukázek, které mohou zaměstnanci využít k placení místo peněžních prostředků. Jedná se o nejčastěji využívanou formu poskytování benefitů, která zahrnuje například příspěvky na stravování, rekreaci, dopravu, různé druhy penzijních a životních pojištění atd.

Veškeré výdaje společnosti směrem k zaměstnancům je potřeba posuzovat dle způsobu zdanění u zaměstnavatele, ale také u zaměstnance. Obdobně je také potřeba každé plnění posuzovat podle toho, zda zvyšuje vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu, sociálního a zdravotního pojištění, nebo jde o plnění, které je od daně osvobozeno, či není předmětem daně z příjmu. Pro společnost je především důležité, zda jimi poskytované benefity jsou daňově uznatelnými náklady, a tudíž snižují základ pro výpočet daně z příjmu. Zaměstnavatelům se v tom případě snižují náklady

na odměňování zaměstnanců a přidaná hodnota pro zaměstnance je vyšší, než v případě zvýšení mzdy.

Pro personální oddělení je hlavní úlohou sestavit tu nejlepší možnou kombinaci výše mzdy a zaměstnaneckých benefitů s ohledem na optimalizaci daňového zatížení. Zaměstnanci by měli být spokojeni s odměňováním za odvedenou práci, které ale zároveň musí být přiměřené aktuální ekonomické situaci jak v podniku, tak v celém odvětví.

## **2 Cíl a metodika práce**

### **Cíl práce**

Cílem předkládané diplomové práce je navrhnout optimalizaci osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů s ohledem na daňové zatížení u zvoleného podnikatelského subjektu.

Dílčím cílem je zhodnocení stávajícího stavu zaměstnaneckých benefitů a následné navržení nových způsobů poskytování benefitů s ohledem ne jen na daňovou optimalizaci, ale také s ohledem na požadavky zaměstnanců.

### **Metodika práce**

Diplomová práce vychází z předpokladu systematického zpracování teoretických východisek, které poslouží jako základ pro vytvoření vlastní práce. Teoretická východiska budou zpracována na základě samostatného studia tematicky zaměřené odborné literatury a příslušných právních předpisů platných k 31. 12. 2017. Zpracováním teoretických východisek bude zpřesněn cíl práce, jehož dosažení bude předmětem vlastní části práce. Pro vypracování této práce byl použit především MS Word a pro vytvoření tabulek, které slouží ke zlepšení přehlednosti práce, byl využit MS Excel.

V části vlastní práce bude metodou analýzy, syntézy a komparace posouzen stav osobních nákladů a nabídka a využívání zaměstnaneckých benefitů u zvoleného podnikatelského subjektu. Informace budou získány především z účetního programu KVINTA, z ostatních mzdových programů a osobními rozhovory se zaměstnanci vybrané společnosti.

V rámci zpracování diplomové práce bude provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, které se bude týkat zájmu o zaměstnanecké benefity a využití stávajících poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Na základě výsledků dotazníkového šetření budou navrženy možnosti nových zaměstnaneckých benefitů a zároveň bude jejich poskytování analyzováno v souvislosti s dopady na celkové osobní náklady a daňové zatížení podnikatelského subjektu.

Zjištěné výsledky budou v závěru práce vyhodnoceny a budou navržena doporučení pro optimalizaci osobních nákladů a využití zaměstnaneckých benefitů v účetní jednotce.

### 3 Teoretická východiska

Mzdové náklady jsou obvykle jednou z nejvýznamnějších nákladových položek pro většinu podnikatelských subjektů. V této kapitole budou vymezeny pojmy související s tímto tématem. Bude tedy definována mzda a různé její druhy a složky. Dále bude uveden způsob výpočtu jak mzdových složek, tak samotné čisté mzdy. Druhá část bude zaměřena na zaměstnanecké benefity, jejich formu a čerpání s ohledem na daňovou optimalizaci.

Mzdové náklady jsou legislativně upraveny především v následujících právních předpisech:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

#### 3.1 Pracovněprávní vztah

Zaměstnání je z pracovně právního hlediska realizováno uzavřením pracovního poměru nebo dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovně právní vztahy mohou vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele (Vybíhal, 2017).

##### 3.1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr vzniká buďto ve výjimečných případech jmenováním (například prezident Policie České republiky), nebo uzavřením pracovní smlouvy, která musí být uzavřena písemně a musí dle § 34 zákona č.262/2006 Sb., (zákoník práce) obsahovat tyto základní náležitosti:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat;
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána;
- den nástupu do práce (zároveň den vzniku pracovního poměru).

Dále by v pracovní smlouvě měly být uvedeny nejdůležitější práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance

o nich písemně informovat nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Informace musí obsahovat:

- jméno a příjmení zaměstnance;
- název zaměstnavatele a jeho sídlo, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména, příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou;
- bližší označení druhu a místa výkonu práce;
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené;
- údaj o výpovědních dobách;
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení;
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místě a způsobu vyplácení mzdy nebo platu;
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou (maximálně 3 roky), nebo neurčitou (Vybíhal, 2017).

### **3.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Právní úpravou obsaženou v současném zákoníku práce se výrazně zjednodušily podmínky pro využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel sice má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, ale toto pravidlo je pouhou deklarací bez jakýchkoli právních důsledků. Zákon nepředepisuje žádné hmotně-právní podmínky, které musí být splněny, aby bylo možné uzavírat tyto dohody, kromě časového omezení práce (Šubrt a kolektiv, 2017).

#### **Dohoda o provedení práce**

Zákoník práce § 75 definuje dohodu o provedení práce takto: „Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.”

## **Dohoda o pracovní činnosti**

Dohodu o pracovní činnosti zaměstnavatel může uzavřít, i když rozsah práce přesahuje 300 hodin, přitom sjednaný rozsah pracovní doby nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Délka pracovní doby se posuzuje podle konkrétní práce a pracoviště. Dodržování rozsahu pracovní doby se posuzuje v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle za 52 týdnů (Šubrt a kolektiv, 2017).

## **3.2 Mzdové náklady**

Cenu práce lze slovně vyjádřit jako suma nákladů zaměstnavatele vynaložených na práci svého zaměstnance. Do mzdových nákladů zaměstnavatele lze zařadit hrubou mzdu zaměstnance, zdravotní a sociální, které hradí zaměstnavatel (Šubrt a kolektiv, 2017).

### **3.2.1 Mzda**

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (není-li v zákoníku práce stanoveno jinak). Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, případně ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem, nebo určuje mzdovým výměrem (Šubrt a kolektiv, 2017).

Zaměstnavatel může uplatnit jakýkoliv mzdový systém, ať již s tarifní mzdou nebo bez ní, různé formy mzdy (časovou, úkolovou, podílovou, smíšenou z různých forem atd.) a může zavést různé složky mzdy (prémie, odměny, příplatky, bonusy, tzv. 13. a 14. mzdu aj.). Následující příplatky ale poskytovat musí:

- Kompenzace práce přesčas (minimálně 25 % z průměrného výdělku);
- Kompenzace práce ve svátek (minimálně 100 % z průměrného výdělku);
- Příplatek za práci v noci (minimálně 10 % z průměrného výdělku);
- Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (minimálně 10 % z minimální mzdy);
- Příplatek za práci v sobotu a neděli (minimálně 10 % z průměrného výdělku).

Kromě těchto příplatků jsou povinnými složkami mzdy také doplátky do minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy, pokud zaměstnanec nedosahuje této úrovně mzdy (Šubrt a kolektiv, 2017).

### **3.2.2 Zdravotní pojištění**

Zdravotní pojištění upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů. V České republice mají povinnost být pojištěny všechny osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky, nebo osoby, které na území České republiky nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky.

Zaměstnanci vzniká povinnost platit pojistné v den nástupu do zaměstnání. Pojistné odvádí za zaměstnance zaměstnavatel, který je také plátcem části pojistného za své zaměstnance. Výjimkou jsou zaměstnanci, kteří se dlouhodobě a nepřetržitě zdržují v cizině na dobu delší než 6 měsíců a jsou v cizině zdravotně pojištěni (Vybíhal, 2017).

#### **Vyměřovací základ**

Pro zaměstnance je, dle § 3 odst. 1 zákona 592/1992 Sb., vyměřovací základ pojistného na zdravotním pojištění úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které zaměstnavatel zúčtoval zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se rozumí peněžní či nepeněžní plnění, které představuje výhodu (benefit) poskytnutou zaměstnavatelem zaměstnanci. Mezi benefity zvyšující vyměřovací základ patří především:

- poskytnutí vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely. Do vyměřovacího základu vstupuje 1 % vstupní ceny vozidla;
- nepeněžní dary poskytnuté zaměstnanci u příležitosti pracovního nebo životního jubilea, jejichž hodnota za kalendářní rok přesáhne 2 000 Kč;
- příjem plynoucí z cenového zvýhodnění výrobků, služeb či zboží za cenu nižší, než je cena obvyklá;



- příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění, penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření nad 30 000 Kč za rok u téhož zaměstnavatele (Schmied, 2017).

Minimální vyměřovací základ zaměstnance pro zdravotní pojištění je stanoven ve výši minimální mzdy zaměstnance v pracovním poměru. Dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. činí od 1. 1. 2017 minimální mzda 11 000 Kč za měsíc. Ze zákona jsou vyňaté osoby, které jsou osvobozeny od placení zdravotního pojištění. Jedná se především o osoby, za které je plátcem stát (Schmied, 2017).

### **Sazba pojistného**

Výše pojistného je u zaměstnance 13,5 % z vyměřovacího základu, za rozhodné období (kalendářní měsíc). Zaměstnavatel odvádí 2/3 pojistného, které hradí zaměstnavatel za zaměstnance a současně odvádí 1/3 pojistného, které hradí zaměstnanec. Tuto srážku je zaměstnavatel oprávněn srazit ze mzdy i bez souhlasu zaměstnance. Pojistné se zaokrouhuje na celé koruny nahoru (Šubrt a kolektiv, 2017).

### **3.2.3 Pojistné na sociální zabezpečení**

Pojistné na sociální zabezpečení upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a dále zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Poplatníci sociálního pojistného jsou:

- zaměstnavatelé;
- zaměstnanci;
- osoby samostatně výdělečně činné;
- osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění;
- zahraniční zaměstnanci (Schmied, 2017).

### **Vyměřovací základ**

Vyměřovací základ pojistného na sociální zabezpečení je nutné rozlišovat z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Vyměřovacím základem zaměstnavatele pro odvod

pojistného je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců účastných nemocenského pojištění (Vybíhal, 2017).

Vyměřovacím základem pro zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob podle § 6 zákona o dani z příjmu a nejsou od této daně osvobozeny, a které zaměstnavatel zúčtoval zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch. Totožně s tím, jak tomu je i u vyměřovacího základu na zdravotní pojištění (Vybíhal, 2017).

### **Sazba pojistného**

Dle § 7 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti činí sazba pojistného pro zaměstnavatele 25 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnance sazba činí 6,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, tato částka je zaměstnanci srážena ze mzdy i bez jeho souhlasu. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

### **3.2.4 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti**

V případě zaměstnanců v pracovním poměru se zabýváme příjmy ze závislé činnosti a funkčními požitky. Příjmy ze závislé činnosti jsou, dle § 6 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, rozděleny na:

- a) plnění v podobě příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž je poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu povinen dbát příkazů plátce a funkčního požitku;
- b) příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným, komanditisty komanditní společnosti;
- c) odměny člena orgánu právnické osoby, likvidátora;
- d) příjmy plynoucí ze souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy dle a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce,

u něhož poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u něhož poplatník tuto činnost nevykonává.

### **Základ daně**

Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel (příjem  $\times$  koeficient 1,34). Částku odpovídající povinnému pojistnému se při výpočtu základu daně připočte k příjmu i u zaměstnance, u kterého povinnost platit pojistné zaměstnavatel nemá (Vybíhal, 2017).

### **Zdanění příjmů ze závislé činnosti**

Při výpočtu záloh na daň ze závislé činnosti přihlíží plátce daně k tomu, zda poplatník podepsal na zdaňovací období prohlášení (dle § 38 zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmu). Pokud má poplatník (zaměstnanec) více plátců (zaměstnavatelů) současně, musí si vybrat, u kterého z těchto plátců podepíše prohlášení k dani. Poplatník nesmí podepsat prohlášení současně v měsíci u více zaměstnavatelů najednou, a to ani v případě, že nebude uplatňovat snížení daně, respektive záloh na daň o slevy na dani a daňové zvýhodnění. Při zdaňování příjmů ze závislé činnosti jsou uplatňovány dva způsoby zdanění. Výběr daně zvláštní sazbou daně ze samostatného základu daně tzv. srážkou, kterou se tato práce již dále nezabývá a výběr daně prostřednictvím zálohy na daň (Vybíhal, 2017).

Záloha se vypočte ze základu pro výpočet zálohy, zaokrouhleného na celé stokoruny nahoru. Tato daň se spravuje jako daň podle daňového řádu. Sazba daně za kalendářní měsíc činí 15 % (Vybíhal, 2017).

### **Slevy na dani**

Slevy na dani z příjmu zohledňují specifické osobní, rodinné a zdravotní poměry daného poplatníka, jsou určeny fixně a odečítají se od spočítané daně, slevy nelze odčítat do minusové částky (Schmied, 2017). Tyto slevy jsou taxativně vymezeny v § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

Tabulka 1: Přehled slev na dani z příjmu pro roce 2017

Typ slevy na dani	Výše slevy měsíčně (Kč)	Výše slevy ročně (Kč)
<b>Základní sleva na poplatníka</b>	2 070	24 840
<b>Sleva na manželku (manžela)</b>	nelze	24 840
<b>Sleva na manželku (manžela) ZTP/P</b>	nelze	49 680
<b>Základní sleva na invaliditu</b>	210	2 520
<b>Rozšířená sleva na invaliditu</b>	420	5 040
<b>Sleva pro držitele průkazu ZTP/P</b>	1 345	16 140
<b>Sleva na studenta</b>	335	4 020
<b>Sleva za umístění dítěte do školky</b>	nelze	11 000

Zdroj: Vlastní zpracování podle Vybíhala (2017).

- Sleva na poplatníka: výše slevy je 24 840,- Kč ročně a slevu si poplatník uplatňuje měsíčně jako 1/12 této částky. Na tuto slevu má nárok každý zaměstnanec, který podepíše u zaměstnavatele prohlášení poplatníka. Sleva není závislá na skutečnosti, zda poplatník je rezident či nerezident. Nárok na tuto slevu vzniká v okamžiku podpisu prohlášení, přičemž prohlášení nemusí být podepsané na začátku měsíce. (Šubrt a kolektiv, 2017);
- Sleva na manželku (manžela): výše slevy je 24 840,- Kč a lze ji uplatnit až v ročním vyúčtování. Náleží na manželku (manžela) žijící(ho) ve společně hospodařící domácnosti s poplatníkem, pokud nemá příjem přesahující částku 68 000,- Kč za zdaňovací období. Je-li manželka (manžel) držitelkou (držitelem) průkazu ZTP/P, náleží poplatníkovi sleva na dani ve dvojnásobné výši, tj. 49 680,- Kč (Lošťák, 2017);
- Základní sleva na invaliditu: výše slevy je 2 520,- Kč ročně a slevu si poplatník uplatňuje měsíčně jako 1/12 této částky. Dle § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu náleží sleva poplatníkovi, který má nárok na invalidní důchod 1. nebo 2. stupně;
- Rozšířená sleva na invaliditu: výše slevy je dvojnásobná oproti základní slevě na invaliditu a náleží poplatníkům, kteří mají nárok na invalidní důchod 3. stupně;
- Sleva pro držitele průkazu ZTP/P: výše slevy je 16 140,- Kč ročně a slevu si poplatník uplatňuje měsíčně jako 1/12 této částky. Nárok na tuto slevu mají všichni držitelé ZTP/P;

- Sleva na studenta: výše slevy je 4 020,- Kč ročně a slevu si poplatník uplatňuje měsíčně jako 1/12 této částky. Poplatník má, dle § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, nárok na tuto slevu po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let. Jde-li o prezenční formu studia v doktorském studijním programu, platí vyšší věková hranice 28 let;
- Sleva za umístění dítěte v předškolním zařízení: maximální výše slevy činí 11 000,- Kč, výše slevy odpovídá výši výdajů prokazatelně vynaložených poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte poplatníka v daném zdaňovacím období v předškolním zařízení. Do těchto výdajů se nezapočítává úhrada stravování (Vybíhal, 2017).

### Daňové zvýhodnění

Dle § 35c zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu má poplatník rovněž nárok na daňové zvýhodnění na vyživované děti žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti, toto zvýhodnění se odčítá přímo od vypočtené daně po slevách. V závislosti na výši daně po slevách a výši daňového zvýhodnění lze toto zvýhodnění uplatnit jako slevu na dani, nebo jako daňový bonus v případě, že je toto zvýhodnění vyšší než vypočtená daň. Poplatník může uplatnit daňový bonus, jestliže jeho výše je minimálně 100 Kč a maximálně 60 300 Kč ročně (Šubrt a kolektiv, 2017).

Tabulka 2: Přehled daňových zvýhodnění pro rok 2017

Typ daňového zvýhodnění	Výše zvýhodnění měsíčně (Kč)	Výše zvýhodnění ročně (Kč)
<b>Daňové zvýhodnění na 1. dítě (ZTP/P)</b>	1 117 (2 234)	13 404 (26 808)
<b>Daňové zvýhodnění na 2. dítě (ZTP/P)</b>	1 617 (3 234)	19 404 (38 808)
<b>Daňové zvýhodnění na 3. a další dítě (ZTP/P)</b>	2 017 (4 034)	24 204 (48 408)

Zdroj: Vlastní zpracování podle Šubrta a kolektivu (2017).

Daňové zvýhodnění na první dítě činí 13 404,- Kč ročně, respektive 1 117,- Kč měsíčně, za druhé dítě činí zvýhodnění 19 404,- Kč ročně, neboli 1 617,- Kč měsíčně. V případě třetího či dalších dětí je toto zvýhodnění 24 204,- Kč a 2 017,- Kč měsíčně. U dítěte, které je držitelem průkazu ZTP/P se toto zvýhodnění zvyšuje na dvojnásobek.

V rámci jedné společně hospodařící domácnosti může být daňové zvýhodnění na každé dítě uplatněno pouze jedním poplatníkem (Šubrt a kolektiv, 2017).

### **Výpočet měsíční daňové povinnosti**

Základem pro výpočet měsíční daňové povinnosti je hrubá mzda, k té se přičte pojistné, které platí zaměstnavatel za zaměstnance (vynásobí se koeficientem 1,34), čímž se získá základ daně, ten se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru. Z takto upraveného základu daně se vypočte 15 %, což je záloha na daň, od které se odečtou slevy na dani, pokud na ně má daná osoba nárok, a vznikne Záloha na daň po slevě, od níž se případně odečte daňové zvýhodnění a vyjde konečná záloha na daň. Tato suma může vyjít buď kladná, což je daňová povinnost, nebo záporná, tedy daňový bonus (Šubrt a kolektiv, 2017).

### **3.2.5 Čistá mzda**

Pro stanovení čisté mzdy slouží výpočet. Základem pro stanovení čisté mzdy je hrubá mzda, od které se odečte pojistné (zdravotní a sociální) zaměstnance, dále se odečte záloha na daň, nebo se přičte daňový bonus. Výsledkem tohoto výpočtu je čistá mzda, kterou v případě, že zaměstnanec nemá žádné další srážky ze mzdy, zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci (Šubrt a kolektiv, 2017).

### **3.2.6 Zúčtovací vztahy k zaměstnancům a institucím**

Zúčtovací vztahy se řídí především zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví a prováděcí vyhláškou č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení výše zmíněného zákona především ty týkající se podvojného účetnictví.

#### **Zúčtovací vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**

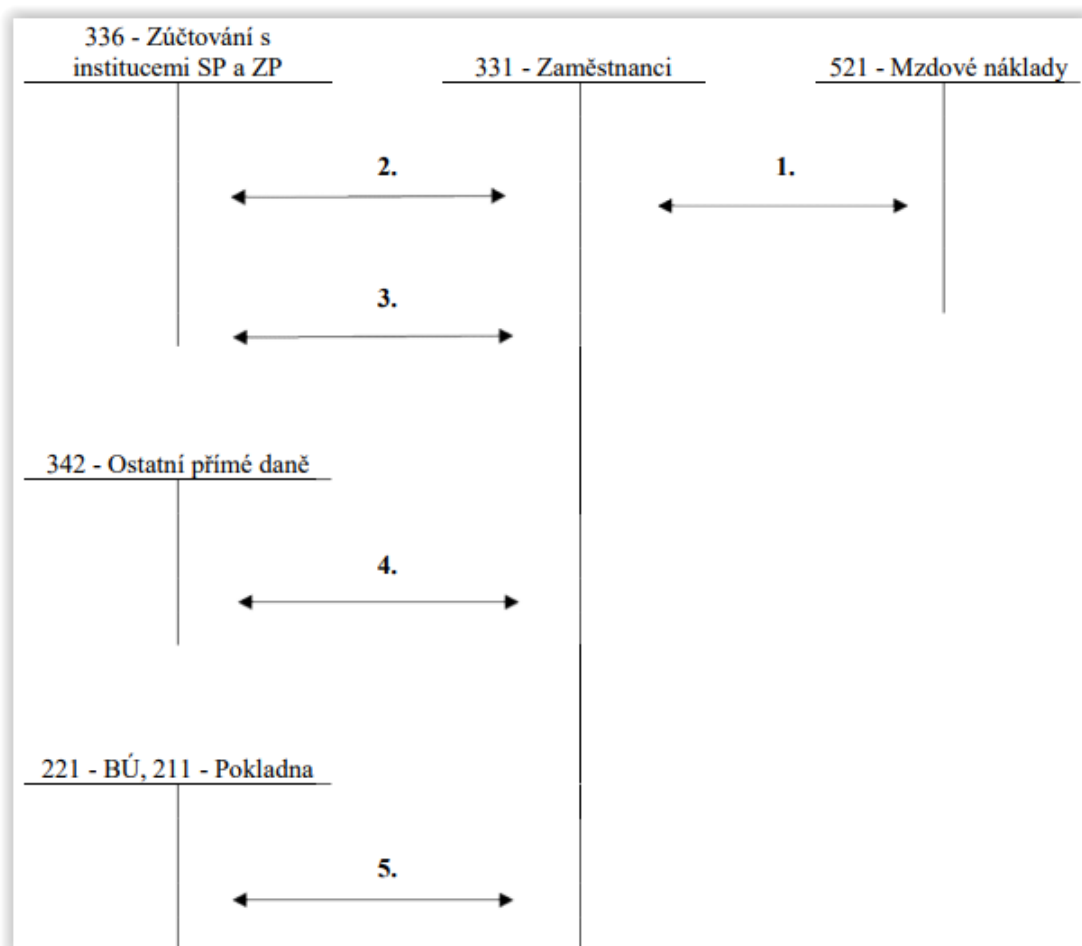
Zúčtovací vztahy k zaměstnancům se týkají především mzdové problematiky, se kterou ale bezprostředně souvisejí otázky spojené se zúčtováním zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti ze sociálního a zdravotního pojištění, z penzijního připojištění, ze sociálních dávek i ze spektra dalších srážek z mezd ve prospěch externích subjektů. Mzdy patří z hlediska účetních předpisů mezi osobní náklady, o nichž se účtuje

v rámci účetní skupiny 52 - *Osobní náklady* výsledkově a rozvahově pak prostřednictvím zúčtovacích vztahů, především pak účtových skupin 33 - *Zúčtování se zaměstnanci a institucemi* nebo eventuelně 36 – *Závazky ke společníkům* (Vybíhal, 2017).

V následujícím schématu jsou vyobrazeny tyto situace:

- 1) Zúčtování předpisu hrubých mezd zaměstnanců;
- 2) Předpis závazku na sociální pojištění ze strany zaměstnance;
- 3) Předpis závazku na zdravotní pojištění ze strany zaměstnance;
- 4) Předpis měsíční zálohy na dani z příjmů ze závislé činnosti;
- 5) Výplata čisté mzdy na bankovní účet nebo z pokladny.

Obrázek 1: Zúčtovací vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem



Zdroj: Vlastní zpracování podle Šubrta a kolektivu (2017).





### 3.3 Zaměstnanecké benefity

Ve většině současných firem je poskytování zaměstnaneckých benefitů již standardní záležitostí. Zaměstnanecké benefity slouží zejména k motivaci zaměstnanců a upevnění loajality vůči zaměstnavateli. Často zaměstnanec vnímá svého zaměstnavatele lépe právě proto, že mu nabízí mnoho výhod. Mzda je samozřejmě nejdůležitější složkou odměňování zaměstnanců nicméně z pohledu motivace někdy působí lépe více benefitů, a to i na úkor mzdy. Zaměstnanci mají pocit, že zaměstnavatel pro ně dělá něco navíc. Nabídka zaměstnaneckých benefitů hraje roli i při hledání práce. Zaměstnanec čím dál tím více zajímá, co pro ně jejich zaměstnavatel vykoná (Berglová, 2017).

Správné rozvržení zaměstnaneckých výhod nespočívá pouze v motivování zaměstnance k výkonu práce, hraje tu velkou roli také účinné sestavení benefitů z daňového hlediska. Tím může mnoho peněz ušetřit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. 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).

Mezi nejrozšířenější benefity v České republice patří:

- příspěvek na stravování – nejčastěji ve formě stravenky;
- mobilní telefon;
- vzdělávací kurzy;
- pružná pracovní doba;
- týden dovolené navíc;
- služební auto i pro soukromé účely.

Mnohé z těchto benefitů jsou však již zaměstnanci považovány za samozřejmost, pozbývají tedy svého motivačního účinku (Berglová, 2017).

#### 3.3.1 Rozdělení benefitů dle daňové výhodnosti

- **Daňově maximálně výhodné benefity** - pro zaměstnavatele jsou daňovým nákladem a pro zaměstnance daňově osvobozeným příjmem.

- a) Závodní stravování do limitu, a to i formou stravenek;
  - b) příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění až do 50 000 Kč za rok;
  - c) kurzy a školení, které souvisejí s činností zaměstnavatele;
  - d) úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců do 3 500 Kč měsíčně.
- **Daňově výhodné benefity** - pro zaměstnavatele jsou sice nedaňovým nákladem, ale neplatí z jejich poskytnutí sociální a zdravotní pojištění a pro zaměstnance se jedná o daňově osvobozený příjem.
    - a) Nepeněžní plnění ve formě příspěvků na vzdělávání, kulturu, sport a zdraví (nepeněžní forma je většinou řešena formou poukázek či voucherů nebo v systému Kafeterie);
    - b) úhrada za nadstandardní zdravotní péči;
    - c) poskytnutí rekreace v nepeněžní formě do 20 000 Kč ročně;
    - d) poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti;
    - e) hodnota závodního stravování nad limit stanovený zákonem;
    - f) bezplatné využití firemní mateřské školky.
  - **Daňově neutrální benefity** - u těchto benefitů je režim zdanění stejný jako u výplaty mzdy, tzn. daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele, ale příjem podléhá zdanění na straně zaměstnance a odvodům na sociální a zdravotní pojištění.
    - a) Firemní vozidlo pro služební i soukromé účely;
    - b) placené pohonné hmoty pro soukromé účely;
    - c) týden dovolené navíc;
    - d) příspěvek na dopravu do zaměstnání;
    - e) úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců nad limit 3 500 Kč měsíčně;
    - f) výrobky a služby poskytované zaměstnanci za cenu nižší než je obvyklá;
    - g) sick days – placené zdravotní volno, které není třeba dokládat rozhodnutím lékaře apod.
  - **Daňově nevýhodné benefity** - pro zaměstnavatele jsou nedaňovým nákladem a zároveň podléhají u zaměstnance zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

- a) Poskytnutí rekreace v nepeněžní formě nad 20 000 Kč ročně;
- b) dárky zaměstnancům (mimo reklamní a propagační předměty), tj. takové, které nesplňují účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb, např. vánoční kolekce, sportovní vybavení apod. (Berglová, 2017).

Po lepší přehlednost je níže uvedena tabulka s přehledem daňové výhodnosti jednotlivých benefitů.

Tabulka 3: Rozdělení benefitů dle daňové výhodnosti

Druh benefitu	Daň z příjmu		Odpočet DPH
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	
Poskytnutí firemního vozidla k soukromým účelům	zdanitelný příjem	daňový náklad	poměrný odpočet
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance do 30 tis. Kč ročně	osvobozeno	daňový náklad	ne
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance nad 30 tis. Kč ročně	zdanitelný příjem	daňový náklad	ne
Úhrada předplatného kupónu (jízdenek) na cesty do/ze zaměstnání	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ne
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajištěná zaměstnavatelem	zdanitelný příjem	daňový náklad	ne
Prodej výrobků nebo poskytnutí služby za cenu nižší, než je obvyklá	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele včetně rekvalifikace - nepeněžní plnění	osvobozeno	daňový náklad	ano
Stravování zaměstnanců (např. formou stravenek) v limitu podle ZDP - nepeněžní plnění	osvobozeno	daňový náklad	ano
Stravování zaměstnanců (např. formou stravenek) nad limit podle zákona o dani z příjmu - nepeněžní plnění	osvobozeno	nedaňový náklad	ano
Nealkoholické nápoje spotřebované na pracovišti - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Příspěvek na rekreaci do 20 tis. Kč - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Příspěvek na rekreaci nad 20 tis. Kč - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ne

<b>Dary do výše 2 tis. ročně - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů</b>	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
<b>Nepeněžní dary nad 2 tis. ročně a peněžní dary</b>	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ne
<b>Přechodné ubytování - nepeněžní plnění do 3,5 tis. měsíčně</b>	osvobozeno	daňový náklad	ne
<b>Přechodné ubytování - nepeněžní plnění nad 3,5 tis. měsíčně</b>	zdanitelný příjem	daňový náklad	ne

Zdroj: vlastní zpracování dle Goláně (2016).

### 3.3.2 Ostatní rozdělení benefitů

Benefity lze dále dělit dle několika dalších hledisek.

#### 1) Dle způsobu realizace:

- **Plošné** - zaměstnavatel stanoví ve vnitřním předpise sumář základních zaměstnaneckých benefitů. Je čistě na zaměstnanci, zda benefity využije či ne. Do skupiny fixních benefitů lze zahrnout stravenky, mobilní telefon, vozidlo, občerstvení, zdravotní péče, úhrada sportovních a kulturních akcí, příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění aj. (Macháček, 2013);

- **Flexibilní** - zaměstnavatel stanoví určitý balíček zaměstnaneckých benefitů a stanoví výši ročních bodů pro každého zaměstnance. Zaměstnanec může čerpat jakékoli benefity z poskytovaného balíčku v rámci svého bodového limitu. Nejčastěji se uplatňuje takzvaný Kafeteria systém, kdy si zaměstnanec tvoří tzv. „menu“. Zaměstnanec volí benefity na základě svých potřeb a dalších faktorů (Biswas, 2014).

#### 2) Dle charakteru výdajů zaměstnavatele:

- **Finanční benefity** - takové benefity, na které zaměstnavatel musí na tento benefit vynaložit finanční částku, jedná se např. o příspěvky na dovolenou či na dopravu;

- **Nefinanční benefity** - jsou takové benefity, kdy zaměstnavatel nemusí vynaložit finanční částku, ale jedná se o nabídku vlastních výrobků či služeb za zvýhodněnou cenu pro zaměstnance společnosti (Pelc, 2013).

3) Dle charakteru příjmu zaměstnance:

- **Peněžní benefity** - je takový, kdy zaměstnanec obdrží od svého zaměstnavatele finanční částku;

- **Nepeněžní benefity** - jedná se o takové benefity, kdy zaměstnanec neobdrží finanční částku přímo, ale zaměstnavatel mu poskytuje zvýhodnění, či dokonce bezplatné služby či jiné požitky například vstupy na kulturní a sportovní akce (Pelc, 2013).

4) Dle délky působení:

- **Jednorázové benefity** - patří sem např. mimořádné finanční půjčky či výpomoci, když se zaměstnanec dostane nečekaně do těžké životní situace;

- **Krátkodobé benefity** - mezi krátkodobé benefity se řadí např. příspěvky na stravování a nealkoholické nápoje na pracovišti apod.;

- **Dlouhodobé benefity** - Mezi dlouhodobé benefity se nejčastěji řadí příspěvek zaměstnavatele na životní či penzijní pojištění (Pelc, 2013).

### 3.3.3 Jednotlivé benefity

Níže jsou uvedeny základní druhy benefitů, které jsou v České republice poskytovány.

#### Odborný rozvoj zaměstnanců

Dle § 227 zákoníku práce se v případě odborného rozvoje zaměstnanců jedná o zaškolení a zaučení zaměstnance, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Za benefit se ale považuje především prohlubování a zvyšování kvalifikace, z hlediska nákladů na odborný rozvoj a vzdělání zaměstnanců je ale třeba rozlišovat, zda toto vzdělávání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele či nikoli.

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na vzdělávání v nepeněžní formě, pak je tento příspěvek osvobozen od daně z příjmu fyzických osob, tento příspěvek není ani zahrnut do vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění. Naopak pokud zaměstnavatel poskytne příspěvek v peněžní formě, pak je tento příspěvek zdanitelným příjmem, a je také zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (Brůha, 2016).

Zahrnují se sem:

- Výdaje spojené s prohlubováním či zvyšováním kvalifikace, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji. Tyto výdaje mohou být jak na provoz vlastního vzdělávacího zařízení společnosti, tak na odborný rozvoj absolvovaný u jiné právnické či fyzické osoby;
- Výdaje spojené se vzděláváním, které nesouvisí s činností zaměstnavatele, není možné uplatnit jako daňový výdaj. Zaměstnavatel tyto výdaje může hradit pouze ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů (Brůha, 2016).

### **Firemní vozidlo používané i k soukromým účelům**

Zaměstnavatel může svému zaměstnanci bezplatně poskytnout vozidlo, které bude používat kromě služebních účelů také k soukromým účelům. V tomto případě se jedná o příjem zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny daného vozidla za každý započatý měsíc, kdy zaměstnanec vozidlo soukromě používal. Pokud je měsíční vypočtená částka nižší než 1 000 Kč, počítá se jako příjem zaměstnance částka 1 000 Kč. Tento příjem se přičítá k příjmu zaměstnance, odvádí se z něj tedy záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a také sociální a zdravotní pojištění, které platí jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Zaměstnanec má tedy nižší čistou mzdu a zaměstnavatel vyšší zákonné sociální náklady, tyto sociální náklady jsou daňově uznatelné (Blahová, 2015).

### **Příspěvek na penzijní a životní pojištění**

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění je u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu, jakožto i od vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění do celkového úhrnu 50 000 Kč ročně. Jedná se o příspěvek na penzijní připojištění či doplňkové penzijní připojištění se státním

příspěvkem, kdy je tento příspěvek poukázán na účet zaměstnance u penzijní společnosti. Jedná se ale i o příspěvek ve prospěch zaměstnance na účely penzijního pojištění, pokud je dodržena podmínka výplaty plnění nejdříve za 60 kalendářních měsíců a zároveň je věk účastníka minimálně 60 let.

Pokud tato částka překročí v celkovém úhrnu 50.000 Kč ročně, pak částka nad tuto sumu se připočte k daňovému základu zaměstnance a také do jeho vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatel tyto příjmy může zahrnout do daňových výdajů. Podmínkou daňové uznatelnosti ale je zakotvení práva zaměstnanců na příspěvek od zaměstnavatele v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě (Truhlářová, 2016).

### **Stravování**

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnancům umožnit stravování, nemusí jej však zajišťovat, ale může. Pokud má zaměstnavatel vlastní jídelnu, díky které poskytuje svým zaměstnancům stravování, je celý provoz této jídelny u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Pokud je zaměstnancům jídlo poskytováno bezplatně, na straně zaměstnanců se nejedná o daňový příjem (nemusí jej tedy danit) a u zaměstnavatele se jedná o nedaňový výdaj.

Podobně je to například s poskytováním nápojů. Pokud zaměstnavatel koupí pro zaměstnance kávovar, jedná se o daňový náklad. Ovšem samotná káva poskytovaná zaměstnancům, případně obchodním partnerům, daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele není. Jediný nápoj, který je pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, je neperlivá voda.

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnancům stravenky, jedná se u zaměstnance o nepeněžní příjem, který je plně osvobozen od daně z příjmů. U zaměstnavatele se však jedná o daňový výdaj pouze ve výši 55 % hodnoty stravenky. Pokud však stravenku zaměstnanci prodává za 45 % její hodnoty, je u zaměstnavatele celá hodnota stravenky daňovým nákladem (Blahová, 2015).



### **Kulturní a sportovní zážitky**

Jsou-li poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb, který je tvořen z disponibilního zisku po zdanění, nebo pokud jsou poskytovány z nedaňových nákladů zaměstnavatele a jsou nepeněžité, jedná se u zaměstnance o příjem osvobozený od daně z příjmů, maximální částka je 2 000 Kč ročně.

Pokud zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na rekreaci, je u zaměstnance z hodnoty rekreace osvobozena maximálně částka 20 000 Kč na rok. Do tohoto plnění se může počítat i příspěvek pro rodinné příslušníky zaměstnance. Opět se musí jednat o nepeněžité plnění (Blahová, 2015).

## 4 Vlastní práce

V této kapitole se diplomová práce zabývá oblastí mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve vybraném podniku. V první části se zabývá charakteristikou analyzované společnosti a stručným popisem situace na trhu práce v oblasti, ve které společnost podniká. Poté bude analyzován současný stav odměňování zaměstnanců a poskytování benefitů, následně bude provedeno dotazníkové šetření u zaměstnanců společnosti. V poslední části budou navrženy změny v odměňování a poskytování benefitů s ohledem na daňovou optimalizaci a provedené dotazníkové šetření.

Pro účely této práce byla vybrána společnost DAK Hořovice, s. r. o, která se zabývá především mezinárodní kamionovou dopravou, dále pak stavebními a zemními pracemi, hotelnictvím a mnoha dalšími odvětvími. Tato práce je však zaměřená především na mezinárodní kamionovou dopravu.

### 4.1 Charakteristika společnosti DAK Hořovice, s. r. o

Společnost DAK Hořovice, s. r. o., působí na trhu již od roku 1996. Vznikla jako stavební firma se zaměřením na výstavbu a rekonstrukce pozemních staveb. Postupem času se její portfolio rozšířilo také o obchodní činnost, hotelnictví a mezinárodní kamionovou dopravu, která se také postupem času stala hlavní podnikatelskou aktivitou firmy. Společnost disponuje flotilou čítající bezmála 550 vozů kamionové dopravy.

Jak již bylo řečeno, tato práce se zabývá především mezinárodní kamionovou dopravou, které se společnost věnuje již více než 10 let, avšak mohutný nárůst nastal až v roce 2013, kdy společnost navázala spolupráci s jednou z největších spedičních firem v Evropě, firmou DUVENBECK LOGISTIK, s. r. o. Sídlo firmy je umístěné v Masarykově ulici v Hořovicích, kde společnost sídlila již od svého vzniku, ale z důvodu masivního růstu počtu zaměstnanců byla společnost nucena v roce 2015 přestěhovat svoji centrálu do Oseku poblíž Hořovic, kde se v areálu společnosti nachází i parkovací místa pro kamionové soupravy. O rok dříve, v roce 2014, byly otevřeny další 2 pobočky v Kralovicích a v Rokycanech, kde bylo vybudováno rozsáhlé zázemí včetně ubytovny, servisu nákladních vozidel, pneuservisu, myčky na celé kamionové soupravy, čerpací stanice a stanice technické kontroly pro nákladní vozidla. V roce 2015 byla, kromě přesunu

centrály, otevřena další pobočka ve španělském Alicante poblíž Valencie z důvodu navázání spolupráce se španělskými firmami dovážejícími potraviny do České republiky.

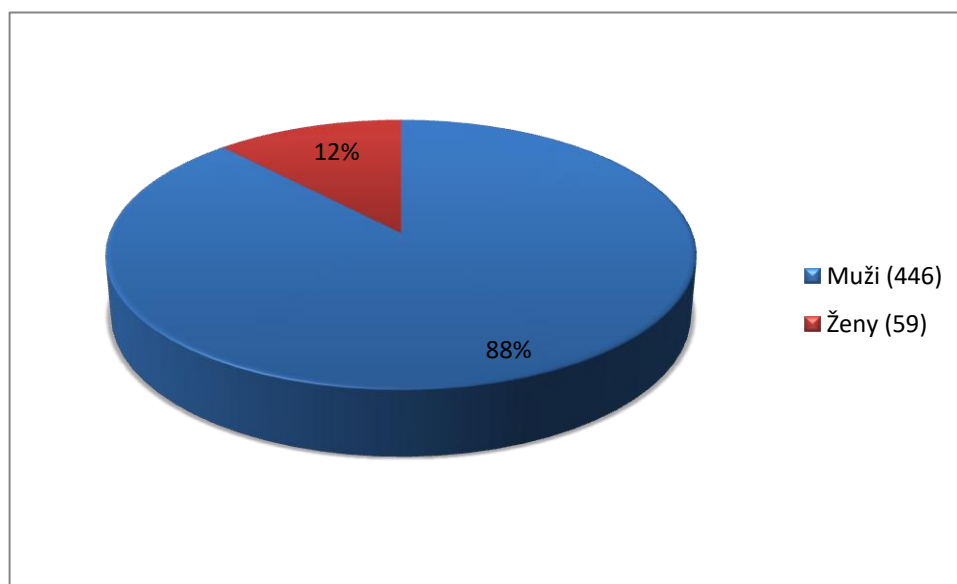
V současné době firma dopravuje zboží v rámci Evropské unie pro renomované zahraniční spedice, zejména do následujících cílových destinací: Česká republika, Německo, Anglie, Francie, Španělsko, Portugalsko, Švédsko, Itálie, Rakousko. Nyní má společnost více než 700 zaměstnanců a disponuje flotilou více než 450 kamionových souprav, ve které jsou tahače značek Mercedes, Volvo, Scania, Daf a Man, jejichž stáří je 1-3 roky. Všechna vozidla mají TOP výbavu - klimatizace, automatické převodovky, lednice, navigace a většinou vysoké kabiny.

Díky výše uvedenému silnému zázemí, rozsáhlému vozovému parku a technologické vyspělosti se společnost stala během pár let jednou z největších dopravních firem v České republice a je schopna uspokojit potřeby i těch největších evropských spedičních společností.

#### **4.1.1 Zaměstnanci**

V současné době pracuje ve společnosti 505 zaměstnanců, což je zhruba o 150 méně než minulý rok, to je dáno odprodejem části společnosti v roce 2017. Ve společnosti pracuje 446 mužů a 59 žen, což odpovídá zaměření na kamionovou dopravu, pro kterou je převaha mužů typická. Z podrobnější analýzy je vidět ještě drtivější převaha u řidičů kamionů, kde je mužů 95 % a žen 23, což odpovídá podílu 5 %. V technických pozicích dokonce pracují pouze muži, avšak je jich pouze 7. Naopak v administrativních pozicích je převaha žen 75 % ku 25 % mužů.

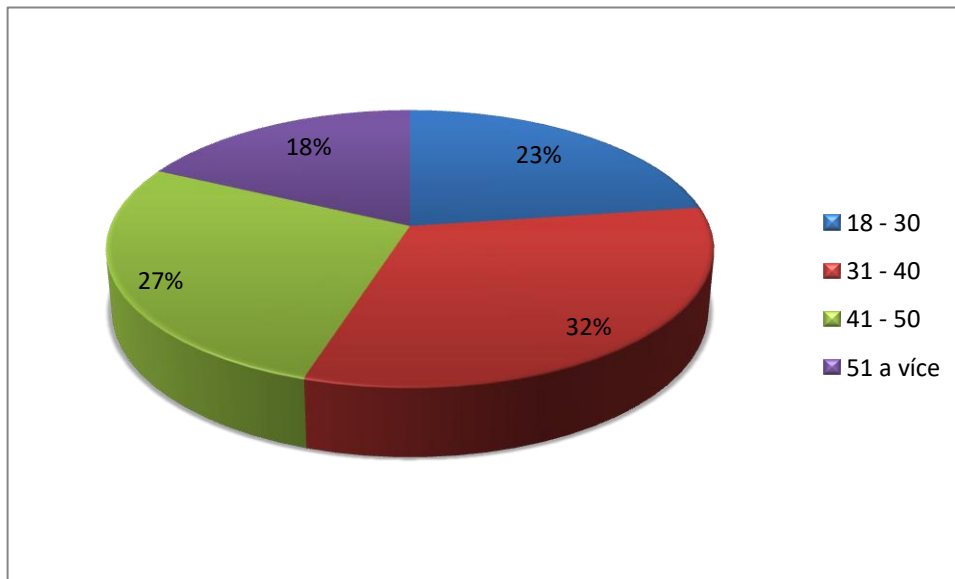
Graf 1: Struktura zaměstnanců dle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování dle podkladů společnosti.

V následujícím grafu je zobrazena věková struktura zaměstnanců společnosti. Z grafu vyplývá, že největší zastoupení má věková skupina od 31 do 40 let, následují zaměstnanci ve věku 41 až 50 let, poté 18 až 30 let a nejméně je zastoupena skupina nad 51 let. I zde je rozdílné rozložení u řidičů a u ostatních zaměstnanců, zejména u pracovníků dispečinku, kde je průměrný věk cca 26 let, oproti tomu průměrný věk zaměstnanců celé společnosti je zhruba 39 let.

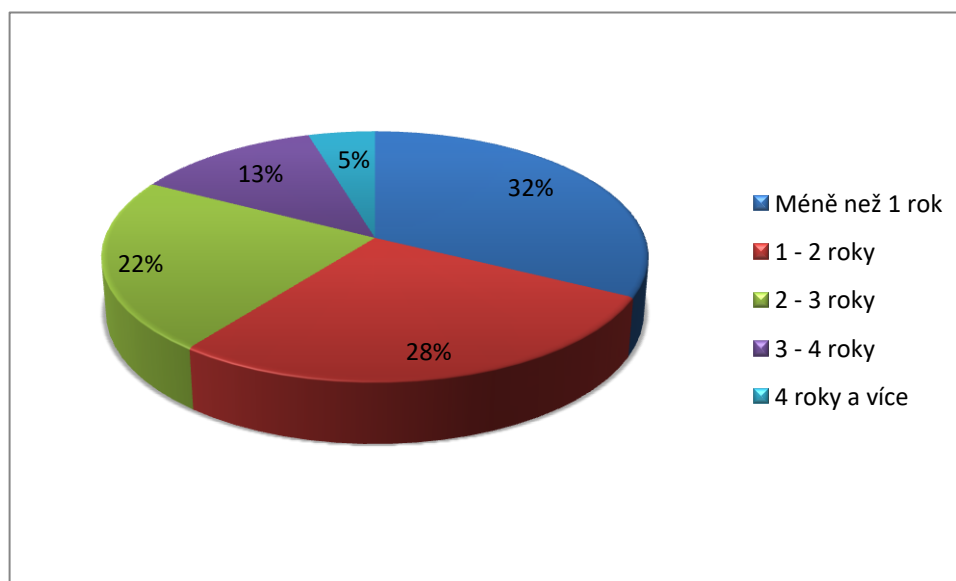
Graf 2: Struktura zaměstnanců dle věku



Zdroj: Vlastní zpracování dle podkladů společnosti.

Dále z analýzy vyplynulo, že 60 % zaměstnanců pracuje v této společnosti méně než 2 roky, to je dáno zejména velkou poptávkou po zaměstnancích v tomto oboru za strany zaměstnavatelů, kteří si navzájem přetahují zaměstnance. Pouhých 5 % zaměstnanců pracuje ve společnosti déle než 4 roky, jde především o vedoucí pracovníky a zaměstnance v administrativě, kteří ve firmě pracovali již před mohutným rozvojem divize mezinárodní kamionové dopravy, ale pracovali v jiných divizích.

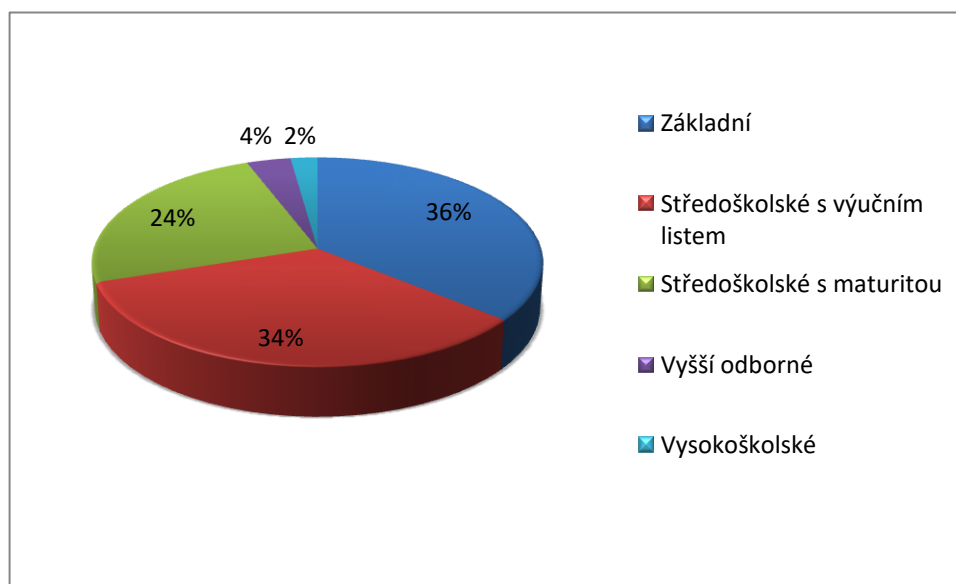
Graf 3: Struktura zaměstnanců dle délky pracovního poměru



Zdroj: Vlastní zpracování dle podkladů společnosti.

Z níže uvedeného grafu vyplývá, že vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců je ve společnosti jen velice malé procento, v absolutním vyjádření je to pouhých 11 zaměstnanců, většina z nich zastává vedoucí posty ve firmě, zajímavostí však je, že 2 vysokoškoláci jsou ve společnosti zaměstnání na pozici řidičů. Více než dvě třetiny zaměstnanců nedosáhlo ani středoškolského vzdělání s maturitou, to je však v tomto odvětví typické.

Graf 4: Struktura zaměstnanců dle dosaženého vzdělání



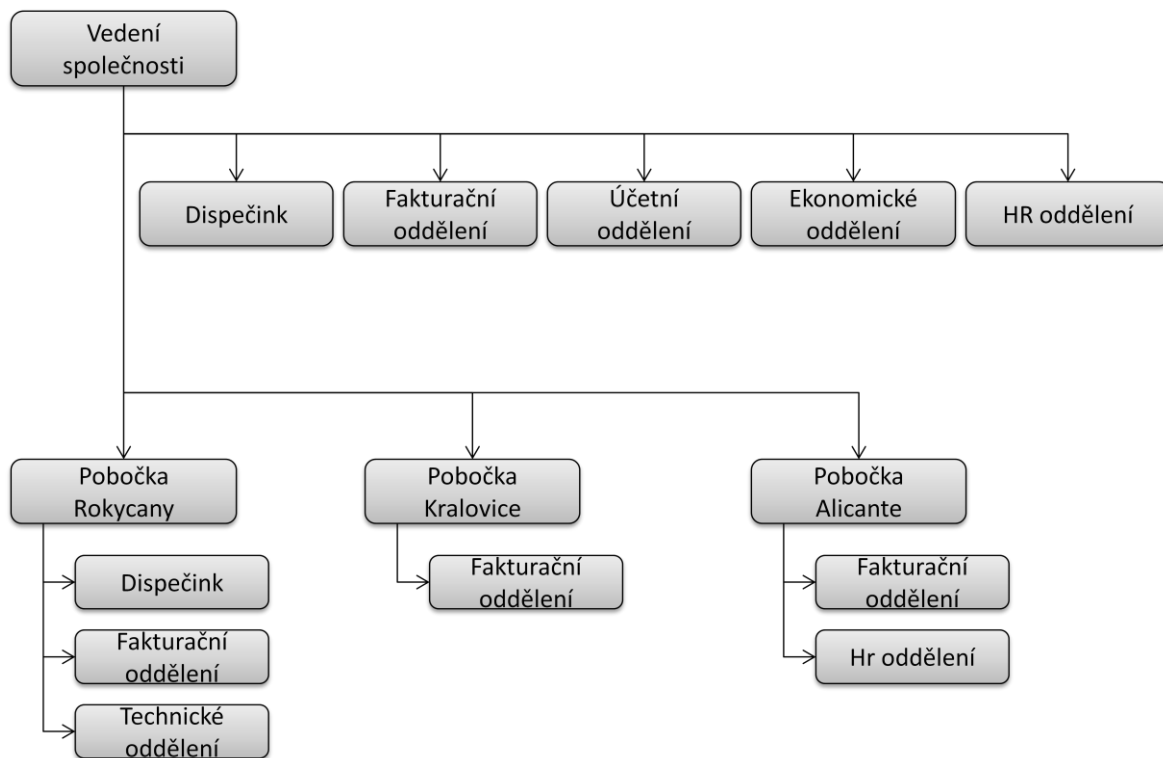
Zdroj: Vlastní zpracování dle podkladů společnosti.

#### 4.1.2 Organizační struktura

Následující schéma znázorňuje zjednodušenou organizační strukturu části společnosti, která se zabývá mezinárodní kamionovou dopravou. Na vrcholu je vedení společnosti, které sídlí v centrále společnosti v obci Osek, kde zároveň sídlí část dispečinku společnosti, část fakturačního oddělení, které řeší zakázky přidělené k této pobočce, celé účetní oddělení, ekonomické oddělení řešící financování, ale například i pojistné události apod. a poslední částí je oddělení lidských zdrojů.

Pod tuto centrálu spadají další 3 pobočky. Největší a nejvýznamnější pobočkou je ta v Rokycanech, která má jako jediná pobočka svého ředitele a kde sídlí největší část dispečinku a rovněž fakturačního oddělení, dále je zde také technické oddělení, pod které spadá servis nákladních vozidel, pneuservis, myčka pro kamiony, čerpací stanice a stanice technické kontroly pro nákladní vozidla. Další je pobočka v Kralovicích, což je relativně malá pobočka, kde jsou pouze 2 zaměstnanci, kteří se starají o fakturaci zakázek. Poslední pobočka je ve španělském Alicante, ta se stará především o komunikaci se španělskými partnery, ale zároveň zajišťuje i fakturaci a lidské zdroje ve Španělsku.

Obrázek 3: Organizační struktura společnosti

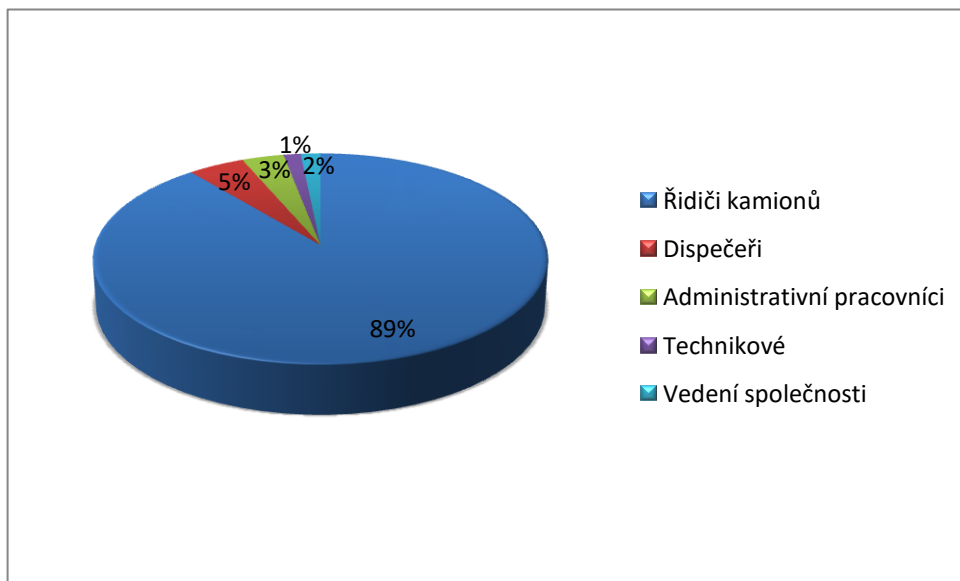


Zdroj: Vlastní zpracování

Z následujícího grafu je patrné, že naprosto drtivá většina zaměstnanců jsou řidiči kamionů, přesněji je jich 450 z 505 zaměstnanců. Ze zbývajících zaměstnanců tvoří největší skupinu pracovníci dispečinku, kterých je 23, následují administrativní pracovníci, kteří jsou složeni především z účetních, fakturantů a zaměstnanců ekonomického oddělení a dohromady jich je 17. Nejmenší skupinu 7 pracovníků tvoří zaměstnanci servisu a stanice technické kontroly. Poslední skupinou je vedení společnosti čítající 8 zaměstnanců.



Graf 5: Struktura zaměstnanců dle pracovních pozic



Zdroj: Vlastní zpracování dle podkladů společnosti.

### 4.1.3 Základní ekonomické ukazatele

V následující tabulce jsou uvedené základní ekonomické ukazatele společnosti v letech 2012 – 2016. Je zde vidět velký nárůst podnikového kapitálu mezi roky 2012 a 2013 způsobeného mohutným rozvojem kamionové dopravy na konci roku 2012, poté už se podnikový kapitál nezvyšoval tak výrazně, ale stoupající tendence trvá dodnes. Na první pohled by se mohlo zdát, že je společnost výrazně podkapitalizovaná, jelikož má velkou část majetku, se kterým podniká, na finanční leasing, a tudíž není z rozvahy čitelný. Ani poměr mezi cizími a vlastním zdroji není relevantní, drtivá většina z cizích zdrojů jsou krátkodobé závazky z obchodních vztahů před dobou splatnosti.

Na příkladu čistého pracovního kapitálu je vidět zvýšená finanční zátěž a tím pádem zhoršená finanční situace v roce 2012, kdy společnost investovala do rozvoje nákladní dopravy a v roce 2015, kdy se společnost stěhovala do nového sídla a zbudování pobočky ve Španělsku bylo též spojené s velkou investicí. Podobný trend, ačkoliv ne tak výrazný, lze pozorovat i u vývoje výsledku hospodaření. Dále jsou zde uvedeny tržby, které se po výrazném nárůstu v letech 2013 a 2014 začínají stabilizovat. Oproti tomu osobní náklady rostou každý rok zhruba o 30 mil. Kč, což začíná být pro společnost problémem vzhledem k faktu, že tržby už takovým tempem nerostou.

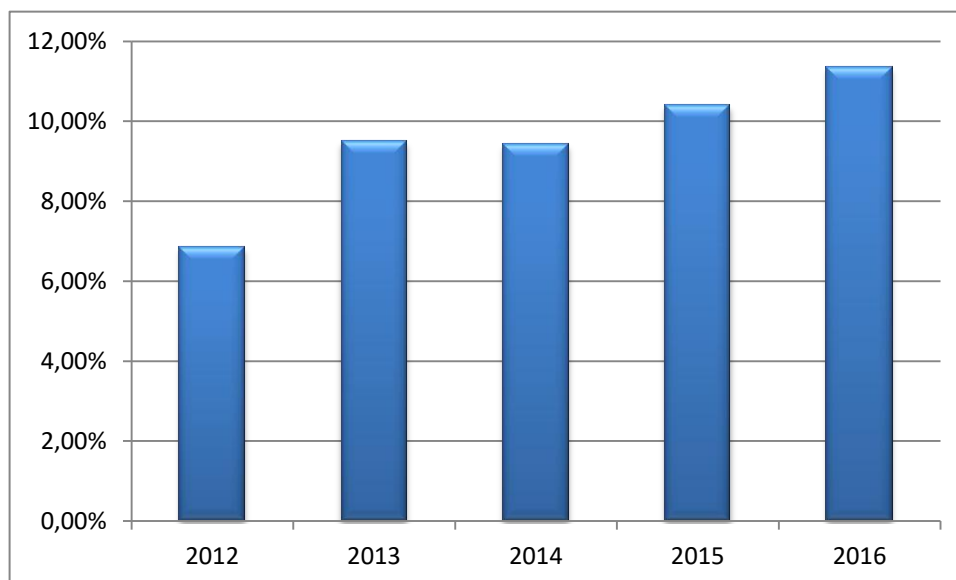
Tabulka 4: Vybrané ekonomické ukazatele společnosti (v tis. Kč)

Ukazatel	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Podnikový kapitál</b>	34 938	123 942	168 072	145 769	223 964
<b>Vlastní zdroje</b>	460	6 385	16 143	18 821	25 596
<b>Cizí zdroje</b>	34 478	117 557	151 929	119 674	198 368
<b>Čistý pracovní kapitál</b>	-897	7 280	23 729	-15 635	5 428
<b>Výsledek hospodaření před zdaněním</b>	-143	4 125	9 758	2 678	6 775
<b>Tržby u prodeje výrobků a služeb</b>	83 271	327 710	784 119	1 106 840	1 253 116
<b>Osobní náklady</b>	6 286	34 178	77 900	114 676	142 289

Zdroj: Vlastní zpracování dle výkazů společnosti.

V následujícím grafu je znázorněn vývoj podílu osobních nákladů na celkových nákladech. Jak již bylo zmíněno výše podílu osobních nákladů, ať už oproti tržbám nebo celkovým nákladům, stále stoupá, v roce 2016 činil tento podíl 11,35 %. V těchto nákladech navíc nejsou zahrnuty všechny náklady na zaměstnance, jelikož cestovní náhrady, které u řidičů kamionu v této společnosti tvoří až dvě třetiny z celkového příjmu, nejsou účtovány do osobních nákladů, ale do výkonové spotřeby.

Graf 6: Podíl osobních nákladů na celkových nákladech v %



Zdroj: Vlastní zpracování dle výkazů společnosti.

## 4.2 Analýza současného stavu odměňování

Zaměstnanci v této společnosti jsou rozděleni dle místa pracoviště a pracovní pozice do několika skupin, každá skupina pracovníků je odměňována dle rozličných kritérií. Dále jsou uvedeny jednotlivé skupiny.

### Řidiči kamionů

Řidiči kamionů jsou odměňováni dle mzdového řádu, který schválil majitel společnosti. Mzdový řád však neurčuje podmínky pro odměňování zaměstnanců přesně, ale udává určité rozmezí, ve kterém by se mzda měla pohybovat. O konečné výši mzdy rozhoduje personální oddělení s ohledem na typ vykonávané práce. Průměrná hrubá mzda se u těchto zaměstnanců pohybuje nejčastěji v rozmezí 14 000,- Kč až 16 000,- Kč u řidičů jezdících samostatně a 16 000,- Kč až 18 000,- Kč u řidičů jezdících ve dvojicích.

Tito zaměstnanci nemají pevnou pracovní dobu, jejich pracovní doba se řídí naplánovanými cestami a Evropskou dohodou o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (tzv. AETR). Průměrně řidiči mají 154 odpracovaných hodin za měsíc. Dalším podstatným údajem je počet odpracovaných dní, jichž je průměrně 19 za měsíc, z nichž přibližně 92 % odpracováno v zahraničí. Za dny odpracované v zahraničí náleží zaměstnancům cestovní náhrady, které tvoří podstatnou část jejich příjmu. Denní sazby cestovních náhrad ve vybraných zemích jsou uvedeny v tabulce níže.

Tabulka 5: Denní sazby zahraničních cestovních náhrad

<b>Země</b>	<b>Sazba</b>	<b>Země</b>	<b>Sazba</b>
<b>Belgie</b>	45 EUR	<b>Norsko</b>	55 EUR
<b>Finsko</b>	50 EUR	<b>Portugalsko</b>	40 EUR
<b>Francie</b>	45 EUR	<b>Rakousko</b>	45 EUR
<b>Itálie</b>	45 EUR	<b>Slovensko</b>	35 EUR
<b>Maďarsko</b>	35 EUR	<b>Španělsko</b>	35 EUR
<b>Německo</b>	45 EUR	<b>Švédsko</b>	50 EUR
<b>Nizozemsko</b>	45 EUR	<b>Velká Británie</b>	40 GBP

Zdroj: Vlastní zpracování dle podkladů společnosti.

Pro řidiče kamionů nejsou nabízené žádné finanční benefity. Za nefinanční benefity by mohla být považována vynikající vybavenost kamionů, poskytování zvýhodněného

ubytování či společenské prostory na pobočkách včetně sociálních zařízení, kuchyněk a společenských místností.

### **Ostatní zaměstnanci poboček v Oseku, Kralovicích a Alicante**

Ostatní zaměstnanci na těchto pobočkách jsou odměňováni dle podmínek sjednaných v pracovních smlouvách, případné změny u pracovníků na nižších pozicích mohou navrhnout ředitelé jednotlivých oddělení, ale konečné rozhodnutí a zodpovědnost za něj má vždy majitel společnosti. Průměrná hrubá mzda u pracovníků dispečinku je 17 000,- Kč, u administrativních pracovníků 18 000,- Kč a u vedoucích jednotlivých oddělení zhruba 28 000,- Kč.

Tito zaměstnanci mají pevnou pracovní dobu od pondělí do pátku od 8:00 do 16:00, po odečtení pauzy na oběd má tedy jeden týden 37,5 pracovních hodin. Vzhledem k rodinnému charakteru společnosti ale není tato pracovní doba nijak striktně vyžadována, je zde brán zřetel také na plnění povinností jednotlivých zaměstnanců.

V případě těchto zaměstnanců také nejsou nabízeny žádné finanční benefity. Společnost poskytuje ve svých pobočkách zaměstnancům zvýhodněné stravování zajišťované externí firmou, nejedná se však o žádný druh poukázek. Dále jsou zaměstnancům k dispozici výhodné mobilní tarify, bezplatné automaty na kávu a pitnou vodu a někteří zaměstnanci mají přidělené služební vozidlo.

### **Ostatní zaměstnanci pobočky v Rokycanech**

Na pobočce v Rokycanech je situace podobná jako na ostatních pobočkách, pouze konečná rozhodnutí a zodpovědnost má místo majitele ředitel pobočky. Pracovní doba je zde stejná, ale zde je více kontrolováno dodržování této doby z důvodu, že kolektiv je zde relativně nový a neprověřený.

## **4.3 Dotazníkové šetření**

Ve společnosti bylo pro účely diplomové práce provedeno dotazníkové šetření týkající se odměňování a zaměstnaneckých benefitů. Dotazník byl vytvořen v online aplikaci, ale dále byl zpracováván v papírové podobě. Respondenty dotazníku byli jen zaměstnanci společnosti, tudíž je velmi dobře zacílený, zároveň zde byla snaha

o co největší vypovídající hodnotu, proto byl kladen důraz na získání takového vzorku respondentů, který co nejvíce odpovídá rozdělení zaměstnanců ve společnosti, především dle pracovních pozic, což bylo zjištěno z předchozí analýzy.

Dotazník obsahoval celkem 13 uzavřených otázek, z nichž prvních 5 otázek je spíše demografických a zaměřují se na získání informací o respondentech a o jejich pracovních pozicích. Zbýlých 8 otázek už se týká samotného výzkumu, nejprve řeší spokojenost zaměstnanců s jejich odměňováním, jejich vztah k zaměstnaneckým benefitům, dále pak postoje a využívání benefitů současně nabízených ve společnosti. V poslední části se zkoumají preference zaměstnanců vůči nově navrhovaným benefitům a znalost vlivu benefitů na příjem zaměstnanců.

Dotazníkové šetření bylo prováděno na pobočce v Oseku za pomoci pracovníků dispečinku, kteří zajistili sběr odpovědí od řidičů, odpovědi ostatních zaměstnanců byly zajištěny autorem této práce. Celkem bylo rozdáno 200 dotazníků, z nichž bylo zpátky vráceno 186 vyplněných dotazníků, po jejich kontrole bylo 11 dotazníků vyhodnoceno jako špatně vyplněné, a tudíž nepoužitelné. Celkově tedy průzkum pracuje se 175 dotazníky, což je zhruba 35 % z celkového počtu zaměstnanců. návratnost validních dotazníků byla 94 %.

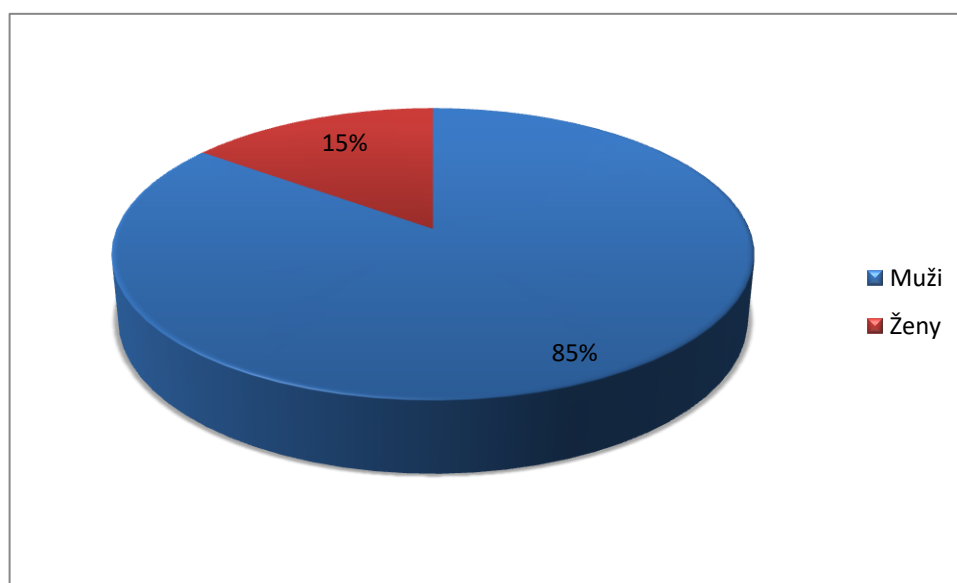
#### **4.3.1 Vyhodnocení dotazníků**

V následující části budou postupně vyhodnoceny zvlášť jednotlivé otázky z dotazníku. Zároveň, tam kde bude třeba, budou tyto otázky podrobněji rozebrány.

## 1. Jaké je Vaše pohlaví?

První otázka se týkala pohlaví respondentů, ačkoliv při této otázce nebyl kladen důraz na to, aby byl poměr respondentů podobný se skutečným poměrem, i tak se výsledek moc neliší. Žen bylo v průzkumu o 3 % více než je jejich zastoupení ve společnosti, tudíž mužů musí být zákonitě o 3 % méně, to odpovídá zaměření společnosti na dopravu, kde je tato převaha typická.

Graf 7: Jaké je Vaše pohlaví?

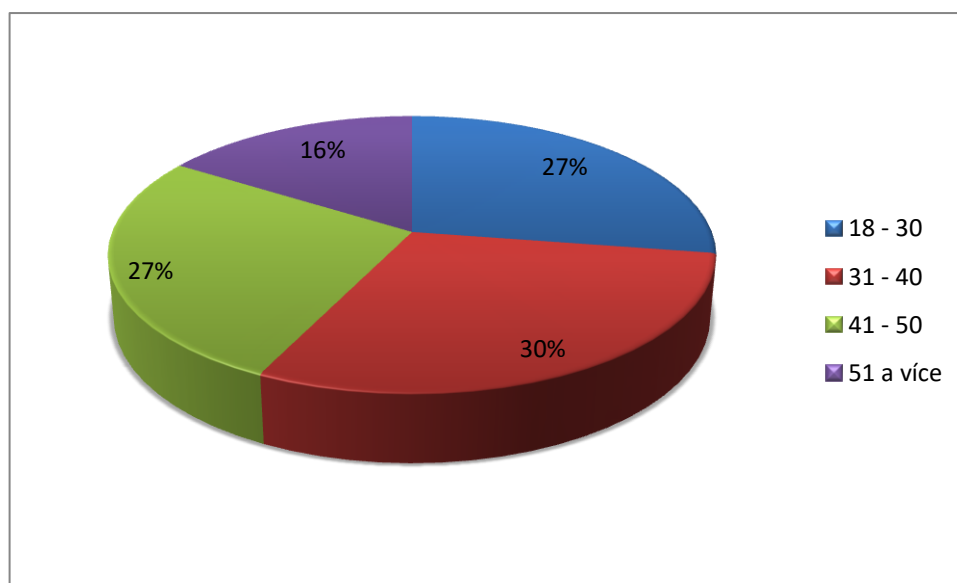


Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

## 2. Jaký je Váš věk?

U této otázky je největší rozdíl u skupiny zaměstnanců od 18 do 30 let, kde jich v průzkumu bylo 27 % a skutečné zastoupení ve společnosti je 23 %, u ostatních skupin už není rozdíl tak velký. Skupina od 31 do 40 let má zastoupení o 2 % nižší než ve skutečnosti, skupina od 41 do 50 let má stejné procentuální zastoupení jako ve skutečnosti a poslední skupina nad 51 let má zastoupení 16 % oproti 18 % ve skutečnosti.

Graf 8: Jaký je Váš věk?

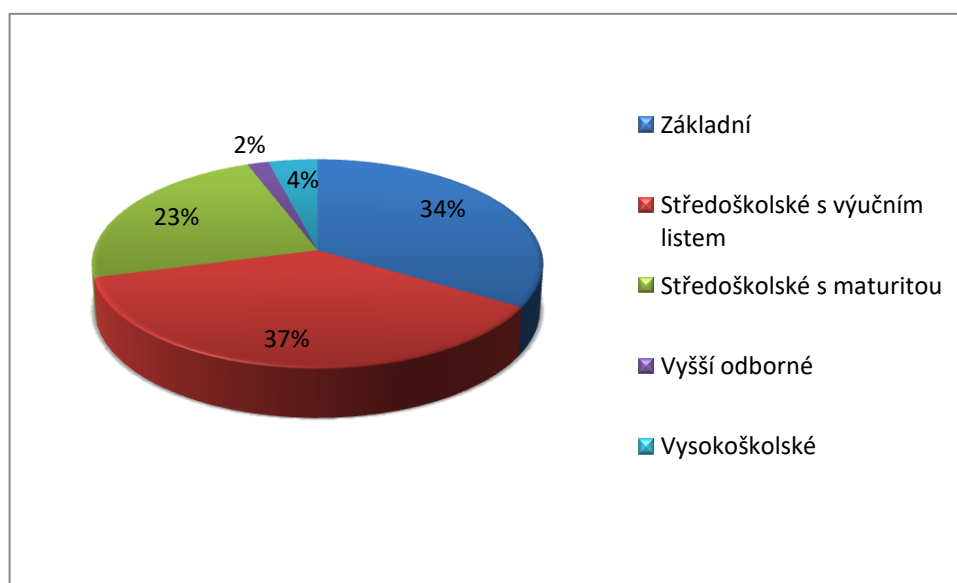


Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

### 3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Zde je nejmarkantnější rozdíl u vysokoškoláků, kterých jsou 4 %, i když ve skutečnosti jich ve společnosti pracuje jen 2 %, to je dáno zejména faktem, že průzkum probíhal z větší části na pobočce v Oseku, kde sídlí vedení společnosti, které má nejvyšší vzdělání. U ostatních skupin rozdíly tak velké nejsou, jen zaměstnanců s výučním listem je o 3 % více než ve skutečnosti na úkor zaměstnanců pouze se základním vzděláním.

Graf 9: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



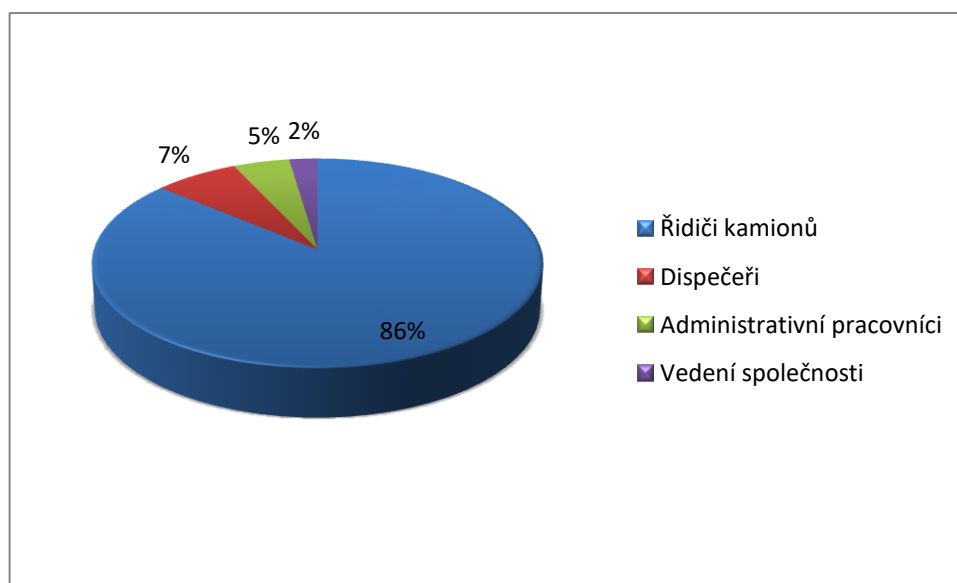
Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat



#### 4. Jaká je Vaše pracovní pozice ve společnosti?

V následující otázce je nejvíce patrná snaha přizpůsobit vzorek respondentů skutečnému rozdělení zaměstnanců ve společnosti, jelikož je zde rozložení zaměstnanců téměř totožné jako v celé společnosti. Řidičů je v průzkumu 86 % oproti 89 % v celé společnosti, dispečerů a administrativních pracovníků je shodně o 2 % více než ve skutečnosti a vedení má stejné procento jako ve skutečnosti. Technici byli v tomto průzkumu, vzhledem k malému podílu, opomenuti.

Graf 10: Jaká je Vaše pracovní pozice ve společnosti?

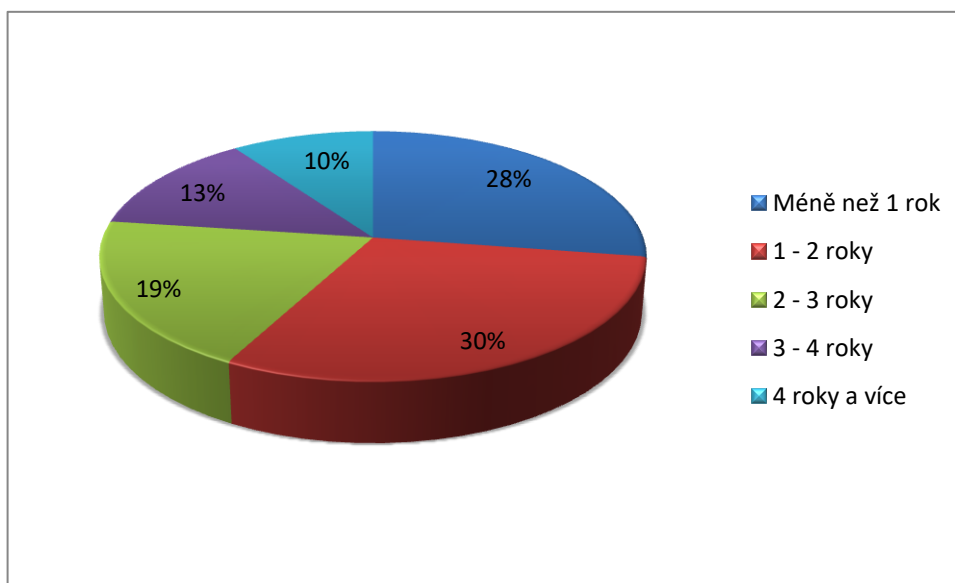


Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

## 5. Jak dlouho pracujete ve společnosti?

Zde je největší rozdíl v podílu zaměstnanců, kteří ve společnosti pracují déle než 4 roky, jejich podíl je dvojnásobný oproti skutečnosti. Je to opět dáno především tím, že průzkum probíhal převážně na pobočce v Oseku, zde pracuje většina kmenových pracovníků, kteří ve společnosti pracují nejdéle, a to 17 z 23 zaměstnanců. Ostatní skupiny už mají poměrné zastoupení podobné jako ve skutečnosti.

Graf 11: Jak dlouho pracujete ve společnosti?



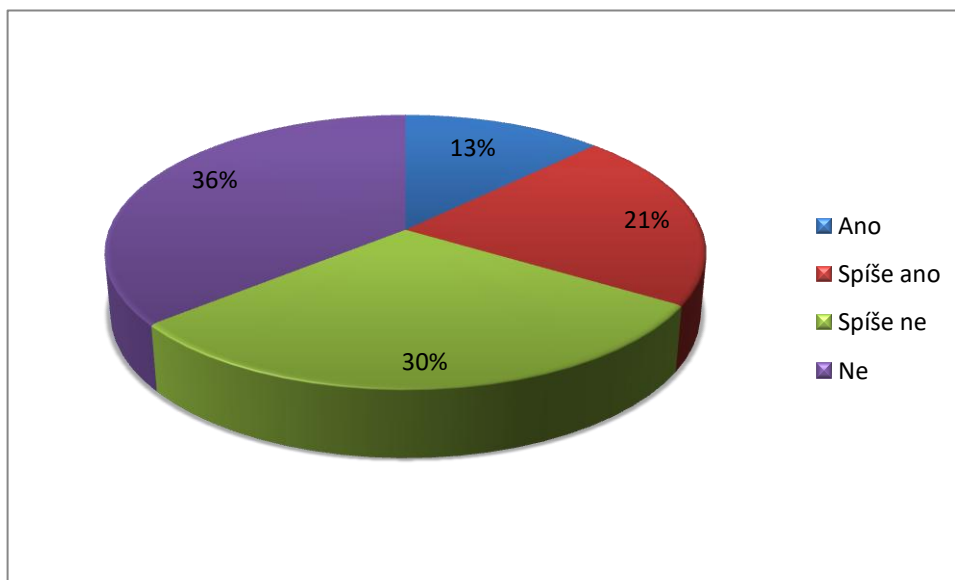
Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

Předchozí otázky byly víceméně demografické a sloužily především k ověření, zda má zkoumaná skupina stejné rozložení zaměstnanců jako celá společnost a může být tedy tato skupina brána jako vypovídající za celou společnost. Skupina vykazuje určité odlišnosti, ale ty v celkovém počtu nejsou statisticky významné, což bylo potvrzeno statistickou metodou Chí-kvadrát a skupina tak může být brána jako reprezentativní za celou společnost. Jediným nedostatkem je příliš velké zaměření na pobočku v Oseku, ale ve 4. otázce týkající se rozdělení zaměstnanců dle pracovních pozic, kde byl kladen největší důraz na reálné rozdělení, se získaná data od těch skutečných téměř neliší. Následující otázky se týkají už přímo odměňování a zaměstnaneckých benefitů.

### Myslíte si, že Vaše čistá mzda odpovídá práci, kterou vykonáváte?

Tato otázka zkoumá vnitřní spokojenost zaměstnanců s jejich čistou mzdou. Z průzkumu vyplývá, že se svojí čistou mzdou není spokojeno 66 % zaměstnanců a pouhých 13 % je se svojí mzdou spokojeno bez výhrad, což odpovídá předpokladům, jelikož v odvětví mezinárodní kamionové dopravy jsou mzdy velice nízké, konkrétně u zkoumané společnosti se hrubá mzda u řidiče kamionu nejčastěji pohybuje v rozmezí od 14 500,- Kč do 16 000,- Kč, u řidičů jezdících ve dvojicích je tato mzda zhruba o 2 000,- Kč vyšší. Tato skutečnost je dána především vysokými cestovními náhradami, ale to bude předmětem dalšího průzkumu.

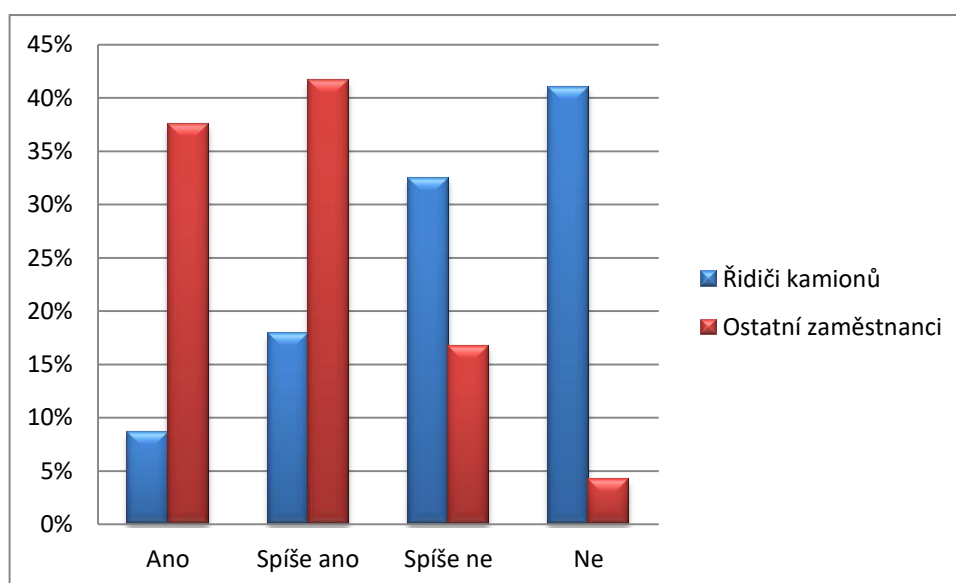
Graf 12: Myslíte si, že Vaše čistá mzda odpovídá práci, kterou vykonáváte?



Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

Předcházející graf ovšem úplně nevypovídá o všech skupinách zaměstnanců ve společnosti. Proto byla provedena podrobnější analýza, kde byli zaměstnanci rozděleni na skupinu řidičů kamionů a ostatních zaměstnanců. U řidičů kamionů je situace velice podobná jako u předchozího grafu, pouze je poměr nespokojených zaměstnanců oproti spokojeným ještě výraznější, konkrétně 73 % ku 27 %. Avšak u ostatních zaměstnanců je situace diametrálně odlišná, zde je nespokojeno pouze 21 % zaměstnanců a zbylých 79 % je se svojí čistou mzdou víceméně spokojeno.

Graf 13: Spokojenost s čistou mzdou dle pracovní pozice

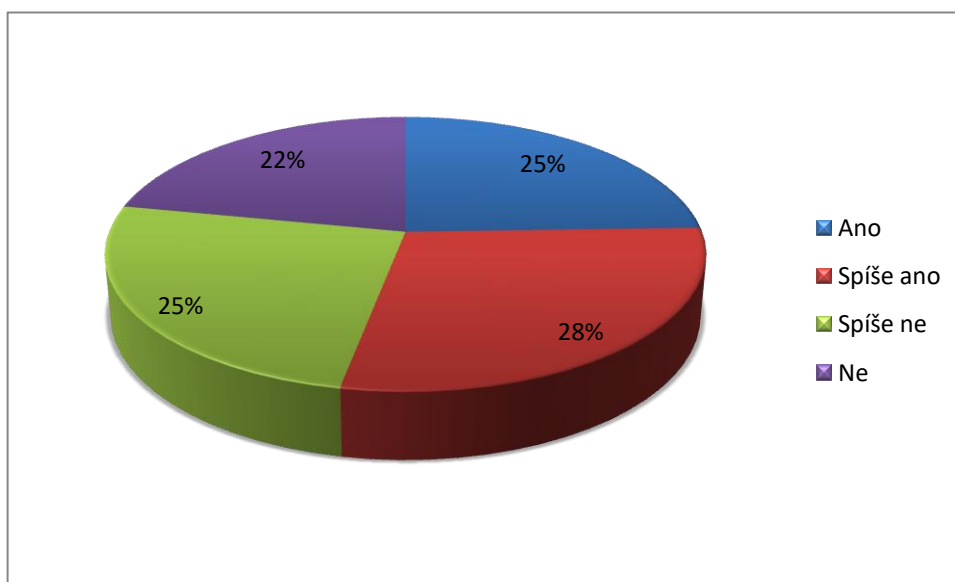


Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

### Myslíte si, že Váš celkový příjem odpovídá práci, kterou vykonáváte?

V následujícím grafu jsou zobrazeny pouze odpovědi řidičů kamionů, ostatní zaměstnanci byli vynecháni, jelikož jejich čistá mzda odpovídá celkovému příjmu a případná změna v grafu by byla pravděpodobně způsobena špatnou interpretací otázky. U řidičů kamionů je zřejmý výrazný nárůst spokojenosti s jejich příjmem oproti předchozí otázce, konkrétně je nespokojených řidičů 47 %, což je pokles o 26 %. Spokojených řidičů je samozřejmě 53 %. Takto výrazný nárůst spokojenosti je způsobený systémem odměňování zaměstnanců, jelikož je v této otázce kalkulováno i s cestovními náhradami, které u některých zaměstnanců mohou dosahovat až tří čtvrtin z jejich celkového příjmu.

Graf 14: Myslíte si, že Váš celkový příjem odpovídá práci, kterou vykonáváte?

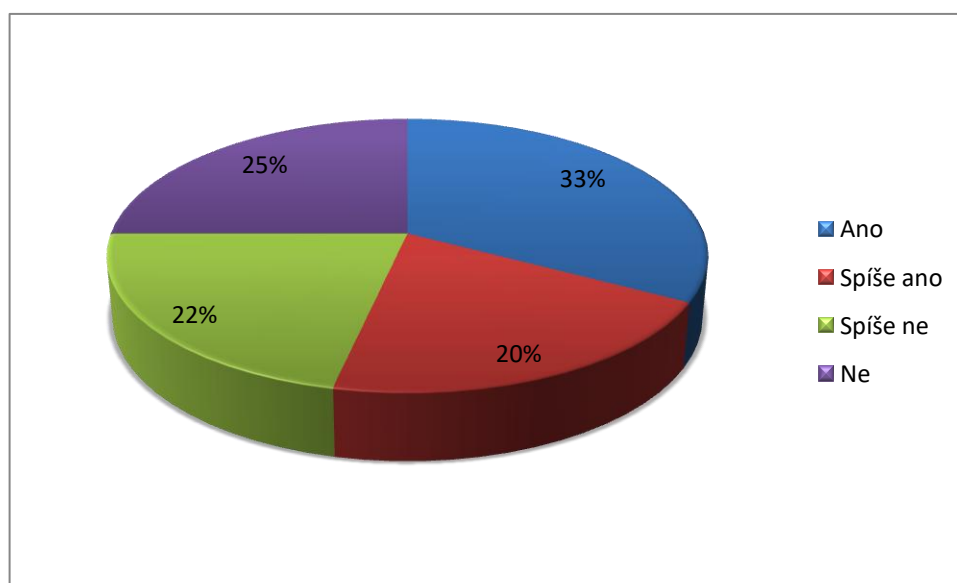


Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

### Preferoval/a byste zvýšení mzdy před adekvátním navýšením nabídky benefitů?

Z této otázky vyplývá, že 53 % respondentů by preferovalo navýšení mzdy a 47 % respondentů by spíše uvítalo rozšíření nabídky benefitů ve stejné výši. Tento výsledek neodpovídá původním předpokladům, že by zaměstnanci měli v drtivé většině preferovat navýšení mzdy. Rozdíl oproti preferenci benefitů je pouhých 6 %. Při následné analýze tohoto nestandardního výsledku bylo zjištěno, že 152 zaměstnanců, což je 30 % z celkového počtu zaměstnanců (výhradně řidičů), čelí exekuci na plat,. Pro tyto zaměstnance je výhodnější rozšíření nabídky benefitů, jelikož v případě zvýšení mzdy by se jim také zvýšila částka, která je jim ze mzdy srážena právě z důvodu exekuce. To je pravděpodobně i důvod proč si tito lidé vybrali toto povolání, jelikož většina jejich výdělků je pro exekutory nedobytná.

Graf 15: Preferoval/a byste zvýšení mzdy před adekvátním navýšením nabídky benefitů?

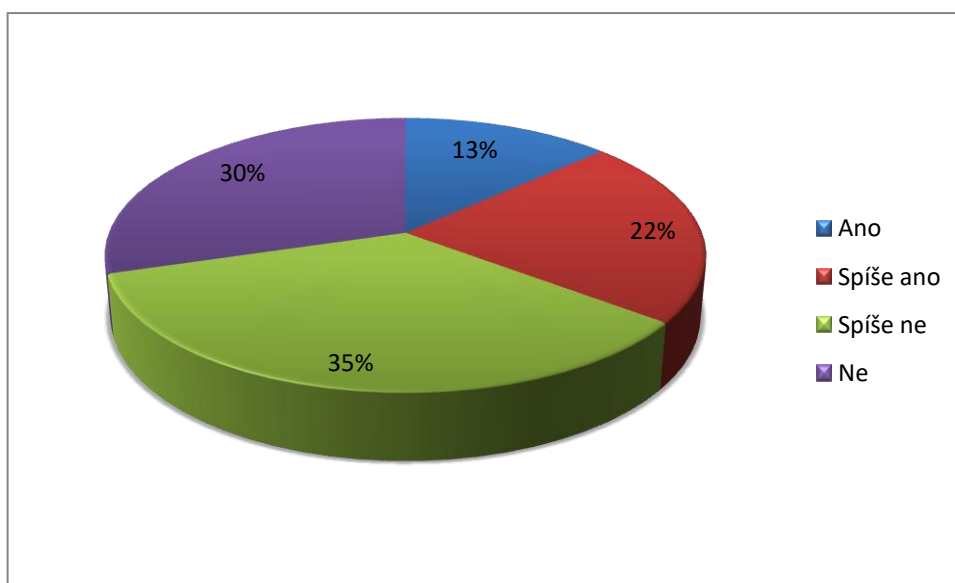


Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

### Jste spokojený s nabídkou benefitů, které Váš zaměstnavatel poskytuje?

Následující graf se zaměřuje na úroveň spokojenosti zaměstnanců s benefity nabízenými společností. Pouhých 35 % zaměstnanců je spokojených s nabízenými benefity, 65% je tedy nespokojených. To je způsobeno pravděpodobně nízkou úrovní nabízených benefitů a také tím, že velkou část nabízených benefitů nemůže většina zaměstnanců využívat vůbec, nebo jen ve velmi malé míře. V této oblasti má tedy společnost velkou příležitost pro zlepšení a zvýšení spokojenosti svých zaměstnanců.

Graf 16: Jste spokojený s nabídkou benefitů, které Váš zaměstnavatel poskytuje?



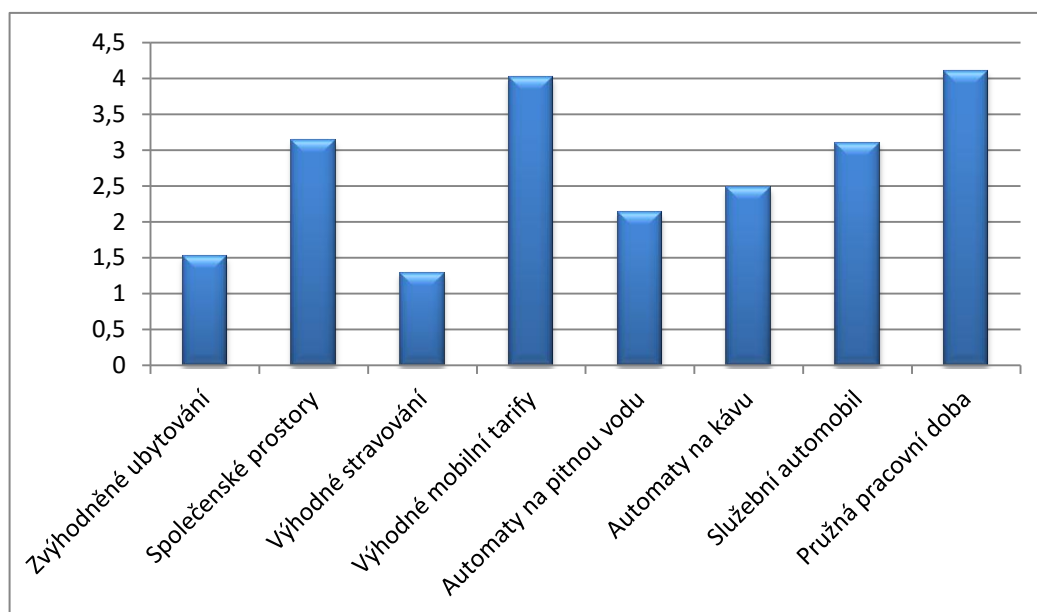
Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

### Jaký je Váš postoj k benefitům, které Váš zaměstnavatel nabízí v současnosti?

Respondenti u této otázky byli opět rozděleni do dvou skupin, jelikož každá skupina má možnost užívat jiné benefity, a tudíž je také jinak hodnotí. Hodnoticí škála je od jednoho do pěti bodů, kdy jeden bod značí benefit nezajímavý pro zaměstnance a pět bodů značí nejatraktivnější benefit (podrobnější popis bodové škály je uvedený v ukázce dotazníku v přílohách), v grafu je pak vyneseny aritmetický průměr všech hodnocení za zkoumanou skupinu.

První analýza se týká skupiny řidičů, nejvíce preferovaný benefit s výsledkem 4,1 bodu je pružná pracovní doba, což je ale při tomto specifickém povolání téměř nemožné zajistit a tento benefit se proto pro řidiče kamionů nenabízí, v těsném závěsu je nabídka výhodných mobilních tarifů, které jsou velmi oblíbené i přes to, že nejsou ze strany společnosti nijak finančně podporovány. Na třetím místě jsou společenské prostory s průměrem 3,14 bodu, po kterých následují automaty na kávu a pitnou vodu, jež se nachází právě v těchto prostorách a na posledním místě je zvýhodněné ubytování, což je ovšem zavádějící, jelikož je to velice oblíbený benefit, ale kapacita ubytovny je malá a kladně ji tedy hodnotili pouze ti zaměstnanci, kteří tento benefit užívají. V grafu jsou ještě položky výhodné stravování a služební automobil, tyto benefity se však řidičům nenabízejí.

Graf 17: Postoj k současným benefitům u řidičů kamionů

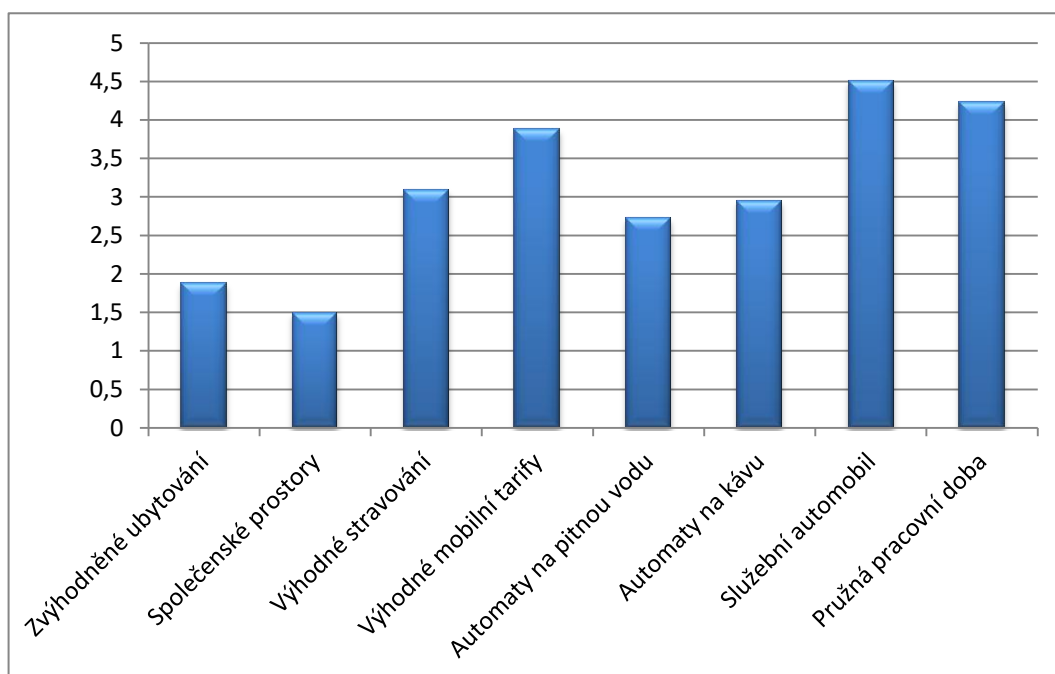


Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.



V následujícím grafu jsou vyneseny preference u ostatních zaměstnanců. Na první příčce se nachází služební automobil, tento benefit je však finančně velmi náročný a je výsadou pouze vedoucích pracovníků společnosti. Dalším velice oblíbeným benefitem je pružná pracovní doba, následují výhodné mobilní tarify, které jsou u ostatních zaměstnanců velmi oblíbené obdobně jako u řidičů. Poté je zde na přibližně podobné úrovni preferencí výhodné stravování a automaty na kávu a pitnou vodu, neznamená to ovšem, že by byly méně využívané. Zvýhodněné ubytování a společenské prostory jsou určeny pouze pro řidiče kamionů, proto zde nebyly interpretovány.

Graf 18: Postoj k současným benefitům u ostatních zaměstnanců



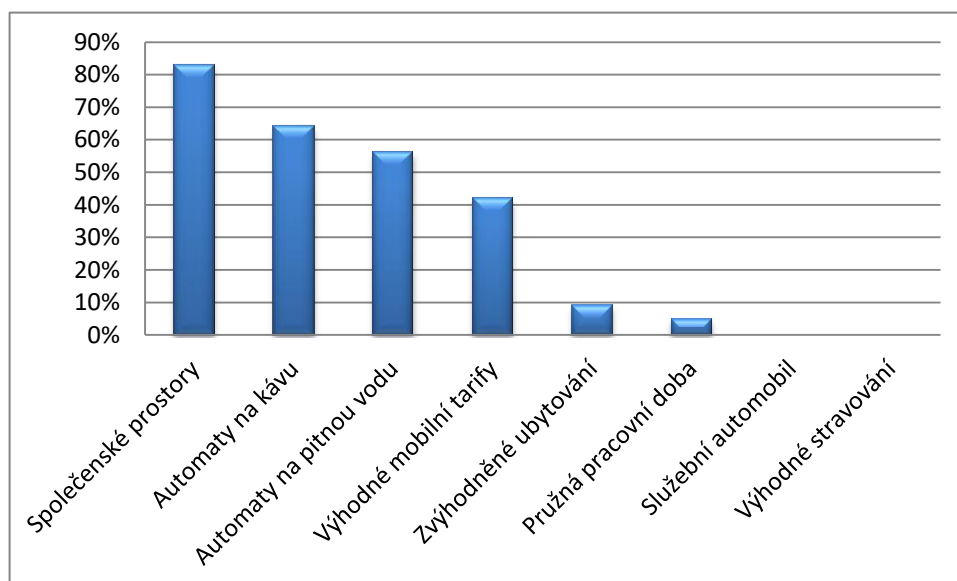
Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

### **Které z uvedených benefitů skutečně využíváte?**

V následující otázce je opět nahlíženo zvlášť na skupinu řidičů a skupinu ostatních zaměstnanců, v grafech je zobrazeno kolik procent dotazovaných skutečně využívá nabízené benefity. První je opět analyzována skupina řidičů kamionů. Jako nejvyužívanější se přesvědčivě jeví s 83 % společenské prostory i přes horší hodnocení v předchozí otázce, avšak s největší pravděpodobností není frekvence používání příliš častá, jelikož řidiči nejsou příliš často přítomni na centrále společnosti. S odstupem následují automaty na kávu a vodu, o jejich využívání platí stejné předpoklady jako u společenských prostor.

Na čtvrtém místě jsou výhodné mobilní tarify s 42 % využívání. Až na pátém místě s pouhými 9 % je zvýhodněné ubytování, zájem je podstatně vyšší, ale kapacita ubytovny je omezená. 5 % respondentů uvedlo, že využívá pružnou pracovní dobu i přes to, že tento benefit řidičům není nabízen, stejně jako služební automobily a výhodné stravování, které mají 0 % již podle očekávání.

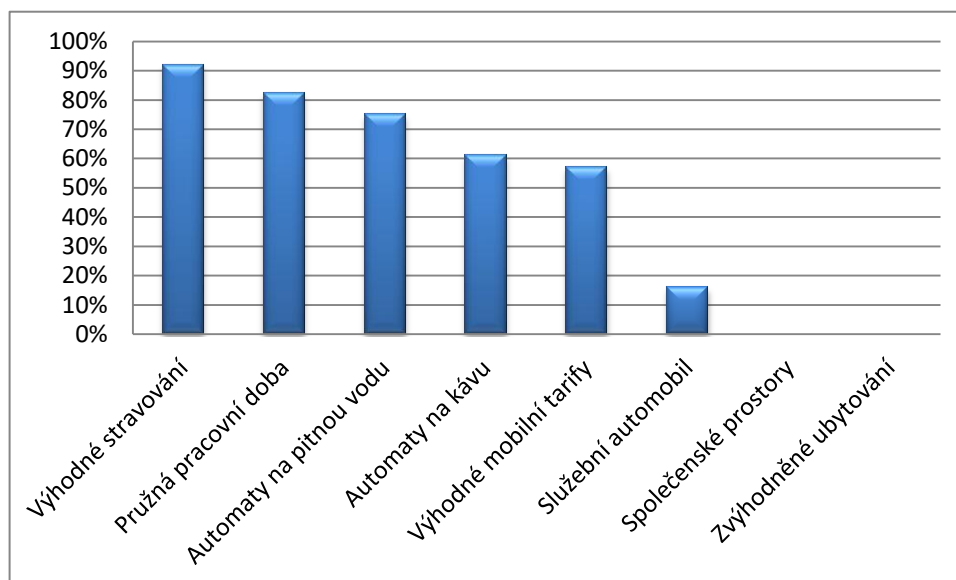
Graf 19: Využívání benefitů řidiči kamionů



Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

U ostatních zaměstnanců je situace diametrálně odlišná, což je dáno především odlišnou dostupností nabízených benefitů, je také patrné, že benefity využívají v daleko větší míře. Nejvyhledávanější je s 92 % výhodné stravování, což jsou prakticky všichni zaměstnanci, kromě těch, kteří nepracují na centrále. S 82 % je velmi populární pružná pracovní doba následovaná automaty na pitnou vodu a kávu, ovšem zde je opačné pořadí oproti řidičům kamionů, což může svědčit a rozdílnosti životních stylů těchto profesí. Poté následují pořadí s dobrým výsledkem 57 % výhodné mobilní tarify. Jako poslední jsou s 16 % služební automobily, takto nízké procento je dáno tím, že automobily jsou poskytovány pouze vedoucím pracovníkům. Zbývající dvě položky v grafu jsou nulové, jelikož nejsou pro tyto zaměstnance dosažitelné.

Graf 20: Využívání benefitů ostatními zaměstnanci



Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

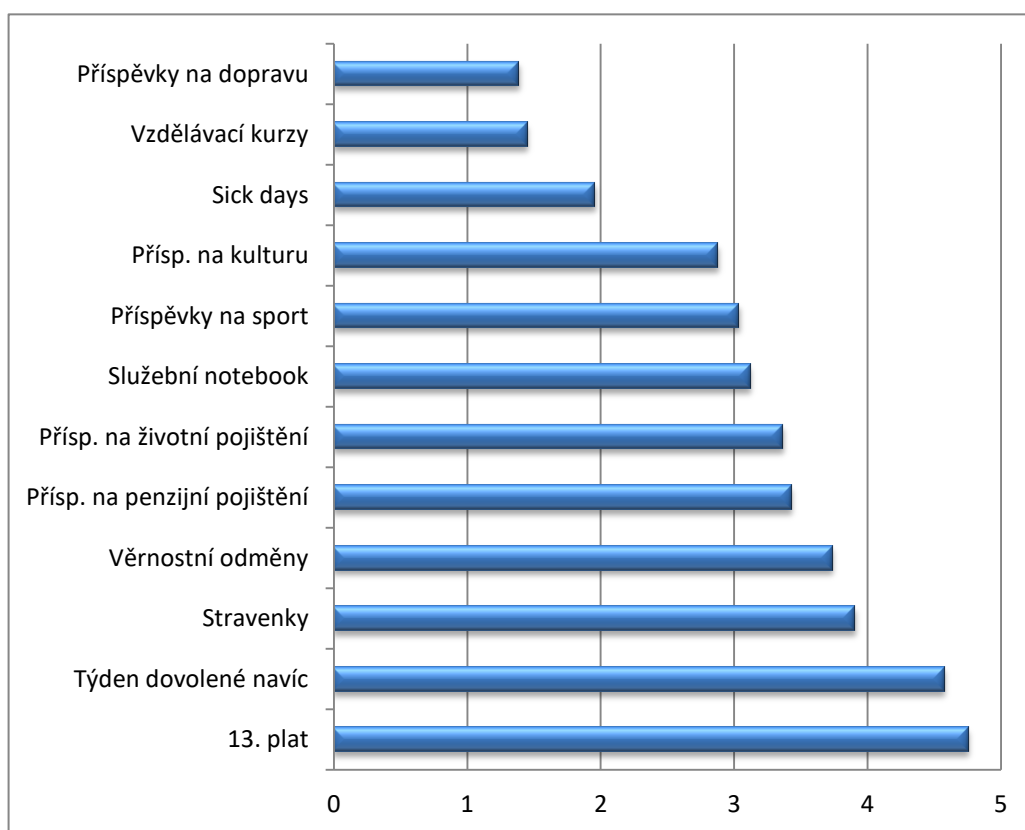
### O jaké další benefity byste měl/a zájem?

Další otázka se soustředí na zjištění preferencí nově navrhovaných benefitů tak, aby bylo snazší vybrat takové benefity, které budou splňovat podmínky daňové optimalizace, ale zároveň i to, aby o tyto benefity byl zájem. Hodnoticí škála je od jednoho do pěti bodů, kdy jeden bod značí benefit nezajímavý pro zaměstnance a pět bodů značí nejatraktivnější benefit (podrobnější popis bodové škály je uvedený v ukázce dotazníku v přílohách). V grafu je pak vyneseny aritmetický průměr všech hodnocení za zkoumanou

skupinu, poněvadž je tato otázka opět rozdělena do dvou částí na řidiče a ostatní zaměstnance.

Jako první je opět na řadě skupina řidičů kamionů, kteří by podle očekávání nejvíce uvítali 13. plat, což je všeobecně velmi oblíbený benefit, avšak je velmi nákladný. Na druhém místě je týden dovolené navíc, který je vzhledem k nepravidelné a dosti nestandardní pracovní době také velmi těžko proveditelný. Stravenky, které jsou na třetím místě, mají už větší odstup, ale patří dlouhodobě k oblíbeným benefitům, o kterém je veřejnost dobře informována. Věrnostní odměny jsou i přes svoji atraktivnost až na čtvrtém místě, což je způsobeno velkou fluktuací zaměstnanců v oboru, a tudíž dosažitelnost těchto odměn je nepravděpodobná. Následují příspěvky na penzijní a životní pojištění, služební notebook, příspěvky na sport a kulturu, jejichž preference se již pohybují v neutrálním pásmu. Na posledních místech jsou sick days, vzdělávací kurzy a příspěvky na dopravu, u těchto benefitů vyjádřili respondenti spíše nezájem.

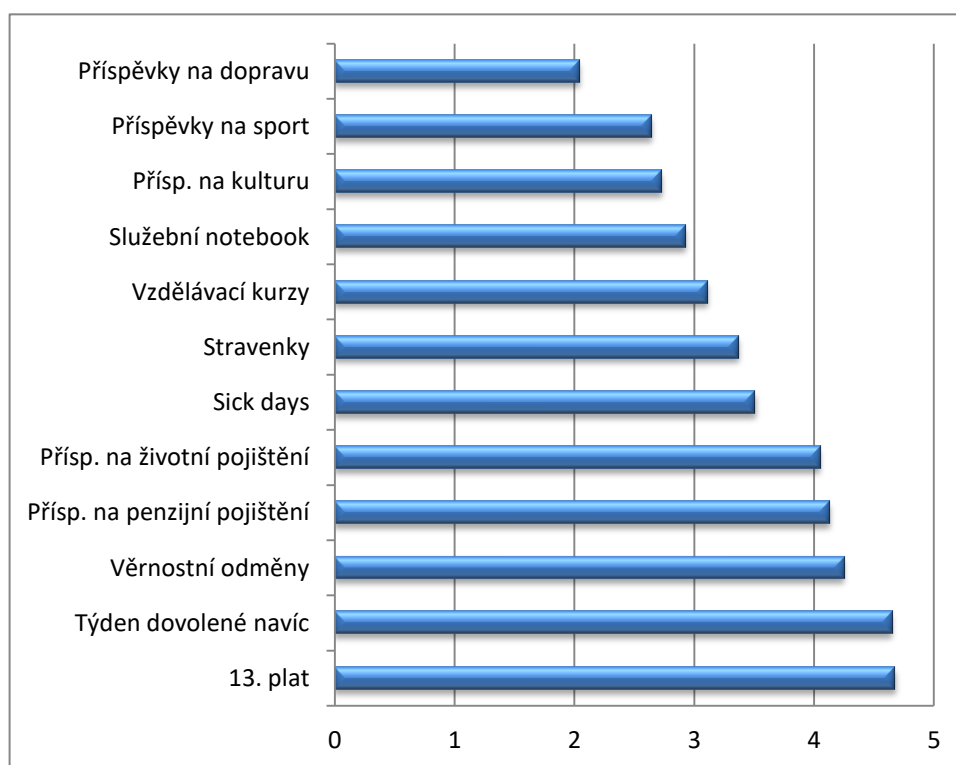
Graf 21: Preference nových benefitů u řidičů



Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

Ve skupině ostatních zaměstnanců se stejně jako v první skupině umístil na prvním místě 13. plat a na druhém 5 týdnů dovolené oproti běžným čtyřem týdnům, na třetím místě jsou věrnostní odměny, mají o více jak půl bodu lepší hodnocení než u řidičů, protože díky delším pracovním poměrům mají tyto zaměstnanci větší šanci na tyto odměny dosáhnout. Na dalších dvou místech se umístily příspěvky na penzijní a životní pojištění, které měly rovněž lepší výsledky u řidičů o více než půl bodu. Největší zlepšení zaznamenaly dnes velmi populární dny zdravotního volna takzvané „sick days“, jelikož v praxi jsou u těchto zaměstnanců daleko snadněji využitelné. Naopak největší pokles zaznamenaly stravenky, ovšem výrazný je především v pořadí, v bodovém hodnocení je tento propad pouze půl bodu. Velký nárůst zaznamenaly, kromě sick days, také vzdělávací kurzy. Ne příliš dobrého výsledku dosáhly služební notebooky, především proto, že nejsou v praxi zatím příliš využitelné. Na posledních místech se umístily příspěvky na kulturu, sport a dopravu.

Graf 22: Preference nových benefitů u ostatních zaměstnanců

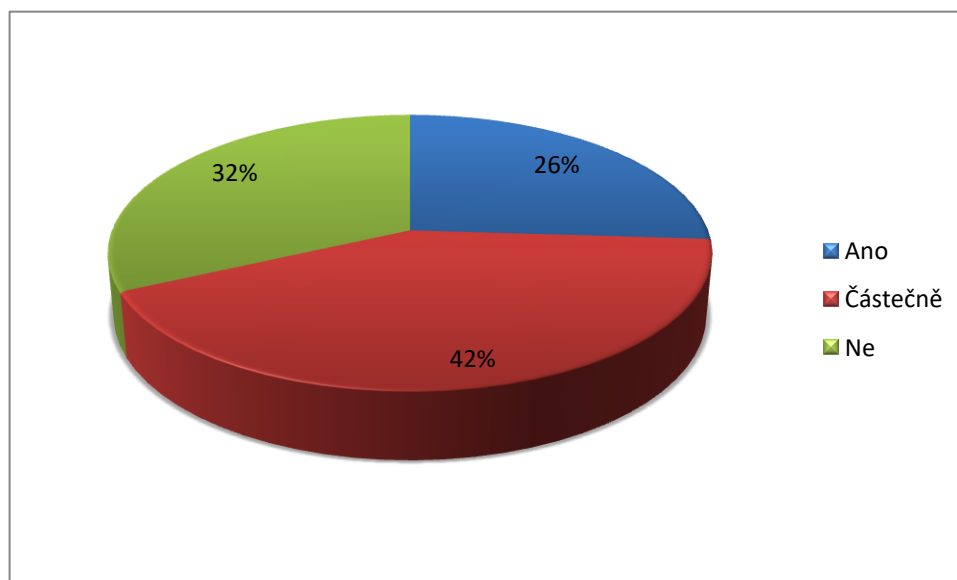


Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

## Víte, jak různé zaměstnanecké benefity mohou ovlivnit vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu a pro odvod zdravotního a sociálního pojištění?

V následující otázce se ukázalo, že zaměstnanci nejsou příliš dobře informováni o vlivu benefitů na jejich vyměřovací základ. Pouhá čtvrtina respondentů uvedla, že zná tuto problematiku, navíc zůstává otázkou, zda to není pouze jejich domněnka. Téměř třetina odpovídajících uvedla, že neví, jaký mají různé benefity vliv na jejich mzdu, je tedy nutné zaměstnance lépe informovat o výhodách těchto alternativních forem odměňování.

Graf 23: Víte, jak různé zaměstnanecké benefity mohou ovlivnit vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu a pro odvod zdravotního a sociálního pojištění?



Zdroj: Vlastní zpracování dle získaných dat.

### 4.4 Vybrané zaměstnanecké benefity v praxi

Následující část se věnuje výhodnosti vybraných zaměstnaneckých benefitů v praxi, zabývá se porovnáním vlivu benefitů oproti úměrnému navýšení hrubé mzdy, zejména pak vlivem na daňově uznatelné náklady u zaměstnavatele a vlivem na vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu a pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Benefity pro porovnání byly vybrány na základě mnoha faktorů. Jedním z nich byly informace o preferencích zjištěných na základě dotazníkového šetření, dalším byl vliv na optimalizaci mzdových nákladů ve společnosti a v neposlední řadě bylo na benefity také nahlíženo z hlediska proveditelnosti, tedy reálnosti zavedení těchto benefitů v analyzované

společnosti, především z hlediska přiměřených finančních nákladů na zavedení a dlouhodobé poskytování těchto benefitů. Po syntéze všech získaných informací byly pro rozbor vybrány následující benefity:

- poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely;
- příspěvek na stravování zaměstnanců formou stravenek;
- příspěvek na penzijní pojištění;
- vzdělávání a školení zaměstnanců;

### **Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely.**

Prvním z benefitů je, u zaměstnanců velmi ceněné, poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely, tato oblíbenost se ukázala i ve výše uvedeném dotazníkovém šetření, kde u ostatních zaměstnanců, pro které je také tento benefit určen, byl označen za nejpreferovanější ze současné nabídky benefitů. Služební automobily jsou jeden s nejpobulárnějších benefitů navzdory tomu, že je pro zaměstnance poměrně daňově nevýhodný. Jedná se ale o benefit statusový a vypovídá o určitém vyšším postavení příjemce ve společnosti, což může mít rozhodující vliv na oblíbenost tohoto benefitu.

Pro zaměstnance se jedná o takzvaný nepeněžní příjem, který je ve výši 1 % vstupní ceny vozidla zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmu zaměstnance a zároveň také navyšuje základ pro odvod zdravotního a sociálního pojištění zaměstnance. Ve skutečnosti to tedy znamená, že zaměstnavatel musí z 1 % této vstupní ceny měsíčně odvést zdravotní pojištění ve výši 9 % a sociální pojištění ve výši 25 % a zároveň je zaměstnanci sráženo ze mzdy 4,5 % na zdravotní pojištění, 6,5 % na sociální pojištění a 15 % daň z příjmu, která je navíc počítána ze superhrubé mzdy, která tuto částku ještě zvyšuje, ale může být i snížena o slevy na dani a daňová zvýhodnění.

Pro níže uvedený modelový příklad byly zvoleny dva vozy, které společnost pro tyto účely běžně používá, prvním je přibližně dva roky starý vůz Škoda Superb určený pro nejužší vedení společnosti v hodnotě přibližně 500 000,- Kč a druhým je také přibližně dva roky starý vůz Škoda Octavia v hodnotě zhruba 300 000,- Kč.

Tabulka 6: Daňové zatížení při poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům

	<b>Škoda Octavia</b>	<b>Škoda Superb</b>
Vstupní hodnota automobilu	300 000 Kč	500 000 Kč
1 % ze vstupní hodnoty	3 000 Kč	5 000 Kč
15 % záloha na daň z příjmu	603 Kč	1 005 Kč
4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance	135 Kč	225 Kč
6,5 % sociální pojištění za zaměstnance	195 Kč	325 Kč
<b>Měsíční náklady u zaměstnance</b>	<b>933 Kč</b>	<b>1 555 Kč</b>
<b>Roční náklady u zaměstnance</b>	<b>11 196 Kč</b>	<b>18 660 Kč</b>
9 % zdravotní pojištění za zaměstnavatele	270 Kč	450 Kč
25 % sociální pojištění za zaměstnavatele	750 Kč	1 250 Kč
<b>Měsíční náklady u zaměstnavatele</b>	<b>1 020 Kč</b>	<b>1 700 Kč</b>
<b>Roční náklady u zaměstnavatele</b>	<b>12 240 Kč</b>	<b>20 400 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování.

V předcházející tabulce jsou uvedeny náklady, které je nutné odvádět v případě využívání obou navrhovaných vozidel. Měsíční odvody u zaměstnance jsou ve výši přibližně 933,- Kč v případě levnější varianty a 1 555,- Kč v případě dražší varianty, tyto částky se ovšem mohou v určitých případech změnit v případě velkých slev na dani. U zaměstnavatele jsou tyto náklady ještě vyšší, a to 1 020,- Kč měsíčně v případě levnějšího automobilu a 1 700,- Kč měsíčně v případě dražšího vozidla, v tomto případě se roční náklady pro zaměstnavatele pohybují až na částce 20 400,- Kč. Celkové roční náklady u levnějšího vozidla jsou 23 436,- Kč a u dražšího dokonce 39 060,- Kč, celkový užitek pro zaměstnance i zaměstnavatele je velmi těžko měřitelný, tudíž je složité rozhodnout o tom, do jaké míry je tento benefit výhodný.

V následující tabulce je daná situace uvedena na příkladu konkrétního zaměstnance společnosti, jehož hrubá mzda činí 35 000,- Kč. Tento zaměstnanec podepsal prohlášení k dani a je mu tedy uplatňována sleva na poplatníka, zároveň uplatňuje daňové bonusy na 3 vyživované děti. Tabulka znázorňuje výpočet mzdy za situace, kdy zaměstnanec nemá služební automobil pro soukromé účely, poté když má automobil za 300 000,- Kč a v posledním sloupci když má automobil za 500 000,- Kč.



Tabulka 7: Vliv hodnoty služebního vozidla na čistou mzdu

	Varianta bez automobilu	Varianta s automobilem za 300 000,- Kč	Varianta s automobilem za 500 000,- Kč
<b>Hrubá mzda</b>	35 0 00 Kč	35 0 00 Kč	35 000 Kč
<b>1 % ze vstupní ceny vozu</b>	x	3 000 Kč	5 000 Kč
<b>4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance</b>	1 575 Kč	1 710 Kč	1 800 Kč
<b>6,5 % sociální pojištění za zaměstnance</b>	2 275 Kč	2 470 Kč	2 600 Kč
<b>9 % zdravotní pojištění za zaměstnavatele</b>	3 150 Kč	3 420 Kč	3 600 Kč
<b>25 % sociální pojištění za zaměstnavatele</b>	8 750 Kč	9 500 Kč	10 000 Kč
<b>Základ daně</b>	46 900 Kč	50 920 Kč	53 600 Kč
<b>Záloha na daň před slevami a bonusy</b>	7 035 Kč	7 650 Kč	8 040 Kč
<b>Záloha na daň po slevách a bonusech</b>	214 Kč	829 Kč	1 219 Kč
<b>Čistá mzda</b>	30 936 Kč	29 991 Kč	29 381 Kč
<b>Rozdíl oproti situaci bez vozidla</b>	x	-945 Kč	-1 555 Kč

Zdroj: vlastní zpracování.

Z této tabulky vyplývá, že při hrubé mzdě 35 000,- Kč bude mít zaměstnanec při užívání levnějšího automobilu čistou mzdu nižší o 945,- Kč, což je ještě o 13,- Kč méně než v předcházející tabulce, změna je však dána pouze zaokrouhlováním vyměřovacího základu daně na stokoruny nahoru, ale v daňovém přiznání na konci roku se tento rozdíl vyrovná. U vozidla se vstupní cenou 500 000,- Kč je toto snížení stejné, jak bylo vypočteno v předchozí tabulce tedy 1 555,- Kč.

Z pohledu zaměstnance by tedy mělo být sporné, zda je pro něj tento benefit výhodný. Sice celkem výrazně navyšuje vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu zaměstnance a zároveň také navyšuje základ pro odvod zdravotního a sociálního pojištění zaměstnance, navíc čím dražší vozidlo, tím je snížení mzdy citelnější. Na druhou stranu je nutné si uvědomit, že by zaměstnavatel, jako majitel vozidla, měl platit všechny výdaje spojené s automobilem, jako jsou různé opravy, servis apod. Z pohledu zaměstnavatele je tento druh benefitu také poměrně sporný, jedná se o benefit u něhož je velmi obtížné určit celkový přínos pro společnost, navíc může být vytvářen tlak ze strany zaměstnanců,

kteří tento benefit ještě neužívají. V případě, že by analyzovaná společnost chtěla využít tento benefit, dle hierarchického rozdělení vedení by měla pořídit 7 vozů Škoda Octavia a 4 vozy Škoda Superb, což by zvýšilo náklady o 167 280,- Kč za rok, tyto náklady jsou daňově uznatelné.

### **Příspěvek na stravování zaměstnanců formou stravenek.**

Na rozdíl od předchozího benefitu přináší poskytování příspěvků na stravování neboli stravenek neoddiskutovatelné výhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Platí, že zaměstnavatel má do určité výše právo zařadit 55 % z každé stravenky do daňově uznatelných nákladů, zbylých 45 % si nejčastěji platí zaměstnanec ze své mzdy. Tento systém umožňuje zaměstnavateli zvýšit reálný příjem zaměstnanců s nižšími náklady, než kdyby jim tento příjem zvyšoval pouze za pomoci zvýšení mzdy, jelikož již uváděných 55 % z tohoto plnění nijak nenavýšuje základ pro výpočet daně z příjmu a odvody a sociální a zdravotní pojištění. V případě, že by se společnost rozhodla poskytovat příspěvek na stravování formou stravenek, je na trhu hned několik firem poskytujících služby v tomto oboru, v České republice jsou nejrozšířenější stravenky od firmy Sodexo Pass a. s.

Pro analýzu byla vybrána daňově nejvýhodnější stravenka v roce 2017, a to stravenka s nominální hodnotou 109,- Kč, kdy 60,- Kč hradí zaměstnavatel a zbylých 49,- Kč si hradí zaměstnanec. Při výpočtech se vycházelo z průměrného počtu odpracovaných dní, což je 20 dní za měsíc.

Tabulka 8: Daňové zatížení při poskytování stravenek

	<b>Zvýšení hrubé mzdy</b>	<b>Poskytování stravenek</b>
<b>Průměrný počet odpracovaných dní</b>	20 dní	20 dní
<b>Nominální hodnota stravenky</b>	x	109 Kč
<b>55 % hodnota stravenek hrazená zaměstnavatelem</b>	x	1 200 Kč
<b>45 % hodnota stravenek hrazená zaměstnancem</b>	x	980 Kč
<b>Zvýšení hrubé mzdy</b>	1 200 Kč	x
<b>15 % záloha na daň z příjmu</b>	241 Kč	0 Kč
<b>4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance</b>	54 Kč	0 Kč
<b>6,5 % sociální pojištění za zaměstnance</b>	78 Kč	0 Kč
<b>Měsíční navýšení příjmu zaměstnance</b>	827 Kč	1 200 Kč
<b>Roční navýšení příjmu zaměstnance</b>	9 922 Kč	14 400 Kč
<b>9 % zdravotní pojištění za zaměstnavatele</b>	108 Kč	0 Kč
<b>25 % sociální pojištění za zaměstnavatele</b>	300 Kč	0 Kč
<b>Měsíční náklady u zaměstnavatele</b>	1 608 Kč	1 200 Kč
<b>Roční náklady u zaměstnavatele</b>	19 296 Kč	14 400 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je na první pohled zřejmá výhodnost poskytování stravenek jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. V případě využívání stravenek v nominální hodnotě 109,- Kč bude společnost, při průměrném počtu 20 odpracovaných dní, hradit zaměstnancům formou stravenek 1 200,- Kč měsíčně a zaměstnanec si bude doplácet 980,- Kč měsíčně. Vzhledem k tomu, že jsou stravenky osvobozeny od daně i sociálního a zdravotního pojištění, uspoří zaměstnanec každý měsíc 373,- Kč, což je 31 % z celkového navýšení. Zaměstnavatel v tomto případě ušetří 408,- Kč, tedy více než třetinu z prostředků vynaložených na navýšení příjmů, ročně může být tato úspora až 4 896,- Kč na jednoho zaměstnance.

Stejně jako u služebních automobilů jsou i stravenky pro lepší představu rozebrány na příkladu konkrétního zaměstnance. Tento zaměstnanec je řidič kamionu, který má hrubou mzdu 14 000,- Kč, podepsal prohlášení k dani a je mu tedy uplatňována sleva na poplatníka, zároveň uplatňuje daňový bonus na 1 vyživované dítě. Tabulka znázorňuje výpočet mzdy za situace, kdy by se zaměstnanci nezvyšovala mzda, poté situaci

kdy by se zaměstnanci zvýšil příjem pomocí stravenek a v posledním sloupci je zvýšení hrubé mzdy ve výši adekvátní poskytovaným stravenkám.

Tabulka 9: Vliv stravenek na čistou mzdu

	<b>Základní varianta</b>	<b>Varianta se stravenkami</b>	<b>Varianta se zvýšením hrubé mzdy</b>
Průměrný počet odpracovaných dní	20 dní	20 dní	20 dní
Nominální hodnota stravenky	x	109 Kč	x
55 % hodnota stravenek hrazená zaměstnavatelem	x	1 200 Kč	x
45 % hodnota stravenek hrazená zaměstnancem	x	980 Kč	x
Hrubá mzda	14 000 Kč	14 000 Kč	15 200 Kč
4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance	630 Kč	630 Kč	684 Kč
6,5 % sociální pojištění za zaměstnance	910 Kč	910 Kč	988 Kč
Základ daně	18 800 Kč	18 800 Kč	20 400 Kč
Záloha na daň před slevami a bonusy	2 820 Kč	2 820 Kč	3 060 Kč
Záloha na daň po slevách a bonusech	-517 Kč	-517 Kč	-277 Kč
Čistá mzda	12 977 Kč	12 977 Kč	13 805 Kč
Vyplacená částka	12 977 Kč	11 997 Kč	13 805 Kč
Hodnota stravenek	x	2 180 Kč	x
<b>Celkový příjem zaměstnance za měsíc</b>	<b>12 977 Kč</b>	<b>14 177 Kč</b>	<b>13 805 Kč</b>
<b>Celkový příjem zaměstnance za rok</b>	<b>155 724 Kč</b>	<b>170 124 Kč</b>	<b>165 660 Kč</b>
9 % zdravotní pojištění za zaměstnavatele	1 260 Kč	1 260 Kč	1 368 Kč
25 % sociální pojištění za zaměstnavatele	3 500 Kč	3 500 Kč	3 800 Kč
<b>Celkové náklady zaměstnavatele za měsíc</b>	<b>18 760 Kč</b>	<b>19 960 Kč</b>	<b>20 368 Kč</b>
<b>Celkové náklady zaměstnavatele za rok</b>	<b>225 120 Kč</b>	<b>239 520 Kč</b>	<b>244 416 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování.

Z předchozí tabulky lze vyčíst, že při hrubé mzdě 14 000,- Kč a zavedení stravenek v nominální hodnotě 109,- Kč, které jsou ve zkoumaném období daňově nejvýhodnější, činí úspora pro zaměstnance, oproti navýšení hrubé mzdy ve stejné výši jako je nominální hodnota poskytovaných stravenek, 372,- Kč měsíčně, respektive 4 464,- Kč ročně. A to i přes fakt, že čistá měsíční mzda je ve variantě se stravenkami o 828,- Kč nižší oproti variantě se zvýšením mzdy a ještě je od této mzdy odečtena částka 980,- Kč, což je 45 % z nominální hodnoty stravenek, kterou hradí zaměstnanec. Do částky, kterou získá zaměstnanec, se ale započítává celková hodnota zaměstnancem obdržených stravenek, která činí 2 180,- Kč. Na straně zaměstnavatele je úspora na zdravotním a sociálním pojištění 408,- Kč měsíčně neboli 4 896,- Kč ročně.

Je tedy zřejmé, že zavedení stravenek jako benefitů je, na rozdíl od předchozího poskytování služebního auta k soukromým účelům, daňově výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, jelikož nezvyšuje základ pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a na straně zaměstnanců ještě navíc nezvyšuje základ pro výpočet daně z příjmu, jedná se tedy o jeden z nejvýhodnějších benefitů, které mohou společnosti nabízet. Jediné úskalí je to, že někteří zaměstnanci preferují reálné peníze, u kterých neexistuje žádné omezení v jejich využití, ale i z provedeného dotazníkového šetření je patrné, že těchto zaměstnanců není mnoho. V případě zavedení tohoto benefitu u všech 550 zaměstnanců by zkoumaná společnost ušetřila 224 400,- Kč měsíčně a 2 692 800,- Kč ročně oproti situaci, kdy by zvýšila hrubou mzdu v adekvátní výši k celkové nominální hodnotě stravenek..

### **Příspěvek na penzijní pojištění**

Dalším analyzovaným benefitem je příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření. Pro zaměstnance jde o velice atraktivní benefit a zvláště u řidičů kamionu je velice užitečný, jelikož jejich mzda, podle které se vypočítává jejich následný důchod, je poměrně nízká a penzijní pojištění jim může pomoci v zachování životní úrovně. Pro zaměstnavatele je tento benefit, v případě, že je nárok na něj zanesen v kolektivní smlouvě, též výhodný, jelikož se jedná o daňově uznatelný náklad, který nezvyšuje odvody na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnance je výhodný hned z několika hledisek - do 50 000,- Kč ročně je osvobozen od daně z příjmů a neodvádí se z něj ani sociální a zdravotní pojištění. Navíc tento příspěvek může od určité výše i

snižovat základ daně z příjmů u zaměstnanců, daňová úspora u vybraných částek je uvedena v následující tabulce.

Tabulka 10: Vliv vkladů penzijního spoření na daňový základ

Měsíční vklad	Snížení daňového základu	Roční úspora na dani
1 000 Kč	0 Kč	0 Kč
1 500 Kč	6 000 Kč	900 Kč
2 000 Kč	12 000 Kč	1 800 Kč
2 500 Kč	18 000 Kč	2 700 Kč
3 000 Kč	24 000 Kč	3 600 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z předchozí tabulky je patrné, že hranice, od které tento benefit začne snižovat základ daně, je 1 000,- Kč za měsíc, naopak horní hranice je u měsíčního vkladu 3 000,- Kč, při této částce je daňová úspora maximální, tedy 3 600,- Kč za rok, a dále už se nezvyšuje. Bývá běžnou praxí, že na těchto vkladech se podílí společně se zaměstnavatelem i zaměstnanec a v takovém případě poskytuje stát zaměstnancům další příspěvek, který se odvíjí od výše měsíčního vkladu, avšak jen od části, kterou si hradí zaměstnanec sám. Výše těchto příspěvků je uvedena v následující tabulce

Tabulka 11: Výše státního příspěvku na penzijní pojištění

Měsíční vklad	Výše státního příspěvku	Zhodnocení vkladu
100 Kč	0 Kč	0%
300 Kč	90 Kč	30%
500 Kč	130 Kč	26%
700 Kč	170 Kč	24%
1 000 Kč	230 Kč	23%

Zdroj: Vlastní zpracování

Předchozí tabulka ukazuje, že stát poskytuje tyto příspěvky až od měsíčního vkladu 300,- Kč, kdy je státní příspěvek ve výši 90,- Kč. Pokud je vklad vyšší, je státní příspěvek 90,- Kč plus 20 % z vkladu nad 300,- Kč. Maximální výše tohoto příspěvku je 230,- Kč měsíčně, tento příspěvek odpovídá měsíčnímu vkladu zaměstnance ve výši 1 000,- Kč. V tabulce je též uvedeno zhodnocení vkladu. Je patrné, že nejvyšší zhodnocení je u měsíčního vkladu 300,- Kč a postupně toto zhodnocení klesá, nejedná se ovšem o konečné zhodnocení, jelikož vložené prostředky i státní příspěvky se zhodnocují po celou dobu trvání spoření.

I u tohoto benefitu je, stejně jako u předchozích, provedena analýza na příkladu konkrétního zaměstnance. Tento zaměstnanec je řidič kamionu, který má hrubou mzdu 14 000,- Kč, podepsal prohlášení k dani a je mu tedy uplatňována sleva na poplatníka, zároveň uplatňuje daňový bonus na 1 vyživované dítě. Tabulka znázorňuje výpočet mzdy za situace, kdy by se zaměstnanci nezvyšovala mzda, poté situaci , kdy by se zaměstnanci poskytnul příspěvek na penzijní pojištění. Ve třetím sloupci je znázorněna situace, kdy by se zaměstnanci poskytnul příspěvek na penzijní pojištění a zároveň by zaměstnanec také přispíval na toto pojištění, a v posledním sloupci je zvýšení hrubé mzdy ve výši adekvátní poskytovanému příspěvku.

Tabulka 12: Vliv penzijního pojištění na čistou mzdu

	Základní varianta	Příspěvek od společnosti	Příspěvek od společnosti i zaměstnance	Zvýšení hrubé mzdy
Hrubá mzda	14 000 Kč	14 000 Kč	14 000 Kč	15 000 Kč
Příspěvek na penzijní pojištění od zaměstnavatele	x	1 000 Kč	1 000 Kč	x
Příspěvek na penzijní pojištění od zaměstnance	x	x	500 Kč	x
Příspěvek na penzijní pojištění od státu	x	x	130 Kč	x
4,5 % zdravotní pojištění za zaměstnance	630 Kč	630 Kč	630 Kč	675 Kč
6,5 % sociální pojištění za zaměstnance	910 Kč	910 Kč	910 Kč	975 Kč
Superhrubá mzda	18 800 Kč	18 800 Kč	18 800 Kč	20 100 Kč
Záloha na daň před slevami a bonusy	2 820 Kč	2 820 Kč	2 820 Kč	3 015 Kč
Záloha na daň po slevách a bonusech	-517 Kč	-517 Kč	-517 Kč	-322 Kč
Čistá mzda	12 977 Kč	12 977 Kč	12 977 Kč	13 672 Kč
Vyplacená částka	12 977 Kč	12 977 Kč	12 477 Kč	13 672 Kč
Hodnota vkladu na penzijní pojištění	x	1 000 Kč	1 630 Kč	x
Úspora ze snížení základu daně	x	x	75 Kč	x
<b>Celkový příjem zaměstnance za měsíc</b>	<b>12 977 Kč</b>	<b>13 977 Kč</b>	<b>14 182 Kč</b>	<b>13 672 Kč</b>
<b>Celkový příjem zaměstnance za rok</b>	<b>155 724 Kč</b>	<b>167 724 Kč</b>	<b>170 184 Kč</b>	<b>164 064 Kč</b>
9 % zdravotní pojištění za zaměstnavatele	1 260 Kč	1 260 Kč	1 260 Kč	1 350 Kč
25 % sociální pojištění za zaměstnavatele	3 500 Kč	3 500 Kč	3 500 Kč	3 750 Kč
<b>Celkové náklady zaměstnavatele za měsíc</b>	<b>18 760 Kč</b>	<b>19 760 Kč</b>	<b>19 760 Kč</b>	<b>20 100 Kč</b>
<b>Celkové náklady zaměstnavatele za rok</b>	<b>225 120 Kč</b>	<b>237 120 Kč</b>	<b>237 120 Kč</b>	<b>241 200 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Předchozí tabulka názorně zobrazuje, jak se promítnou výše uvedené situace do nákladů podniku a jak ovlivní příjmy zaměstnanců. Nejmarkantnější rozdíl je v celkovém příjmu zaměstnanců pobírajících příspěvek na penzijní pojištění a zaměstnanců, kterým by byla navýšena mzda. Zatímco prvním jmenovaným se příjem zvýší o celý příspěvek, zaměstnancům, kterým by byla zvýšena mzda, se příjem zvýší jen o 695,- Kč, což je pouze 69 % z původního zvýšení, avšak s penězi mohou disponovat bez



omezení, což s penězi uloženými v penzijním pojištění nejde. Další zajímavý rozdíl je s variantami, kdy na penzijní pojištění přispívá pouze zaměstnavatel, nebo se na něm podílí i zaměstnanec. V druhém případě je celkový příjem ještě o 205,- Kč vyšší, jelikož si v této situaci zaměstnanec přispívá částkou 500,- Kč měsíčně a náleží mu tedy příspěvek od státu ve výši 130,- Kč měsíčně navíc je zde ještě započítáno 75,- Kč, které ušetří zaměstnanec na daních, jež se vyrovnávají jednou ročně v daňovém přiznání. Je ovšem nutné říci, že vyplacená mzda, se kterou může zaměstnanec svobodně disponovat, se sníží o již zmiňovaných 500,- Kč.

Celkově nejméně výhodné je dle tabulky zvýšení příjmu pomocí navýšení hrubé mzdy, kdy zaměstnanec za rok celkem získá 164 064,- Kč, druhá je varianta při které přispívá pouze zaměstnavatel a zaměstnanec za celý rok získá 167 724,- Kč za rok a nejvýhodnější je varianta, kdy na penzijní pojištění přispívá jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, v tomto případě získá zaměstnanec 170 184,- Kč, což je o 14 460,- Kč více než při základní variantě. Pro zaměstnavatele je také nejméně výhodná varianta se zvýšením hrubé mzdy, při níž jsou celkové roční náklady na zaměstnance 241 200,- Kč, následují obě varianty s příspěvkem na penzijní pojištění, které pro společnost znamenají stejné roční náklady 237 120,- Kč. Zajímavostí je, že u varianty, kdy na penzijní pojištění přispívá jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, se zaměstnavateli zvýší náklady o 12 000,- Kč, zatímco zaměstnanci vzrostou příjmy a 14 460,- Kč, tento rozdíl je daný státními příspěvky a daňovými úlevami.

Příspěvek na penzijní připojištění je stejně jako stravenky daňově výhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, jelikož nezvyšuje základ pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a na straně zaměstnanců ještě nezvyšuje základ pro výpočet daně z příjmu a jedná se zároveň o daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele, navíc od určité výše může tento benefit i daň z příjmu u zaměstnance snižovat. Úskalím však u tohoto benefitu je nemožnost vybrat peníze před smluvně stanovenou lhůtou bez velkých finančních nákladů. Takto uložené prostředky se neustále zhodnocují, ale zároveň na ně negativně působí inflace, která jejich hodnotu snižuje. V případě, že by společnost rozhodla o zavedení tohoto benefitu a za předpokladu, že by se tento benefit rozhodlo využít 20 % zaměstnanců, ušetřila by zkoumaná společnost 37 400,- Kč měsíčně a 448 800,- Kč ročně, oproti situaci, kdy by zvýšila hrubou mzdu v adekvátní výši k příspěvku na penzijní pojištění..

## **Vzdělávání a školení zaměstnanců**

Tento benefit se od předchozích výrazně liší, zatímco u služebních automobilů se jednalo o poskytnutí nějakého bonusu a u stravenek a příspěvků na penzijní pojištění šlo o navýšení příjmů alternativními způsoby tak, aby to bylo pro všechny strany výhodnější než navýšení hrubé mzdy, tento benefit je pro společnost vhodné zavést především proto, že zlepší její fungování v budoucnu. V tomto případě by se jednalo o jazykové kurzy, jelikož společnost provozuje většinu svých aktivit v zahraničí, ale jen málo jejích zaměstnanců je dostatečně jazykově vybaveno a v chodu společnosti tato skutečnost způsobuje značné průtahy v pracovních úkonech a snižuje tak efektivitu práce.

Z finančních a organizačních důvodů by bylo vhodné tento benefit poskytovat pouze vybraným zaměstnancům pracujícím především v administrativní a obytné části podniku. Přibližný počet zaměstnanců, kteří by toto vzdělání potřebovali a zároveň o něj měli zájem, byl stanovený na 15 osob. Kurzy by mohly probíhat v jazykové škole JILL, která sídlí nedaleko společnosti a má speciální zvýhodněnou nabídku pro firmy, kurzy by probíhaly během školního roku, tedy přibližně 35 týdnů po 2 hodinách každý týden. Cena takového kurzu je 6 850,- Kč včetně DPH za rok. V případě poskytnutí tohoto kurzu předpokládaným 15ti osobám by roční náklady činily 102 750,- Kč.

V případě zaměstnanců jsou tyto příjmy plně osvobozeny od daně z příjmu, ani nezvyšují základ pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, jedinou podmínkou je, že příjem musí být nepeněžitý a placený přímo zaměstnavatelem. Pro toho jde o daňově uznatelný výdaj v případě, že toto vzdělávání je opodstatněné a souvisí s prací vykonávanou zaměstnanci.

## 5 Zhodnocení

Diplomová práce je zaměřená na společnost DAK Hořovice, s. r. o., tato společnost se zaměřuje především na poskytování vnitrostátní a mezinárodní kamionové dopravy. Jelikož je vyhotovitel této práce vnukem majitele a zároveň v této společnosti pracuje, byla spolupráce na této práci na velice dobré úrovni a vyhotovitel měl k dispozici všechny podklady, které byly ke zpracování potřeba.

Po ekonomické stránce zažívá společnost, kvůli prudkému růstu za poslední roky, dosti turbulentní období. Ačkoliv to z uváděných ekonomických ukazatelů není na první pohled patrné, společnost se nenachází v příliš dobré ekonomické situaci. Kvůli vysokému růstu české ekonomiky a nezaměstnanosti na velice nízké úrovni vzniká na trhu práce výrazný převis nabídky nad poptávkou, v oblasti mezinárodní kamionové dopravy je tento převis ještě výraznější, což způsobuje nedostatek zaměstnanců, čímž je omezen růst společnosti. Dalším důsledkem je tlak stávajících zaměstnanců na růst svých příjmů, mezi roky 2012 až 2016 podíl osobních nákladů na celkových nákladech společnosti rostl postupně z 6,8 % až na 11,4 %. Proto je pro společnost důležité najít určitou cestu, jak zaměstnancům zvýšit příjem, ale zároveň udržet náklady na co nejnižší úrovni, což je předmětem této diplomové práce.

Pro zjištění poměrů ve společnosti byly analyzovány všechny organizační složky podniku a poté bylo provedeno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 200 zaměstnanců, z nichž 175 vyplnilo dotazník správně. První část dotazníku byla z větší část demografická a zkoumalo se, zda skupina zaměstnanců, která se účastnila průzkumu, rozložením odpovídá celkovému rozložení zaměstnanců ve společnosti. Vzhledem k poměrně velkému vzorku se toto rozložení potvrdilo jako odpovídající, což bylo ověřeno statistickou metodou Chí-kvadrát. V další části dotazníku již byly zkoumány preference zaměstnanců související se mzdovým ohodnocením a zaměstnaneckými benefity. Při vyhodnocování dotazníků byly, z důvodu odlišných preferencí, hodnoceny zvlášť dvě skupiny, a to řidiči kamionů a ostatní zaměstnanci.

U skupiny řidičů byl pozorován velký rozdíl ve spokojenosti se mzdou a s celkovým příjmem, což je dáno vysokými cestovními náhradami, které jsou dány zákonem, a každá země je má v jiné výši. Dále bylo zjištěno, že poměrně velká část řidičů by preferovala

zvýšení příjmu pomocí benefitů, jelikož jejich mzda je zatížena exekucemi, které se na nepeněžní plnění nevztahují. Většinou řidičů také přijde nabídka benefitů nedostatečná a benefity, které společnost poskytuje, pro ně nejsou atraktivní, proto byly zjištěny skutečné preference, ke kterým bylo poté přihlíženo při návrhu nových benefitů.

U druhé skupiny ostatních zaměstnanců spokojenost s čistou mzdou a celkovým příjmem byla prakticky totožná, jelikož tito zaměstnanci žádné vedlejší příjmy, jako jsou cestovní náhrady, většinou nemají. Ani tito zaměstnanci nejsou spokojeni se současnou nabídkou benefitů a neshledávají je dostatečně atraktivními, i u těchto to zaměstnanců byly zjištěny jejich skutečné preference.

Poté bylo vybráno několik benefitů, které jsou pro firmu nejvhodnější vzhledem k vlivu na daňově uznatelné náklady u zaměstnavatele a vlivu na vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu a pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Pro selekci vhodných benefitů byly také využity poznatky z provedeného dotazníkového šetření, dále byly také zohledněny faktory proveditelnosti, tedy reálnosti zavedení těchto benefitů v analyzované společnosti, především s ohledem na přiměřené finanční náklady na zavedení a dlouhodobé poskytování těchto benefitů. Po syntéze těchto a mnoha dalších faktorů bylo vybráno několik pro společnost vhodných benefitů, vybrané benefity poté byly podrobně zanalyzovány a byly u nich provedeny kalkulace z nerůznějších možných pohledů.

### **Poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely**

Tento benefit je ve společnosti již v menší míře poskytován, ale u zaměstnanců, kteří mají služební automobil k dispozici, není nijak promítnut při výpočtu mzdy, což odporuje zásadám správného vedení účetnictví a porušuje se tím zákon o daních z příjmu. Byla proto provedena kalkulace, jak se dva nejběžněji využívané automobily zohlední při výpočtu čisté mzdy na příkladu zaměstnance, který by tento benefit mohl užívat. Bylo vypočteno, že levnější automobil by snížil zaměstnanci čistou mzdu o 945,- Kč a dražší o 1 555,- Kč za měsíc. V případě, že by společnost chtěla využít tento benefit, dle hierarchického rozdělení vedení by měla pořídit 7 vozů Škoda Octavia a 4 vozy Škoda Superb, což by zvýšilo náklady o 167 280,- Kč za rok, tyto náklady by byly daňově uznatelné. Přínos tohoto benefitu pro zaměstnavatele je v motivování zaměstnanců a zlepšení reprezentace společnosti před obchodními partnery, ovšem tento přínos je velice

těžko měřitelný, není tedy jednoznačné, zda se tento benefit vyplatí poskytovat, ovšem u společností této velikosti bývá standardem.

### **Příspěvek na stravování zaměstnanců formou stravenek.**

Na rozdíl od předchozího benefitu přináší poskytování příspěvků na stravování neboli stravenek neoddiskutovatelné výhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, jelikož umožňuje zaměstnavateli zvýšit reálný příjem zaměstnanců s nižšími náklady, než kdyby jim tento příjem zvyšoval pouze za pomoci zvýšení hrubé mzdy. V případě, že by se společnost rozhodla poskytovat příspěvek na stravování formou stravenek, byla jí navržena v České republice nejrozšířenější firma Sodexo Pass a. s., opět byla provedena kalkulace, ze které vyplynulo, že zavedení stravenek v nominální hodnotě 109,- Kč je výhodné jak pro zaměstnance, který získá za rok o 4 464,- Kč více, než kdyby mu byla adekvátně zvýšená hrubá mzda, tak i pro zaměstnavatele, který by ročně na nákladech ušetřil 4 896,- Kč, než kdyby zaměstnancům zvýšil hrubou mzdu ve výši nominální hodnoty stravenek. V případě zavedení tohoto benefitu u všech 550 zaměstnanců by tedy společnost mohla na nákladech ušetřit až 2 692 800,- Kč ročně oproti situaci, kdy by zvýšila hrubou mzdu.

### **Příspěvek na penzijní pojištění**

Třetím benefitem je příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření. Pro zaměstnance jde o atraktivní benefit, a to zvláště u řidičů kamionu, kteří mívají kvůli své nízké mzdě také nízký důchod. Tento nástroj jim však umožní zachování životní úrovně, kterou měli před odchodem do důchodu. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, v případě, že je nárok na tento příspěvek zanesen v kolektivní smlouvě. Navíc tento příspěvek může od určité výše i snižovat základ daně z příjmů u zaměstnanců. I zde byly provedeny kalkulace vlivu na výpočet čisté mzdy, analyzována byla varianta, kdy přispívá zaměstnavatel částkou 1 000,- Kč měsíčně a poté varianta, při které opět přispívá zaměstnavatel částkou 1 000,- Kč měsíčně a navíc ještě přispívá zaměstnanec částkou 500,- Kč měsíčně, která se pro zaměstnance jevila jako nejvýhodnější. Při této variantě by měl zaměstnanec za rok o 6 120,- Kč vyšší příjem než při navýšení hrubé mzdy, zatímco u první varianty by měl příjem vyšší pouze o 3 660,- Kč. Pro zaměstnavatele jsou obě varianty stejně nákladné a oproti adekvátnímu navýšení hrubé mzdy by na nákladech ušetřil 4 080,- Kč. V případě, že by se společnost rozhodla využívat

tento benefit a za předpokladu, že by se tento benefit rozhodlo využít 20 % zaměstnanců, ušetřila by na nákladech 448 800,- Kč za rok.

### **Vzdělávání a školení zaměstnanců**

Poslední analyzovaný benefit byl školení zaměstnanců, který nijak nezvyšuje příjem zaměstnance, ani pro něj není příliš atraktivní, tudíž ho nijak výrazně nemotivuje. Jelikož ale společnost provozuje většinu svých aktivit v zahraničí a jen málo jejích zaměstnanců je dostatečně jazykově vybaveno, je potřeba tyto znalosti u svých zaměstnanců zlepšit, aby byla zvýšena efektivita práce ve společnosti. Pro zaměstnance je toto vzdělávání osvobozeno od daně v případě, že jde o nepeněžitý příjem placený přímo zaměstnavatelem. Pro toho jde o daňově uznatelný výdaj v případě, když je toto vzdělávání opodstatněné a souvisí s prací vykonávanou zaměstnanci. Pro tuto výuku byla navržena jazyková škola JILL, která sídlí nedaleko sídla společnosti, a nabízí speciální nabídky pro firmy. Roční kurz pro jednoho zaměstnance stojí 6 850,- Kč včetně DPH. Počet zaměstnanců, kteří by se měli účastnit tohoto kurzu, je 15, celkové náklady na poskytování těchto kurzů tedy činí 102 750,- Kč za rok.

### **Závěrečné doporučení**

Jelikož je ve společnosti velký tlak na růst příjmů, bylo by pro ni vhodné zvýšit tyto příjmy pomocí příspěvku na stravování ve formě stravenek, čím by se příjem zaměstnanců zvýšil o 1 200,- Kč měsíčně, a pro zaměstnavatele by nevznikly žádné další náklady na rozdíl od navýšení hrubých mezd. Celkové náklady na tento benefit by byly 7 920 000,- Kč ročně, zatímco náklady na zvýšení mezd v adekvátní výši by činily 10 612 800,- Kč za rok, společnost by tedy uspořila 25,4 % nákladů. Další benefit podobného typu jsou příspěvky na penzijní pojištění. Vzhledem k nepříznivé situaci, ve které se společnost nachází a vysokým nákladů na předchozí benefit, bylo společnosti doporučeno nyní tento benefit nezavádět, ale přibližně za 2 – 3 roky situaci zanalyzovat znovu.

Co se týče služebních vozidel, bylo společnosti doporučeno začít řádně účtovat o poskytovaných služebních vozidlech a upravit tento vozový park dle návrhů uvedených v práci. Celkové náklady na toto opatření činí 167 280,- Kč za rok. Posledním analyzovaným nástrojem bylo jazykové vzdělávání zaměstnanců, tyto schopnosti jsou a

budou pro zaměstnance společnosti při práci velice důležité, proto bylo také navrženo zavedení tohoto benefitu, u nějž jsou roční náklady 102 750,- Kč.

Celkové náklady na navrhovaná opatření jsou tedy 8 190 030,- Kč za rok. Kdyby se navíc společnost rozhodla poskytovat i příspěvky na penzijní pojištění, tak za předpokladu, že by tyto příspěvky v prvním roce využívalo 20 % zaměstnanců, by náklady činily 1 320 000,- Kč ročně.

## 6 Závěr

V současné době velkého ekonomického růstu a nízké nezaměstnanosti, která způsobuje převis nabídky na trhu práce, je tlak, který vyvíjí zaměstnanci na růst svých příjmů, stále větší, a tak jsou zaměstnavatelé nuceni hledat stále nové finanční prostředky na růst mezd svých zaměstnanců. V současnosti ale také musí hledat alternativní formy odměňování ať už za účelem optimalizace nákladů, či kvůli zvýšení atraktivity pro své současné i potencionální zaměstnance. Proto většina podnikatelských subjektů poskytuje vedle klasické hrubé mzdy také určité portfolio zaměstnaneckých benefitů, které mohou být mnohdy tím pomyslným jazýčkem na vahách v situaci, kdy se lidé rozhodují o přijetí pracovní nabídky. Pro zaměstnavatele je správné nastavení systému odměňování a benefitů velice důležité, díky němu může získat kvalifikované zaměstnance, kteří podniku poskytnou konkurenční výhodu.

Cílem práce na téma „Optimalizace mzdových nákladů a benefitů u vybraného podnikatelského subjektu“ byl rozbor nynějšího stavu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů u vybraného podnikatelského subjektu, jeho vyhodnocení a návrh optimalizace struktury osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů s ohledem na daňové zatížení u zvoleného podnikatelského subjektu.

Dílčím cílem je zhodnocení stávajícího stavu zaměstnaneckých benefitů a následné navržení nových způsobů poskytování benefitů s ohledem nejen na daňovou optimalizaci, ale také s ohledem na požadavky zaměstnanců, které byly zjištěny pomocí dotazníkového šetření.

Na základě zpracování diplomové práce bylo majiteli společnosti dáno několik doporučení, majitel již v průběhu zhotovování této práce projevil zájem o výsledky a zhotovitel této práce, který je v současné době v této společnosti zaměstnán, byl pověřen, aby některé z návrhů začal připravovat na uvedení do praxe.



## 7 Použitá literatura

### Knižní zdroje

BISWAS, Bashker. Employee benefits design and planning: a guide to understanding accounting, finance, and tax implications., 2014, 416 s., ISBN 978-0133481334.

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-003-4.

KOLEKTIV AUTORŮ, *Mzdy 2017: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2017*. Praha: ASPI, 2004-. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7552-542-0

LOŠŤÁK, Milan, Petr PELECH a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2017*. Olomouc: ANAG, 2017. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-064-5.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-000-4.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2013: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2013. Praktik (Leges). ISBN 978-80-8721-266-0.

SCHMIED, Zdeněk, Růžena KLÍMOVÁ, Marie SALAČOVÁ, et al. *Průvodce mzdovou problematikou*. Bohuňovice: Oswald, 2017. ISBN 978-80-88128-12-0

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 2017. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-062-1

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2017 praktický průvodce*. Praha: Grada, 2017. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-0426-0.

### Legislativní předpisy

Daně z příjmů: zákon o daních z příjmů a zákon o rezervách: vyhlášky, pokyny a sdělení MF: přehled smluv o zamezení dvojího zdanění ; Evidence tržeb: redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, 2017. ÚZ. ISBN 978-80-7488-232-6.

ELIÁŠ, Karel a Marek SVATOSĚ. Občanský zákoník: tučně zvýrazněné změny provedené zákonem č. 460/2016 Sb.: rejstřík: redakční uzávěrka 1.1.2017. Ostrava: Sagit, 2017. ÚZ. ISBN 978-80-7488-201-2.

Sociální pojištění: pojistné na sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, organizace a provádění sociálního zabezpečení: redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, 2017. ÚZ. ISBN 978-80-7488-210-4.

Zákoník práce: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 2017. ÚZ. ISBN 978-80-7488-202-9.

Zdravotní pojištění: zákon o veřejném zdravotním pojištění, zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, zákony o zdravotních pojišťovnách: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 2017. ÚZ. ISBN 978-80-7488-212-8.

### **Internetové zdroje**

BERGLOVÁ, Lucie. *Zaměstnanecké benefity a daně* [online]. 2017 [cit. 2017-09-06]. Dostupné z: <http://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>

BLAHOVÁ, Renata. *Zaměstnanecké benefity a daně* [online]. 2015 [cit. 2017-09-06]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/vyhody-pro-zamestnance-a-jejich-daneni/>

GOLÁŇ, Tomáš. *Zaměstnanecké benefity* [online]. 2016 [cit. 2017-07-13]. Dostupné z: <http://www.golan.cz/zamestnanecke-benefity>

TRUHLÁŘOVÁ, Martina. *Zaměstnanecké benefity a daně* [online]. 2016 [cit. 2017-09-06]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnavatele-na-penzijni-a-zivotni-poj/>

## 8 Seznam tabulek, obrázků, grafů a příloh

### Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled slev na dani z příjmu pro roce 2017 .....	20
Tabulka 2: Přehled daňových zvýhodnění pro rok 2017 .....	21
Tabulka 3: Rozdělení benefitů dle daňové výhodnosti.....	28
Tabulka 4: Vybrané ekonomické ukazatele společnosti (v tis. Kč).....	42
Tabulka 5: Denní sazby zahraničních cestovních náhrad .....	43
Tabulka 6: Daňové zatížení při poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům .....	64
Tabulka 7: Vliv hodnoty služebního vozidla na čistou mzdu.....	65
Tabulka 8: Daňové zatížení při poskytování stravenek .....	67
Tabulka 9: Vliv stravenek na čistou mzdu.....	68
Tabulka 10: Vliv vkladů penzijního spoření na daňový základ.....	70
Tabulka 11: Výše státního příspěvku na penzijní pojištění .....	70
Tabulka 12: Vliv penzijního pojištění na čistou mzdu .....	72

### Seznam obrázků

Obrázek 1: Zúčtovací vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem .....	23
Obrázek 2: Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.....	24
Obrázek 3: Organizační struktura společnosti .....	40

### Seznam grafů

Graf 1: Struktura zaměstnanců dle pohlaví.....	36
Graf 2: Struktura zaměstnanců dle věku .....	37
Graf 3: Struktura zaměstnanců dle délky pracovního poměru .....	38
Graf 4: Struktura zaměstnanců dle dosaženého vzdělání .....	39
Graf 5: Struktura zaměstnanců dle pracovních pozic .....	41
Graf 6: Podíl osobních nákladů na celkových nákladech v %.....	42
Graf 7: Jaké je Vaše pohlaví? .....	46
Graf 8: Jaký je Váš věk? .....	47

Graf 9: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? .....	48
Graf 10: Jaká je Vaše pracovní pozice ve společnosti? .....	49
Graf 11: Jak dlouho pracujete ve společnosti? .....	50
Graf 12: Myslíte si, že Vaše čistá mzda odpovídá práci, kterou vykonáváte? .....	51
Graf 13: Spokojenost s čistou mzdou dle pracovní pozice .....	52
Graf 14: Myslíte si, že Váš celkový příjem odpovídá práci, kterou vykonáváte? .....	53
Graf 15: Preferoval/a byste zvýšení mzdy před adekvátním navýšením nabídky benefitů? .....	54
Graf 16: Jste spokojený s nabídkou benefitů, které Váš zaměstnavatel poskytuje? .....	55
Graf 17: Postoj k současným benefitům u řidičů kamionů .....	56
Graf 18: Postoj k současným benefitům u ostatních zaměstnanců .....	57
Graf 19: Využívání benefitů řidiči kamionů .....	58
Graf 20: Využívání benefitů ostatními zaměstnanci .....	59
Graf 21: Preference nových benefitů u řidičů .....	60
Graf 22: Preference nových benefitů u ostatních zaměstnanců .....	61
Graf 23: Víte, jak různé zaměstnanecké benefity mohou ovlivnit vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu a pro odvod zdravotního a sociálního pojištění? .....	62

## Seznam příloh

Příloha A: <b>Dotazník</b> .....	85
----------------------------------	----

## 9 Přílohy

### Příloha A: **Dotazník**

#### Dotazník

Vážení zaměstnanci,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku. Jedná se o dotazník týkající se odměňování zaměstnanců a zaměstnaneckých benefitů. Dotazník je naprosto anonymní a informace získané průzkumem budou sloužit pro zpracování mé diplomové práce. Vyplňujte prosím dotazník zodpovědně získané informace mohou posloužit ke zlepšení nabídky benefitů ve Vaší společnosti.

Děkuji za váš čas

Simon Vaňura

#### 1. Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

#### 2. Jaký je Váš věk?

- 18 - 30 let
- 31 - 40 let
- 41 - 50 let
- 51 a více let

#### 3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní vzdělání
- střední vzdělání s výučním listem
- střední vzdělání s maturitní zkouškou
- vyšší odborné vzdělání
- vysokoškolské vzdělání

4. Jaká je Vaše pracovní pozice ve společnosti?

- Řidič
- Dispečer
- Administrativní pracovník
- Jiná...

5. Jak dlouho pracujete v této společnosti?

- Méně než 1 rok
- 1 - 2 roky
- 2 - 3 roky
- 3 - 4 roky
- Více než 4 roky

6. Myslíte si, že Vaše čistá mzda odpovídá práci, kterou vykonáváte?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

7. Myslíte si, že Vaš celkový příjem odpovídá práci, kterou vykonáváte?

*Nápověda k otázce: (včetně cestovních náhrad tzv. diet)*

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

8. Preferoval/a byste zvýšení mzdy před adekvátním navýšením nabídky benefitů

- Ano  
 Spíše ano  
 Spíše ne  
 Ne

9. Jste spokojený/á s nabídkou benefitů, které Váš zaměstnavatel poskytuje?

- Ano  
 Spíše ano  
 Spíše ne  
 Ne

10. Jaký je Váš postoj k benefitům, které Váš zaměstnavatel nabízí v současnosti?

Nápověda k otázce: (5-velký zájem, 4-spíše zájem, 3-neutrální, 2-spíše nezám, 1-nezám)

	1	2	3	4	5
Zvýhodněné ubytování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Společenské prostory	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Výhodněné stravování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Výhodné mobilní tarify	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Automaty na pitnou vodu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Automaty na kávu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Služební automobil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pružná pracovní doba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 11. Které z uvedených benefitů skutečně využíváte?

- Zvýhodněné ubytování
- Společenské prostory
- Výhodné stravování
- Výhodné mobilní tarify
- Automaty na pitnou vodu
- Automaty na kávu
- Služební automobil
- Pružná pracovní doba

### 12. O jaké další benefity byste měl/a zájem?

Nápověda k otázce: (5-velký zájem, 4-spíše zájem, 3- neutrální, 2-spíše nezám, 1-nezám)

	1	2	3	4	5
Stravenky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na penzijní pojištění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na životní pojištění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Služební notebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvky na dopravu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvky na sport	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vzdělávací kurzy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvky na kulturu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. plat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zdravotní dny volna (tzv. sick days)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	1	2	3	4	5
Týden dovolené navíc	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Věrnostní odměny	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Víte jak různé zaměstnanecké benefity mohou ovlivnit vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu a pro odvod zdravotního a sociálního pojištění?

- Ano
- Částečně
- Ne