



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Fakulta ekonomická
Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

Zaměstnanecké výhody z hlediska účetnictví a z hlediska daňového systému

Vypracoval: Pavel Šíma
Vedoucí práce: Ing. Hana Hlaváčková

České Budějovice 2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavel ŠÍMA**
Osobní číslo: **E14175**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Zaměstnanecké výhody z hlediska účetnictví a z hlediska daňového systému**
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Význam tématu:

Firmy odměňují své zaměstnance kromě mzdy také nepeněžními výhodami. K oblibě zaměstnaneckých benefitů přispívá snaha firem o daňovou optimalizaci, kterou právě poskytování zaměstnaneckých výhod přináší.

Cíl práce:

Vytvořit přehled zaměstnaneckých výhod z hlediska účetnictví a daňového systému a provést průzkum využití poskytovaných zaměstnaneckých výhod.

Postup zpracování:

1. Historický vývoj zaměstnaneckých výhod.
2. Charakteristika a význam zaměstnaneckých výhod.
3. Přehled zaměstnaneckých výhod (nejznámější benefity: stravování zaměstnanců, poskytování příspěvků na pojištění, zajištění nadstandardní zdravotní péče atp.).
4. Zobrazení zaměstnaneckých výhod v účetnictví.
5. Zam. výhody z hlediska daňového režimu zaměstnavatele a zaměstnance.
6. Průzkum poskytovaných zaměstnaneckých výhod a jejich využití zaměstnanci.
7. Systém Cafeteria.
8. Zhodnocení uplatňování zaměstnaneckých výhod v současnosti a prognóza jejich budoucího vývoje.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran formátu A4


Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

1. ARMSTRONG, M. (2009). *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing.
2. ARMSTRONG, M. (2015). *Řízení lidských zdrojů : nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing.
3. DUŠEK, J. (2016). *Daně z příjmů 2016 - přehledy, daňové a účetní tabulky*. Praha: Grada Publishing.
4. KOL. AUTORŮ. (2015). *Meritum - Účetnictví podnikatelů*. Praha: Wolters Kluwer.
5. MACHÁČEK, I. (2010). *Zaměstnanecké benefity*. Praha: C.H.Beck-CZ.
6. MACHÁČEK, I. (2007). *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer.
7. PELC, V. (2011). *Zaměstnanecké benefity. Daňové a pojistné režimy benefitů*. Praha: Leges, s.r.o.
8. STEWART, G. L., BROWN, K. G. (2010). *Human Resource Management*. New York: Wiley.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Hana Hlaváčková
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: 8. února 2016
Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2017


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

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (1)
370 05 České Budějovice


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

V Českých Budějovicích dne 8. února 2016

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

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

V Českých Budějovicích

.....

Pavel Šíma

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval Ing. Haně Hlaváčkové za cenné rady, připomínky a odborné vedení při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěl také poděkovat společnosti KODE C. B. s. r. o. za poskytnutí informací a všem zaměstnancům, kteří mi pomohli vyplněním dotazníku k analýze systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti.

Obsah

1	Úvod	3
2	Literární rešerše	4
2.1	Odměňování.....	4
2.1.1	Formy systému odměňování.....	4
2.2	Mzdové formy	5
2.2.1	Časová mzda nebo plat	7
2.2.2	Úkolová mzda	8
2.2.3	Podílová (provizní) mzda	8
2.2.4	Prémie	9
2.2.5	Osobní ohodnocení	9
2.3	Příplatky	9
2.3.1	Příplatek za práci přesčas	10
2.3.2	Příplatek za práci ve svátek	10
2.3.3	Příplatek ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí.....	10
2.3.4	Příplatek za práci v noci.....	10
2.3.5	Příplatek za práci v sobotu a v neděli.....	10
2.4	Historický vývoj zaměstnaneckých výhod.....	10
2.5	Charakteristika a význam zaměstnaneckých výhod.....	11
2.6	Přehled a charakteristika vybraných zaměstnaneckých výhod v ČR.....	13
2.6.1	Mobilní telefon.....	14
2.6.2	Vzdělání	15
2.6.3	Pitný režim	16
2.6.4	Příspěvek na penzijní a životní pojištění	17
2.6.5	Zdraví.....	18
2.7	Systém Cafeteria	20
3	Cíle a metodika.....	22
4	Společnost KODE C. B. s. r. o.	24
4.1	Charakteristika společnosti KODE C. B. s. r. o.	24
4.2	Zaměstnanecké výhody v KODE C. B. s. r. o.	25
4.3	Dotazníkové šetření	26
4.3.1	Interpretace výsledků dotazníkového šetření.....	27

4.3.2	Shrnutí výsledků dotazníku a doporučení pro společnost	33
5	Zhodnocení uplatňování zaměstnaneckých výhod v současnosti a prognóza jejich budoucího vývoje	35
6	Závěr.....	37
	Summary	39
	Seznam použitých zdrojů	40
	Seznam grafů	
	Seznam tabulek	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Moderní doba klade nové nároky na řízení lidských zdrojů. Lze v nich totiž najít klíč k úspěšnému fungování jednotlivých středisek i celé společnosti. Zaměstnavatel by tak měl přicházet s novými přístupy k řízení lidských zdrojů, aby jejich prostřednictvím reagoval na dnešní požadavky svých zaměstnanců. Ty jsou samozřejmě jiné, než jaké byly před 5 nebo 10 lety, a proto je důležité mít snahu je zjistit a pochopit. V posledních letech dochází k nárůstu poptávky ze strany zaměstnanců po zaměstnaneckých výhodách, které se mnohdy stávají jedním z rozhodujících faktorů při výběru zaměstnání. Z toho plyne, že poskytované zaměstnanecké výhody jsou důležitým nástrojem pro moderní řízení lidských zdrojů.

Nabídka poskytovaných zaměstnaneckých výhod v dnešních společnostech je velice široká, a proto je cílem této bakalářské práce vytvořit jejich přehled z hlediska účetnictví a daňového systému a zanalyzovat systém výhod ve vybrané společnosti.

V teoretické části jsou stručně popsány formy odměňování, které jsou úzce spjaty se zaměstnaneckými výhodami. Zabývám se zde také jejich historií a významem a dále popisují výhody nejčastěji poskytované zaměstnancům ze strany zaměstnavatele, u nichž je vysvětlen daňový dopad jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance aplikováním metody komparace. U každé popsané výhody je k dispozici tabulka, ve které je zobrazeno účtování skutečností, které mohou nastat při poskytnutí zaměstnanecké výhody. Informace k danému tématu jsem získával studiem zákonů, které souvisí s oblastí zaměstnaneckých výhod, odborné literatury a internetových zdrojů, které lze najít v seznamu použité literatury.

V praktické části bakalářské práce se zabývám poskytováním zaměstnaneckých výhod u vybrané společnosti. Nejprve je představena společnost KODE C. B. s. r. o., kde jsem provedl průzkum pomocí metody dotazování. Pro tento vědecký postup byl základem mnou vytvořený dotazník. Analýzou vyhodnocených dotazníkových odpovědí jsem se snažil vytvořit návrh na zlepšení systému zaměstnaneckých výhod pro zmíněnou společnost.

2 Literární rešerše

2.1 Odměňování

„Odměňování v moderním řízení lidských zdrojů neznámá pouze mzdu nebo plat, popřípadě jiné formy peněžní odměny, které poskytuje organizace pracovníkovi jako kompenzaci za vykonávanou práci“ (Koubek, 2009).

Současné koncepce odměňování v organizacích jsou mnohem komplexnější a složitější. Do odměňování lze zařadit povýšení, formální uznání, ale zejména také nepeněžní zaměstnanecké výhody, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům nezávisle na jejich pracovním výkonu. Tyto výhody zaměstnanec získává na základě pracovního poměru. Do odměn lze zahrnout věci či okolnosti, které nejsou úplnou samozřejmostí, např. určitým způsobem vybavenou kancelář, přidělení určitého stroje či zařízení (kuchyňka, podložka pod nohy, rádio, automat na vodu, přidělení počítače aj.).

Dnes zaměstnanci ocení i tzv. vnitřní odměny. Jedná se o odměny, které nemají hmotnou podstatu, ale souvisejí se spokojeností zaměstnance s jeho prací. Pracovník díky těmto odměnám může nabývat příjemných pocitů, jako je užitečnost, úspěšnost, které vyplývají z možnosti zúčastňovat se důležitých aktivit a úkolů. Odměny tohoto druhu se odvíjí od osobnosti pracovníka, jeho potřeb, zájmů, postojů a hodnot.

„Vedle peněžních forem odměňování se tedy používají i nepeněžní formy, z nichž některé lze vyjádřit v penězích, ale některé v penězích vůbec vyjádřit nelze. Všechny uvedené odměny tvoří tzv. celkovou odměnu“ (Koubek, 2009).

V současnosti je odměňování zaměstnanců upraveno v zákoníku práce.

2.1.1 Formy systému odměňování

1. hmotné formy:

- nárokové: mzda nebo plat,
- nenárokové,
 - peněžní: příplatky, bonusy, prémie,
 - nepeněžní: zaměstnanecké benefity.

2. nehmotné formy:

- povýšení,
- uznání,
- větší odpovědnost,
- pracovní podmínky,
- větší samostatnost.

Cíle systému odměňování podle Armstronga (2006, s. 624) je možno rozvrhnout do deseti bodů.

1. Podnik by měl odměňovat pracovníky podle toho, jak si je cení.
2. Odměna by měla být udělena za hodnotu, kterou pracovníci vytvářejí.
3. Odměňovat spravedlivě, aby bylo zřejmé, co je důležité z hlediska výsledků a chování v práci.
4. Podporovat výkonnostní kulturu v organizaci.
5. Motivovat zaměstnance a podporovat loajalitu a angažovanost.
6. Pomoci získat a udržet si potřebné vysoce kvalifikované zaměstnance.
7. Formovat procesy celkové odměny, která se skládá jak z peněžních, tak nepeněžních odměn.
8. Tvořit příznivé pracovní vztahy.
9. Sjednotit postupy v odměňování a cíle organizace s hodnotami zaměstnanců.
10. Být pro zaměstnavatele i zaměstnance transparentní, průhledný a srozumitelný.

2.2 Mzdové formy

Mzdová forma by měla zajistit, aby mzda zaměstnance odpovídala pracovnímu výstupu.

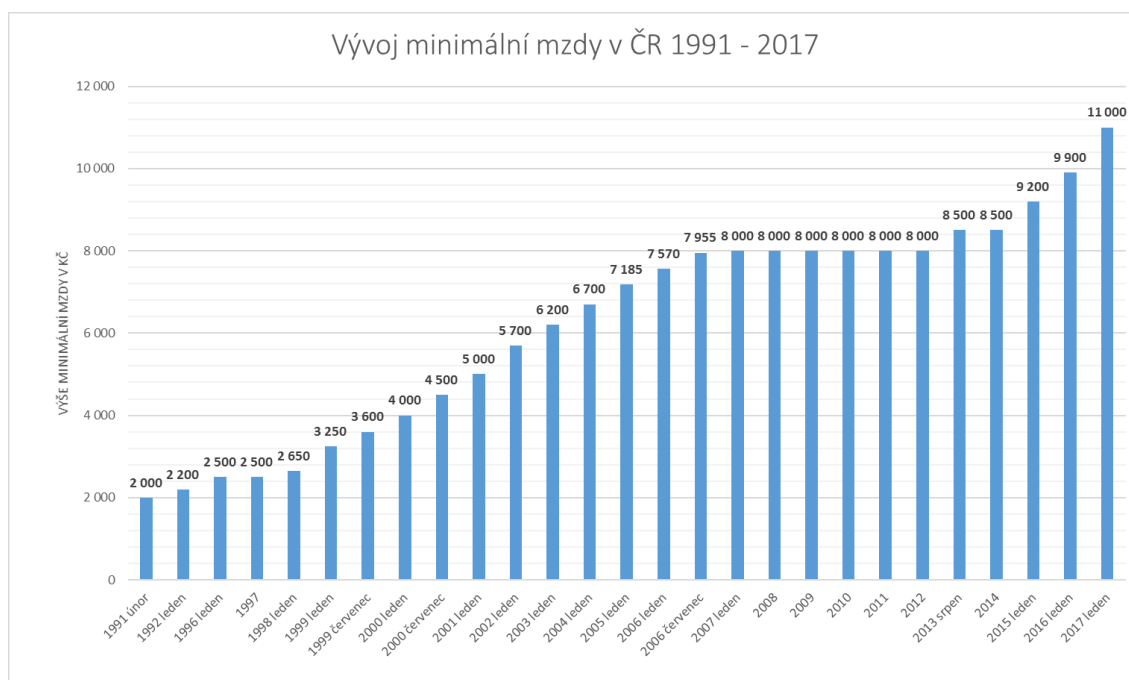
Plat – Je odměna za vykonanou práci zaměstnanci, který je zaměstnán ve veřejném sektoru ekonomiky.

Mzda – Je peněžité plnění za vykonanou práci zaměstnancem od zaměstnavatele. Pojem mzda se používá v soukromém sektoru ekonomiky.

„Minimální mzda se dá definovat jako absolutně nejnižší cena práce bez ohledu na její složitost, druh, množství a kvalitu, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009).

Minimální mzdu upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a nařízení vlády č.336/2016 Sb.

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v ČR 1991–2017



Zdroj: Vlastní zpracování, data dostupná z MPSV ČR (2016).

Z grafu lze vidět, že v současnosti je výše minimální mzdy 5,5krát větší, než tomu bylo v roce 1991, kdy vznikla samostatná Česká republika. Ke zvyšování minimální mzdy docházelo průběžně, a to za vlád, ve kterých byl premiér ze strany ČSSD, tudíž vláda byla orientována spíše levicově. Růst umožňovalo dobré fungování české ekonomiky. K zastavení růstu dochází v lednu 2007, kdy se vlády ujala strana ODS. V této době se k nám pomalu dostávala celosvětová ekonomická krize a tehdejší pravicová vláda nechtěla navyšovat minimální mzdu, aby podnikům nevzrostly v době krize mzdové náklady, což by mohlo mít za následek propouštění.

K růstu minimální mzdy o 500 Kč dochází po odeznění krize v roce 2013. V současnosti trvá trend navyšování mzdy za levicově orientované vlády ČSSD, ANO a KDU – ČSL. Hlavním argumentem pro zvyšování výše minimální mzdy je to, aby se lidem více vyplatilo pracovat, než aby pobírali různé sociální dávky v nezaměstnanosti.

Zaručená mzda stanovuje nejnižší cenu práce, ve které je zohledněna její složitost, odpovědnost a namáhavost. Byla zavedena spolu s novelizací zákoníku práce v roce 2007. Výše zaručené mzdy, na kterou vzniká zaměstnanci nárok podle zákoníku práce, smlouvy, mzdového či platového výměru za stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin pro jednotlivé skupiny prací naleznete v tabulce níže. Příklady zaměstnání ze skupin prací naleznete v příloze č. 1.

Tabulka 1: Mzdové tarify zaručené mzdy 2017

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy 2017	
	v Kč na hodinu	v Kč za měsíc
1.	66	11 000
2.	72,9	12 200
3.	80,5	13 400
4.	88,8	14 800
5.	98,1	16 400
6.	108,3	18 100
7.	119,6	19 900
8.	132	22 000

Zdroj: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

2.2.1 Časová mzda nebo plat

Částka mzdy se stanovuje za časovou jednotku (hodinu, měsíc), což může být pro zaměstnance demotivující, jelikož si svou práci může „odsedět“. Výše odměny tedy nezávisí na pracovním tempu, ale jak je výše zmíněno, pouze na odpracované době. Proto se v praxi přidává motivující prvek. Tento druh mzdy se uplatňuje tam, kde není možné přesně změřit výkon (např. učitelé, vedoucí zaměstnanci, programátoři atd.).

Jednotlivá zaměstnání jsou rozdělena do tzv. mzdových tarifů, kde je stanovena minimální a maximální hranice pro danou práci. Rozdělení prací je na základě jejich složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, dále také podle pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosažených výsledků.

Výpočet **hrubé časové mzdy** je velice jednoduchý:

$$\text{Hrubá časová mzda} = MT * t$$

MT..... Mzdový tarif

t..... Čas

2.2.2 Úkolová mzda

Výše mzdy je stanovena za určitý výkon (ks, m² ...). Tento druh mzdy je velice vhodný pro dělnické práce. Zaměstnanec je odměňován podle svého pracovního tempa, tudíž je pro něj tento druh mzdy motivací pro větší pracovní nasazení.

Její zavedení však vyžaduje stanovit předem hospodárně technologický postup, pracovní postup a normy spotřeby práce. Zaměstnavatel musí zajistit potřebné suroviny, aby zaměstnanec nebyl omezen jejich nedostatkem a mohl tak svým úsilím ovlivnit plnění výkonových norem. Neméně důležitá je spolehlivá evidence a kontrola množství a kvality práce.

Výpočet hrubé úkolové mzdy lze provést dvěma způsoby.

Mzda s úkolovými sazbami

$$\text{Hrubá úkolová mzda} = \text{ús} * q$$

ús..... Úkolová sazba

q Množství (ks, m² ...)

Mzda za normohodiny

$$\text{Hrubá úkolová mzda} = Nh * t$$

Nh..... Normohodina

t Čas (minuty, hodiny)

2.2.3 Podílová (provizní) mzda

Podílová mzda se uplatňuje v obchodních činnostech či službách. Její výše záleží buďto zcela, nebo alespoň částečně na prodaném množství. Pokud závisí zcela na prodaném množství, jedná se o přímou podílovou mzdu. U částečné závislosti má zaměstnanec garantovaný základní plat, ke kterému se připočítává většinou procentní podíl z tržeb. Pracovník tak vidí přímý vztah jeho odměny a výkonu. Nevýhodou je, že odměna je ovlivněna i vnějšími faktory, které pracovník nemůže ovlivnit (např. kvalita výrobku, preference zákazníků, hospodářská situace atd.).

V praxi se často využívají různé kombinace těchto typů mezd. Nejčastěji se jedná o kombinaci časové a podílové mzdy nebo časové mzdy s úkolovou.

2.2.4 Prémie

„Prémie jsou typickými a široce používanými pobídkovými formami. Bývají poskytovány k časové nebo úkolové mzdě“ (Koubek, 2009).

Druhy prémie

1. Periodické prémie – pravidelně se opakující prémie za určité období s jasnou závislostí na odvedeném výkonu. Prémie se vážou na splnění určitých ukazatelů. Společnost tak všechny tyto ukazatele a kritéria jejich plnění stanovuje v tzv. prémiovém řádu společnosti, ve kterém je zakotveno i to, zda se jedná o prémii individuální, nebo kolektivní.
2. Jednorázová prémie – Jedná se spíše o individuální prémii. Je to odměna za mimořádný výkon, za iniciativu, za pracovní chování apod.

2.2.5 Osobní ohodnocení

„Používá se k ohodnocení náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných výsledků práce pracovníků. Jeho velikost je dána určitým procentem základního platu, přičemž bývá stanoveno procentuální maximum, jehož ohodnocení může dosáhnout. Mělo by být přezkoumáváno vždy po periodickém formálním hodnocení pracovníků. Je to samozřejmě individuální forma“ (Koubek, 2009).

2.3 Příplatky

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příplatky ke mzdám či platům. Povinné příplatky jsou stanoveny v zákoníku práce a jedná se o příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, práci v noci, práci v sobotu a v neděli. Výše příplatků se odvíjí od průměrného výdělku jednotlivého zaměstnance. Ten se vypočítá jako podíl součtu hrubých mezd předchozího čtvrtletí a odpracovaných hodin zaměstnance. Nepovinné příplatky vycházejí z kolektivní smlouvy mezi společností a odbory dané organizace.

2.3.1 Příplatek za práci přesčas

Zaměstnanec má nárok na příplatek za práci přesčas minimálně ve výši 25 % průměrného výdělku podle §114 zákoníku práce. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že místo příplatku nabídne zaměstnanci čerpání náhradního volna.

2.3.2 Příplatek za práci ve svátek

Pokud zaměstnanec pracuje během státního svátku, náleží mu příplatek za práci ve svátek nejméně ve výši 100 % průměrného výdělku na místo náhradního volna podle §115 zákoníku práce. Náhradní volno má však přednost.

2.3.3 Příplatek ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí

„Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši a za podmínek stanovených § 117 ZP, nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 ZP jako základní sazbu minimální mzdy“ (VYPLATA.CZ, 2014).

2.3.4 Příplatek za práci v noci

Při práci v noci má pracovník nárok na příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku podle §116 zákoníku práce, pokud to není sjednáno jinak v kolektivní smlouvě. Časový interval pro práci v noci je stanoven od 22:00 hodin do 6:00 hodin.

2.3.5 Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnanec má nárok při práci v sobotu a v neděli na příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku podle § 118 zákoníku práce.

2.4 Historický vývoj zaměstnaneckých výhod

Počátky zaměstnaneckých výhod jakožto nepeněžité odměny pracovníkům se objevily na počátku širšího rozvoje námezdní práce. V dobách Rakouska-Uherska bylo zaměstnancům státních drah poskytováno uhlí.

Ve Spojených státech amerických dochází k rozvoji zaměstnaneckých výhod v době 2. světové války, kdy byl na trhu práce nedostatek pracovních sil z důvodu vojenské služby a kdy vláda pomocí regulací zakazovala růst platů. Zaměstnavatelé se tak snažili

najít jiné způsoby, jak přilákat a udržet zaměstnance. Organizace tak začaly nabízet zaměstnancům zaplacení výloh za lékaře, zřízení životního pojištění, příspěvek na stravování apod.

K největšímu rozvoji poskytování zaměstnaneckých výhod na našem území došlo počátkem 20. století, kdy český průmyslník Tomáš Baťa zahrnul do svého efektivního řízení podniku i strategii, která se týkala péče o své zaměstnance. Jako jeden z prvních podnikatelů pochopil, že péče o kvalifikaci a o sociální potřeby svých zaměstnanců může být výhodná pro obě strany.

Tomáš Baťa věřil, že poskytování kvalitní stravy může přispět ke zlepšení fyzické, tedy i pracovní kondice, a tak zavedl závodní stravování, jímž však dosáhl také dokonalejšího využití pracovní doby. Byly zavedeny preventivní lékařské prohlídky, aby měl pan Baťa přehled o zdravotním stavu svých zaměstnanců. Ve snaze zlepšit kvalitu života svých zaměstnanců vystavěl rodinné domky, které poskytoval pro ubytování dělníků a mistrů.

U zaměstnanců to vedlo k vyšší loajalitě k podniku a poskytování všech výhod splnilo účel motivace k lepšímu pracovnímu výkonu. Ten vedl ke zvýšené produktivitě práce a to celé pomohlo k dosažení základního podnikatelského cíle, jímž byla maximalizace zisku.

2.5 Charakteristika a význam zaměstnaneckých výhod

Každá společnost by nemohla dosáhnout svých cílů bez lidského pracovního kapitálu. Společnosti by proto měly své pracovníky nejen odměňovat, ale i pečovat a starat se o ně. Peníze v dnešní době nejsou pro zaměstnance všechno. Tato skutečnost vytváří tlak na zaměstnavatele, aby přicházel s inovativními způsoby motivace k pracovnímu výkonu, a proto zaměstnavatelé vytváří propracované systémy odměňování, které bývají nedílnou součástí zaměstnanecké výhody.

„Zaměstnanecké výhody (požitky) jsou takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují“ (Koubek, 2009).

To znamená, že nejsou přímo spjaty s pracovním výkonem zaměstnance. Zaměstnavatel při jejich poskytování přihlíží k délce pracovního poměru, pracovní pozici nebo k zásluhám v organizaci. Jediným omezením pro nepeněžní plnění poskytované od zaměstnavatele zaměstnanci je daňová uznatelnost výhod.

Legislativní normy, které ovlivňují rozhodování při poskytování zaměstnaneckých výhod a jejich výši, jsou zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Menší společnosti si samy ve vnitřním předpise rozhodují, jaké zaměstnanecké výhody budou svým zaměstnancům poskytovat na základě poptávky od svých pracovníků. U větších společností, které mají odbory, jsou zaměstnanecké výhody jedním z důležitých bodů jednání o kolektivní smlouvě.

Když má podnik dobře nastavený systém odměňování, který má sladěný se systémem poskytování zaměstnaneckých výhod, může dosáhnout větší atraktivnosti pro zaměstnance na trhu práce, protože je srozumitelný a transparentní. Výhodami se snaží zaměstnavatel zapůsobit na spokojenost a loajálnost svých zaměstnanců, protože spokojený zaměstnanec dělá svému podniku reklamu mezi svými přáteli a tím posiluje image podniku navenek. Výhody také eliminují nevhodné chování, jako je zvýšená absence, fluktuace kvalifikovaných zaměstnanců. Hlavním cílem však zůstává motivace k lepšímu pracovnímu výkonu.

Zaměstnanecké výhody lze poskytovat

1. Individuálně – Poskytují se většinou jednorázově přímo konkrétnímu zaměstnanci. Jedná se o podpory při neštěstí v rodině, při dlouhodobé nemoci, při živelné pohromě apod.
2. Plošně – Týkají se všech zaměstnanců bez rozdílu. Nejčastěji se mezi tyto výhody řadí stravování, zvýhodněné půjčky, příspěvek na penzijní a životní pojištění, příspěvky na rekreaci.
3. Podle statusu zaměstnance – Jsou určena zaměstnancům podle jejich postavení v podniku. Řadíme sem služební telefon, notebook, automobil apod.
4. Výběrově – Podnik nabídne množství výhod, ze kterých mohou zaměstnanci čerpat na základě splnění cílů, zásluh či získaných bodů. Využívá se k tomu systém Cafeteria.

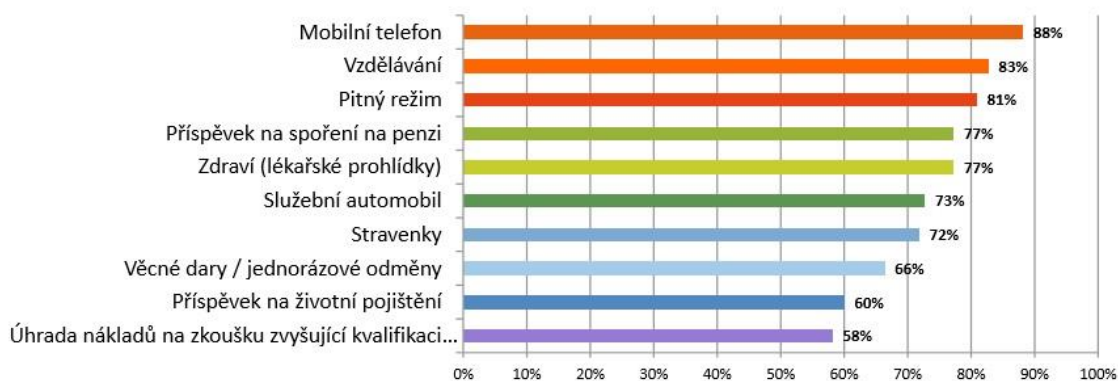
Zaměstnanecké výhody určené všem zaměstnancům firmy mohou zaměstnavatelé poskytovat dvěma způsoby:

- Fixní systém výhod – Zaměstnavatel vybere a nabídne zaměstnancům základní výhody a je na samotném zaměstnanci, zda tyto benefity využije, nebo ne. Největší nevýhodou fixního systému je, že nezohledňuje momentální potřeby zaměstnanců. Zaměstnavatel tak vynaloží své peníze na skupinu zaměstnaneckých výhod, ale zaměstnanci o ně nemusí projevit zájem (např. vstupenky do bazénu, na kulturní akce, očkování proti chřipce apod.).
- Flexibilní systém výhod (Cafeteria) – Je systém, který je podobný e-shopu. Zaměstnanec získává od zaměstnavatele body při splnění podnikových či osobních cílů, které jsou uvedeny ve vnitřním předpise organizace. Každý zaměstnanec má zřízené konto se svými body a na základě získaného počtu bodů si zaměstnanec volí z nabídky výhody podle svých potřeb a preferencí.

2.6 Přehled a charakteristika vybraných zaměstnaneckých výhod v ČR

V roce 2015 realizovala NN pojišťovna ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR průzkum poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Zúčastnilo se ho 110 společností z České republiky. Sběr dat probíhal přes on-line dotazník na webových stránkách www.emplyeebenefits.cz ve dnech 30. 6. – 30. 7. 2015.

Graf 2: Poskytované zaměstnanecké benefity v ČR 2016



Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR (2015)

Z uvedených dat lze vidět, že je stále nejčastěji poskytovaným benefitem mobilní telefon. Do popředí se také dostávají zaměstnanecké benefity, jako je vzdělání, pitný režim a příspěvek na penzijní pojištění. Prvních pět zaměstnaneckých benefitů si nyní přiblížíme podrobněji.

2.6.1 Mobilní telefon

V současnosti, kdy došlo k vysokému pokroku na trhu s mobilními, chytrými telefony, se stal mobilní telefon nedílnou součástí vybavení každé společnosti. Používání mobilního telefonu by mělo být přesně upraveno ve vnitřním předpise.

Při používání mobilního telefonu zaměstnancem se většinou posuzuje, v jakém poměru je využívání telefonu pro firemní činnost a pro soukromé účely.

V praxi mohou nastat 3 varianty:

1. Zaměstnavatel hradí veškeré náklady, které jsou spojené s využitím telefonu. V tomto případě je mobilní telefon určen jen pro firemní účely.
2. Zaměstnavatel hradí pevnou částku. Zaměstnanec hradí částku, která je nad limitem stanoveným zaměstnavatelem.
3. Je vedena přesná evidence soukromých hovorů na základě rozpisu za služby. Tyto hovory si zaměstnanec hradí v plné výši.

Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelné náklady za mobilní telefon jen ty, které se týkají firemní činnosti. Náklady za soukromé hovory se stávají daňově uznatelnými jen v případě, že je zaměstnavatel vyúčtovává svému zaměstnanci.

Jestliže dostal zaměstnanec od svého zaměstnavatele mobilní telefon, který může využívat pro soukromé účely – tzn. mobilní telefon nezůstává v práci, ale zaměstnanec si ho nosí i domů, zaměstnanci se tak zvyšuje superhrubá mzda o 1 % z pořizovací ceny majetku.

Tabulka 2: Účtování faktury za telefon

Položka	MD	D
Faktura přijatá za telefonní služby	518	321
DPH	343	321
Vyúčtování soukromých hovorů zaměstnanci	331	648
DPH	331	343

Zdroj: Vlastní zpracování

2.6.2 Vzdělání

Pro úspěch každé společnosti jsou pracovníci a jejich know-how velmi důležité. Podniky tak investují prostředky do zvyšování kvalifikace svých pracovníků, protože na českém trhu práce je nedostatek kvalifikované pracovní síly. Vzdělání tak představuje dlouhodobou investici pro zaměstnavatele, a proto při dražším školení uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem smlouvu. Zaměstnanec se v ní zaváže, že bude pracovat pro zaměstnavatele určitou dobu, nejdéle však 5 let po absolvování školení nebo vzdělání, jinak by náklady spojené se zvýšením kvalifikace musel vrátit zaměstnavateli.

Vzdělání u zaměstnanců je upraveno zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pro uznání výdajů jako daňového nákladu do základu daně z příjmů pro zaměstnavatele není důležitá forma vzdělávání, ale podstatné je, zda souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance. Pokud nebude prokázána souvislost s předmětem činnosti zaměstnavatele, bude se jednat o náklad daňově neuznatelný.

Tabulka 3: Prohlubování a zvyšování kvalifikace

	Prohlubování		Zvyšování
Zákoník práce	§ 230		§ 205, § 231, § 232
Jedná se o	výkon práce		překážka v práci
Přísluší za to	mzda či plat		pracovní volno s náhradou mzdy
Cestovní náhrady	lze		nelze
Nepeněžní plnění (tj. platí zaměstnavatel)	Zaměstnavatel	Zaměstnavatel	daňově (§ 24/2/j/3)
	Zaměstnanec	Zaměstnanec	osvobozeno (§ 6/9/a)
Peněžní plnění	Zaměstnavatel	Zaměstnavatel	daňově (§ 24/2/j/3)
	Zaměstnanec	Zaměstnanec	zdanitelný příjem (§ 6)

Zdroj: Dušek (2016)

Tabulka 4: Účtování faktury za vzdělání

Položka	MD	D
Faktura za školení, jazykový kurz	518	321
DPH	343	321

Zdroj: Vlastní zpracování

2.6.3 Pitný režim

Jednou z povinností zaměstnavatele je vytvořit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a vhodné podmínky pro své zaměstnance. Jednou z podmínek je i zajištění pitného režimu.

Pokud je zaměstnavatel poskytuje nepeněžní formou, náklady spojené s pořízením nápojů jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné pouze při splnění kritérií tzv. ochranných nápojů. „Požadavky na ochranný nápoj jsou dále blíže specifikovány dle náročnosti druhu práce, tedy dle tříd práce uvedených v nařízení vlády v příloze č. 1, části A, tabulce č. 1. V případě, že jde o práci zařazenou do třídy práce I až III a, se jako ochranný nápoj poskytuje přírodní minerální voda slabě mineralizovaná, pramenitá voda nebo voda splňující obdobné mikrobiologické, fyzikální a chemické požadavky jako u jmenovaných vod. U prací zařazených do tříd III b až V se jako ochranný nápoj poskytuje přírodní minerální voda středně mineralizovaná nebo voda s obdobnou celkovou mineralizací, avšak množství této vody se omezuje na polovinu, druhou polovinu množ-

ství ochranného nápoje je nutno pokrýt přírodní minerální vodou slabě mineralizovanou, pramenitou vodou nebo vodou obdobné kvality“ (khsstc.cz, 2015).

Zaměstnavatel je musí svým zaměstnancům poskytovat bezplatně. Další daňový náklad pro zaměstnavatele je pitná voda, a to bez ohledu na zdroj, podle ZDP § 24/2/j/1.

Nealkoholické nápoje na pracovišti a jiné druhy, jako je káva, čaj, představují pro podnik daňově neuznatelné náklady.

Tabulka 5: Účtování nápojů

Položka	MD	D
Nákup ochranných nápojů	501	211
DPH	343	211
Nákup pitné vody, balené pitné vody	501	211
Nákup čaje, kávy, nealkoholické ochucené nápoje	513	211

Zdroj: Vlastní zpracování

2.6.4 Příspěvek na penzijní a životní pojištění

„Zaměstnavatel může přispívat zaměstnancům na jejich

- a) penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- b) doplňkové penzijní spoření,
- c) penzijní pojištění,
- d) soukromé životní pojištění (pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo důchodové pojištění).

Za podmínek sjednaných v příslušné smlouvě. Příspěvky zaměstnavatele nejsou omezeny zákonem. Je na rozhodnutí zaměstnavatele (na základě smlouvy se zaměstnancem, vnitřního předpisu apod.), kolik bude zaměstnanci přispívat. Podle ZDP § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 se jedná o daňový náklad bez omezení“ (Líbal a Kohout, 2015).

Limit pro příspěvek zaměstnavatele se od roku 2017 zvýší na 50 000 Kč za rok na jednoho zaměstnance oproti roku 2016 (zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů v platném znění § 6, odst. 9 písm. p).

Zaměstnavatel z příspěvku do limitu neplatí sociální a zdravotní pojištění, což pro něho znamená úsporu 34 % nákladů oproti přímému navýšení mzdy. Zaměstnanec z tohoto příspěvku také neodvádí sociální a zdravotní pojištění a ani mu nezvyšuje základ pro výpočet daně z příjmu.

Zaměstnanec si bude moci odečíst od základu daně za rok 2017 příspěvek na penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření do maximální výše 24 000 Kč a 24 000 Kč pro soukromé životní pojištění oproti maximální částce 12 000 Kč pro každý typ připojištění v roce 2016. Týká se to příspěvků, které si hradí zaměstnanec sám (zákon č. 518/1992 Sb. o daních z příjmů v platném znění, § 15).

Tabulka 6: Účtování příspěvku na penzijní pojištění

Položka	MD	D
Příspěvek na penzijní pojištění sražené ze mzdy	331	379
Příspěvek na penzijní pojištění hrazené od zaměstnavatele	527	379
Platba příspěvku na penzijní pojištění penzijní společnosti	379	221

Zdroj: Vlastní zpracování

2.6.5 Zdraví

V dnešní době zvyšuje popularitu zaměstnavatele způsob, jakým se stará o sportovní vyžití zaměstnanců, jejich sociální potřeby a také zdraví. Společnosti mají ale jako jeden z hlavních cílů optimalizaci výrobního provozu či dobrý chod podniku. Proto se jeví pro zaměstnavatele jako výhodné investovat do sportovního vyžití, prevence proti onemocnění svých zaměstnanců, protože jejich častá absence by měla výrazný vliv na chod podniku. Zaměstnavatel si na tyto výdaje může utvořit sociální fond z čistého zisku.

Jako zaměstnaneckou výhodu do této skupiny výhod lze zařadit příspěvek na rekreaci, zvýhodnění vstupu do fitness center, poskytování vitamínových balíčků, proplácení cílených lékařských vyšetření a očkování.

Všechny zaměstnanecké výhody týkající se těchto služeb budou osvobozeny od daně z příjmu, odvodů sociálního a zdravotního pojištění za předpokladu, že se bude jednat o nepeněžitě plnění. Tuto podmínku je nejlepší splnit prostřednictvím voucheru do konkrétního sportovního, rekreačního či zdravotního zařízení. Zaměstnavatel tak uhradí veškeré náklady a svému zaměstnanci předá zaplacený voucher. Omezující částka je stanovena jen u příspěvku na rekreaci. Ten je osvobozen do výše 20 000 Kč za rok.

Podle zákona o dani z příjmu § 6, odst. 9, písm. d) lze za nepeněžitý příjem považovat i poskytnutí zařízení pro rodinné příslušníky zaměstnance.

„U zaměstnavatele nelze daňově uznat náklady podle zákona o dani z příjmu § 25, odst. 1, písm. h) „nepeněžitě plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě

1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce,
2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3“ (Marková, 2017).

Tabulka 7: Účtování tvorby sociálního fondu a jeho využití

Položka	MD	D
Tvorba sociálního fondu	431	427
Faktura přijatá za služby rekreačního zařízení nebo sportovního zaří	528	321
Čerpání fondu na rekreační zařízení	427	528
Z pokladny hrazena nadstandardní zdravotní péče o zaměstnance	427	211

Zdroj: Vlastní zpracování

2.7 Systém Cafeteria

V současné době, kdy se zaměstnavatelé snaží nalákat nové zaměstnance i prostřednictvím poskytování zaměstnaneckých výhod, je důležité mít správně nastavenou jejich politiku. Zejména u velkých společností, kde jsou zaměstnáváni lidé různých věkových kategorií, je těžké nastavit fixní zaměstnanecké benefity. Pro lepší spokojenost svých zaměstnanců si společnosti zřizují flexibilní systém na poskytování zaměstnaneckých výhod. Takový systém si buď podnik zřizuje sám, nebo využívá tzv. outsourcingu a najme si specializovanou společnost.

Cafeteria systém je pro podnik nástrojem, jehož prostřednictvím lze jednoduše a efektivně realizovat politiku zaměstnaneckých benefitů. Jedná se o automatizovaný, externě dodávaný a spravovaný systém. Systém Cafeteria se obvykle dělí na pět základních oblastí, ze kterých zaměstnanec volí z nabídky využití firemního příspěvku: finanční služby (např. stavební spoření, penzijní připojištění), nadstandardní zdravotní péče, vzdělávání, profesní zázemí a volný čas. Princip jeho fungování spočívá v tom, že externí společnost nabídne široké portfolio zaměstnaneckých výhod. Každý zaměstnanec má zřízené virtuální konto, kde se kumulují bonusové body. Tyto body lze směnit za zaměstnancem zvolené výhody.

Cafeteria se tak stává velmi důležitou stimulační a motivační složkou. Systém podporuje vnitřní motivaci u zaměstnanců, protože sami odpovídají za to, jakých výhod dosáhnou. Jejich motivace je také zvýšena tím, že ve flexibilním systému mohou neustále v průběhu času měnit typy výhod, a tak nejsou odkázáni jen na předem určené výhody jako u fixních systémů. Zaměstnanec si tak více uvědomuje, že výhody nejsou samozřejmostí, protože při omezeném počtu bonusových bodů musí někdy obětovat jednu výhodu ve prospěch druhé, což napomáhá k lepšímu ocenění poskytovaných benefitů.

V současné době se stává součástí systému Cafeteria produkt Bonus sacrifice. Tento produkt přidává další možnost zaměstnanci při rozhodování. Může si zvolit, jestli přidělené body ponechá v Cafeterii, anebo si je převede do mzdy v podobě peněz, kde se částka řádně zdaní.

Druhy podle počtu bodů

1. S fixním počtem bodů – všichni zaměstnanci v podniku mají na kontě stejný počet bonusových bodů.
2. S variabilním počtem bodů – počet bonusových bodů závisí na hodnocení zaměstnance, jeho přínosu pro podnik, délce zaměstnání.

Organizace se snaží vytvořit unikátní nabídku a flexibilitu výběru benefitů. Obecně ale existují tři základní koncepce projekce Cafeteria systému:

1. **Systém jádra** – V této koncepci jsou benefity rozděleny na pevnou složku, tzv. jádro, a pohyblivou složku, tzv. volitelný blok. Pevná složka je stanovena pro všechny zaměstnance stejně a má za úkol uspokojit minimální sociální potřeby zaměstnanců. Pohyblivá složka má za úkol uspokojit specifické potřeby každého zaměstnance na základě jeho individuálních preferencí.
2. **Systém bufetu** – Na základě získaných bonusových bodů si zaměstnanec může zvolit a požadovat jím preferované benefity. Je tedy omezen pouze svým rozpočtem bodů. Složky systému podnik volí na základě preference od svých zaměstnanců.
3. **Systém menu** – systém menu se liší od systému bufetu tím, že už jsou zde nadefinované určité skupiny výhod. Pracovník tak nevolí jednotlivé výhody, ale zvolí si předem nadefinovanou skupinu výhod. Ty pak nelze upravit.

Tabulka 8: Výhody a nevýhody Cafeteria systému

Výhody	Nevýhody
Flexibilita – systém lze průběžně aktualizovat na základě zpětné vazby od zaměstnanců	Vyšší prvotní investice na zavedení systému (nasmlouvání dodavatelů, průzkum u zaměstnanců apod.)
Transparentnost, informovanost – jsou dána jasná pravidla, jak systém funguje	Složitější zavedení
Svobodná volba a velmi dobrý nástroj pro motivaci pracovníků	Náročná administrativa
Efekt množstevní slevy na určitý druh zaměstnanecké výhody	Vyšší náklady na správu systému
Snížení nákladů na zaměstnanecké výhody, které jsou málo využívány	

Zdroj: Vlastní zpracování

3 Cíle a metodika

Hlavním cílem bakalářské práce je vytvořit přehled poskytovaných zaměstnaneckých výhod z hlediska účetnictví a daňového systému a provést průzkum jejich využití ve vybrané společnosti

Cílem teoretické části je charakterizovat pojem zaměstnanecké výhody a jejich vývoj. Nejpoužívanější zaměstnanecké výhody jsou popsány i z daňového hlediska jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance. K tomu je využívána metoda komparace, která byla nápomocna k definování vybrané zaměstnanecké výhody a srovnává vliv popsané výhody na daně u zaměstnavatele a zaměstnance. Cílem praktické části je zhodnocení využívání zaměstnaneckých výhod ve společnosti KODE C. B. s. r. o.

Potřebné informace pro teoretickou část byly čerpány ze zákonů, odborné a vědecké literatury, která se zabývá problematikou zaměstnaneckých výhod, a také z dostupných internetových stránek zaměřených na danou problematiku.

Praktická část bakalářské práce začíná charakteristikou vybrané společnosti KODE C. B. s. r. o., která se zabývá silniční a nákladní automobilovou dopravou zaměřenou na obslužnost provozoven na výrobu betonu a asfaltu. Následně jsou představeny poskytované zaměstnanecké výhody této společnosti. Ke sběru dat o poskytování zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti byl využit přístup k vnitřním předpisům společnosti, dotazování, rozhovor s jednatelem společnosti a dotazníkové šetření mezi zaměstnanci. Tyto prostředky získávání dat sloužily jako podklad pro metodu analýzy zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti. Výstupy z analýzy byly využity k poznání chování a zjištění preferencí zaměstnanců. Tím bylo možno zhodnotit celý systém poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Na základě těchto výstupů a hodnocení bylo zformulováno doporučení ke zlepšení systému poskytovaných zaměstnaneckých výhod.

Dotazníkové šetření bylo strukturováno podle výzkumných otázek, které se týkaly spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami, zda zaměstnanci motivují spíše peněžité nebo nepeněžité výhody a jestli jim vyhovuje současný fixní systém poskytování zaměstnaneckých výhod, nebo by uvítali jejich flexibilní systém. Vyjma získaných odpovědí na výzkumné otázky došlo ke shromáždění i dalších identifikačních informací o zaměstnancích, jako jsou věk, doba zaměstnání a pohlaví respondentů.

Všechna zjištění byla vyhodnocena pomocí počítače a programů Microsoft Word a Microsoft Excel 2016. Pomocí těchto programů byla zpracována data do textu, tabulek a grafů.

4 Společnost KODE C. B. s. r. o.

4.1 Charakteristika společnosti KODE C. B. s. r. o.

Při zpracování své bakalářské práce jsem požádal o spolupráci společnost KODE C. B. s. r. o. Společnost vznikla 12. července roku 1999 a její hlavní činností je silniční nákladní motorová doprava. KODE C. B. působí po celé České republice, ale hlavním regionem působení jsou jižní Čechy, a proto zde společnost zřídila provozovnu v Českých Budějovicích. V současné době KODE C. B. zaměstnává 25 pracovníků. V době od jara do podzimu společnost najímá i další řidiče pro splnění přeprav, jelikož v tomto období betonárny, obalovny a lomy pracují naplno. V tomto období pak může být zaměstnáno i 50 lidí.

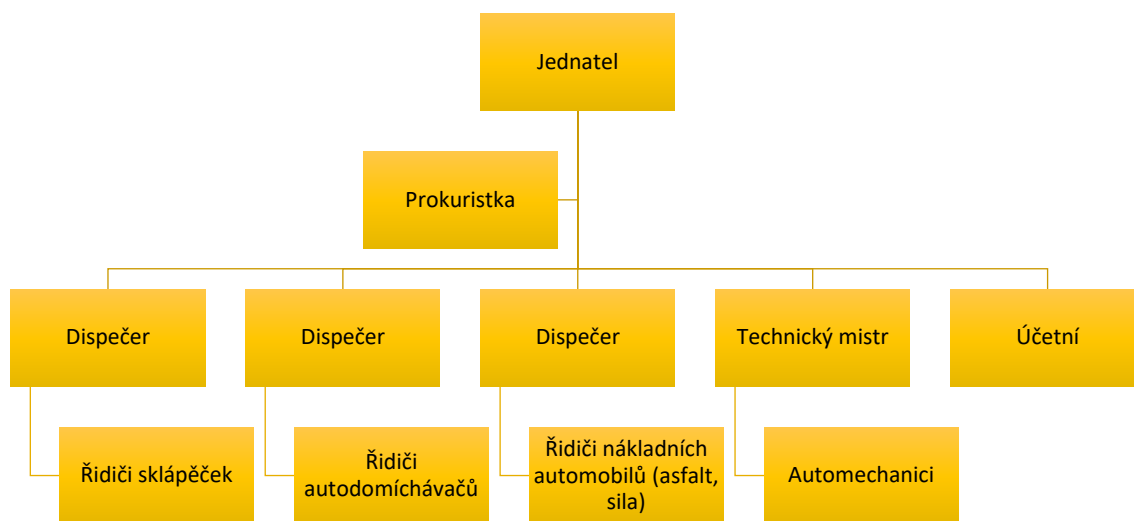
Svémi dopravními službami zajišťuje obslužnost provozoven na výrobu betonových a asfaltových směsí. Předmětem přepravy je drcené kamenivo, šterkopísky, cement. Firma se specializuje na zajištění přepravy horkých primárních asfaltů z rafinérií do výrobních závodů obalovaných směsí v celé České republice.

V roce 2001 společnost pořídila do své flotily nákladních automobilů autodomíchávače na přepravu betonových směsí pro komplexnější dopravní obslužnost betonáren v Jihočeském kraji.

Nejdůležitějšími obchodními partnery společnosti jsou CEMEX, Českomoravský beton BHG, ČR Beton, Eurovia, Skanska.

Společnost KODE C. B. při přepravách využívá vozy na vysoké technické úrovni splňující požadované normy dle předpisů EU.

Obrázek 1: Organizační struktura KODE C. B. s. r. o.



Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Zaměstnanecké výhody v KODE C. B. s. r. o.

V této společnosti je fixní systém zaměstnaneckých výhod. Plošně je zaměstnancům poskytnut služební mobilní telefon a k němu zvýhodněný tarif od operátora, dar k jubileu, vzdělávání a proplacení lékařských prohlídek. Dispečerům a technickému mistrovi je ještě navíc k plošným výhodám poskytnut i služební automobil.

Služební telefon s neomezeným mobilním tarifem je k dispozici všem zaměstnancům, jimž je tak zvýšena mzda o 1 % vstupní ceny mobilního telefonu. Tarify řidičů jsou bez možnosti mobilního připojení k internetu. Je to z toho důvodu, že přepravují náklad i do zahraničí. Zaměstnavatel se tak snaží předejít vysokým účtům za telefonní služby. Ostatní pracovníci mají k dispozici k mobilnímu tarifu balíček 1,5 GB mobilních dat. Soukromé hovory zaměstnavatel svým zaměstnancům vyúčtovává.

Dar k jubileu je poskytován všem zaměstnancům. Je poskytován k významnému věkovému jubileu. O jeho výši však rozhoduje jeho významnost. Dar je vyplácen peněžní formou (2000,- Kč až 5 000,- Kč). U zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad. Pro zaměstnance je to zdanitelný příjem a odvádí z něj zdravotní i sociální pojištění.

Vzdělávání zaměstnanců platí zaměstnavatel. U řidičů se jedná zejména o získávání a zdokonalování způsobilosti k řízení motorových vozidel, protože pravidelné školení

řidičů prohlubuje jejich kvalifikaci, je to tedy pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad. Pro zaměstnance je tento nepeněžitý příjem osvobozen od daně z příjmu.

Kvůli lepší péči o své zaměstnance jim proplácí podnik lékařské prohlídky, a to preventivní i specializované. Hraje však zde roli i to, že během sezóny stavebních prací si společnost nemůže dovolit vysokou absenci, a to zejména pak u řidičů, jinak by nemohla provozovat své podnikání.

U služebního automobilu si podnik uplatňuje veškeré náklady, které jsou s automobilem spojeny. Pokud zaměstnanec chce využít osobní automobil k soukromým účelům, žádá o zapůjčení vozidla. Na základě ujetých kilometrů při soukromém využití je zaměstnanci vyúčtována částka za jeho užití. Pro zaměstnavatele je to výnos, který musí zdanit.

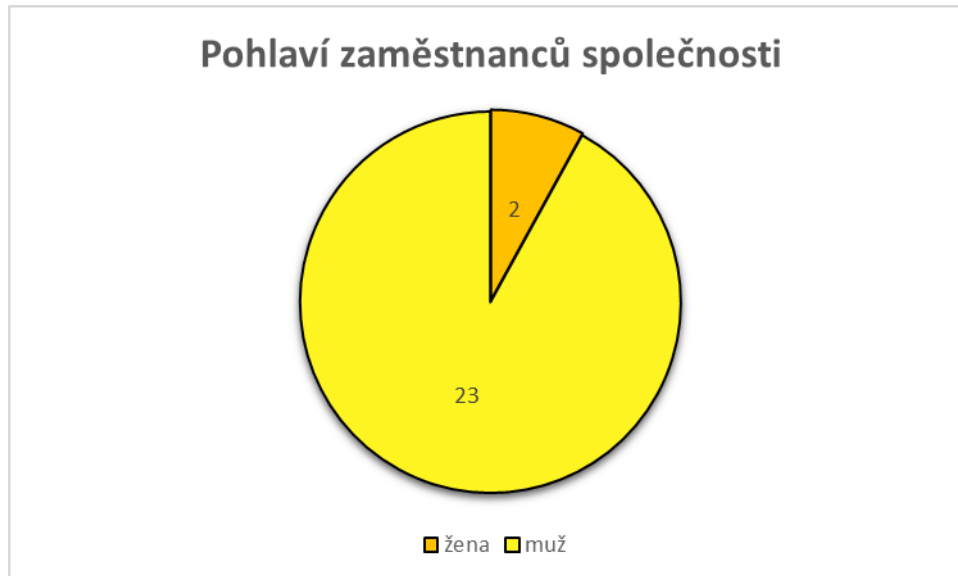
4.3 Dotazníkové šetření

Prostřednictvím dotazníkového šetření byla zjišťována spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami v této společnosti. Toto šetření se uskutečnilo od 5. ledna 2017 do 31. ledna 2017. Dotazník se skládal ze 7 otázek, které měly zjistit spokojenost se současným systémem poskytovaných zaměstnaneckých výhod a jejich nabídkou. Zbylé 3 otázky sloužily k bližší identifikaci zaměstnance. Forma dotazníku byla písemná, anonymní a týkala se všech 25 stálých zaměstnanců společnosti. Návratnost dotazníku byla 100 %.

4.3.1 Interpretace výsledků dotazníkového šetření

Otázka č. 1: Jaké je vaše pohlaví?

Graf 3: Pohlaví zaměstnanců

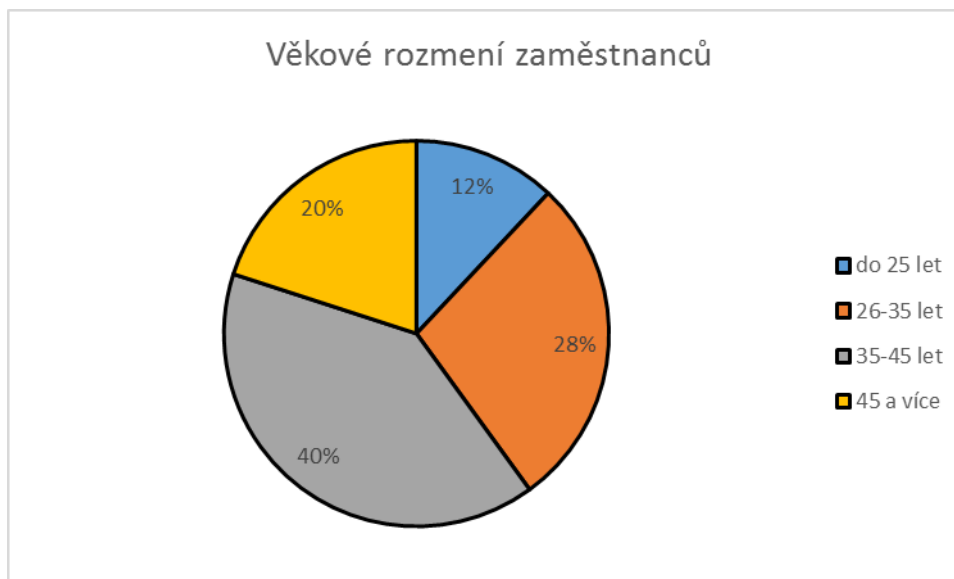


Zdroj: Vlastní zpracování

Podle grafu vidíme, že se dotazníkového šetření zúčastnilo 23 mužů a 2 ženy. Výrazná převaha mužů ve společnosti je dána charakteristikou podniku, který se věnuje autodopravě, tudíž většina zaměstnanců je zaměstnána na pozici řidič nákladního automobilu.

Otázka č. 2: V jakém věkovém rozmezí se nacházíte?

Graf 4: Věkové rozmezí zaměstnanců

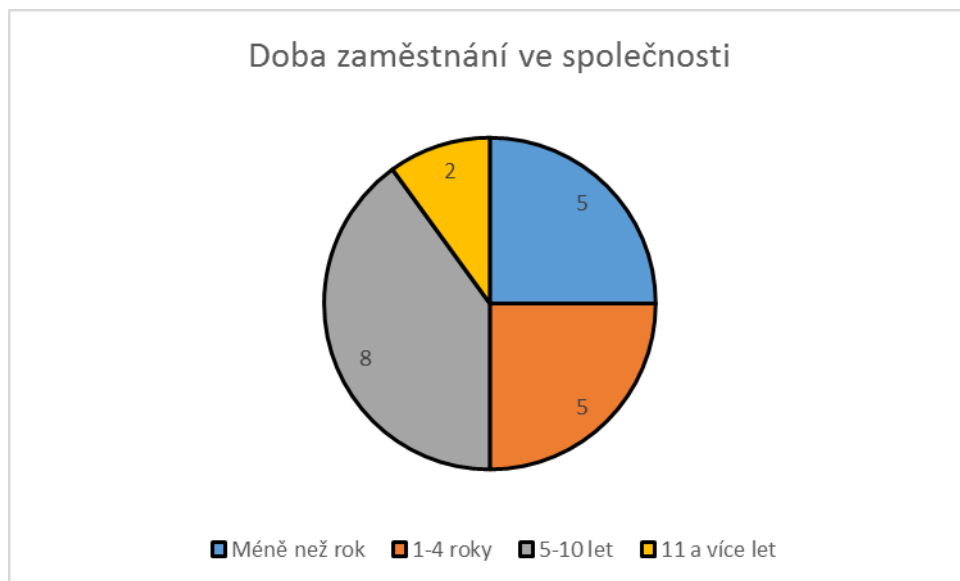


Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanci společnosti se nejčastěji nachází ve věku 35–45 let. Je to způsobeno tím, že společnost si chce udržovat zkušené a spolehlivé zaměstnance. U řidičů vyžaduje řídičské zkušenosti a spolehlivost, tudíž všichni jsou rozděleni do kategorií 26–35 let a 35–45 let. U dispečerů záleží na pracovních zkušenostech a obchodních kontaktech. Ti se nachází v kategorii 45 let a více. Nejmladšími zaměstnanci jsou automechanici.

Otázka č. 3: Jak dlouho jste zaměstnán (a) ve společnosti KODE C. B. s. r. o.?

Graf 5: Doba zaměstnání ve společnosti



Zdroj: Vlastní zpracování

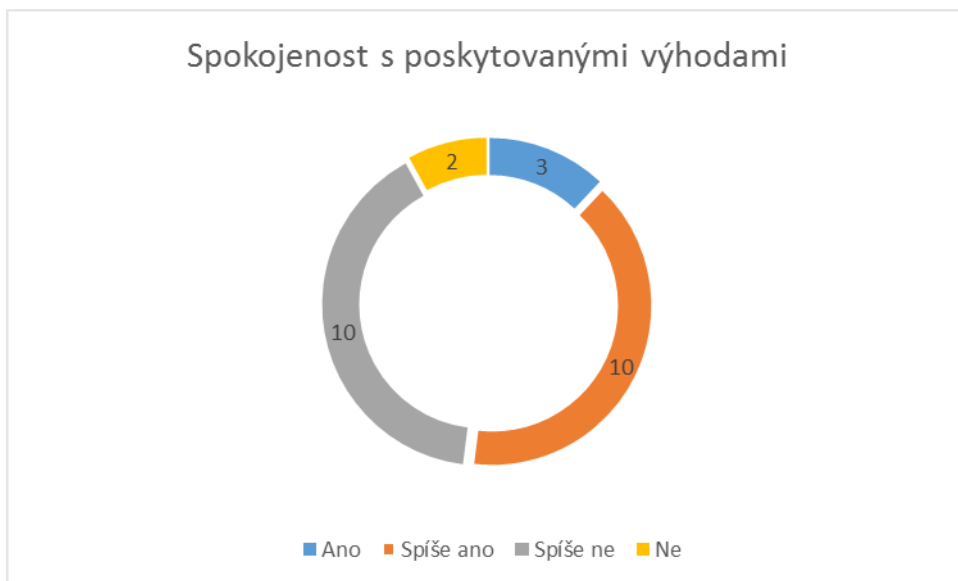
V podniku pracují pouze 2 zaměstnanci, kteří jsou ve firmě 11 a více let. Jedná se o zaměstnance, kteří působí ve společnosti od jejího vzniku. Největší fluktuace zaměstnanců probíhá na dílně, jedná se o pozice automechanik, jinak se společnost snaží udržet své zaměstnance.

Otázka č. 4: Poskytuje Vám zaměstnavatel zaměstnanecké výhody?

U této otázky vybrali všichni respondenti odpověď ano.

Otázka č. 5: Jste spokojen (a) s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami?

Graf 6: Spokojenost s poskytovanými výhodami

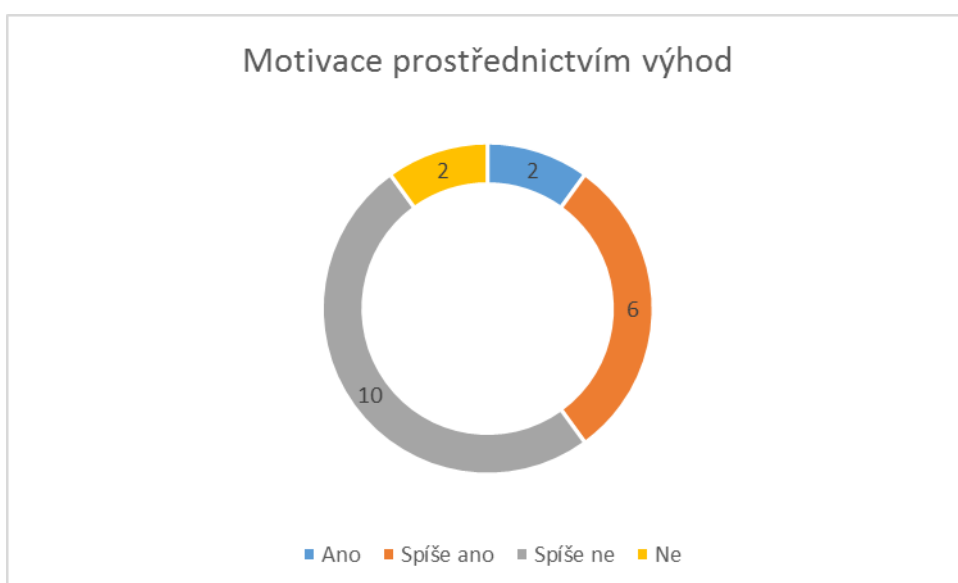


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf týkající se spokojenosti se zaměstnaneckými výhodami nám ukazuje, že zaměstnanci lze rozdělit na nespokojené a spokojené. V dalších otázkách nalezneme odůvodnění.

Otázka č. 6: Motivují Vás výhody od zaměstnavatele k lepším pracovním výkonům?

Graf 7: Motivace prostřednictvím výhod

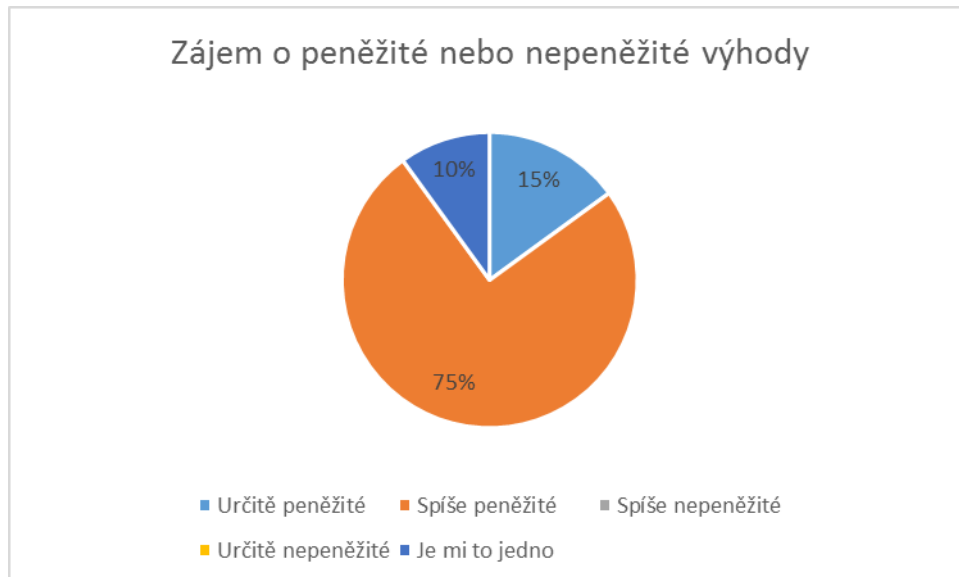


Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanci nejsou příliš motivováni poskytovanými zaměstnaneckými výhodami. Důvod bych hledal v jejich nabídce, která není nijak velká a dle mého názoru ani příliš zajímavá.

Otázka č. 7: Zajímají Vás více peněžité, nebo spíše nepeněžité výhody?

Graf 8: Zájem o peněžité, nebo nepeněžité výhody



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že zájem o peněžní výhody má až 85 % zaměstnanců. Jediná peněžní výhoda, která je poskytována, je dar k jubileu, takže zaměstnanci se snaží plnit své pracovní úkoly tak, aby splňovali podmínky pro získání finančních odměn, které jsou stanoveny ve vnitřním předpise odměňování.

Otázka č. 8: Jaké z poskytovaných výhod využíváte? Zaškrtněte Vámi využívané.

Graf 9: Využívanost zaměstnaneckých výhod

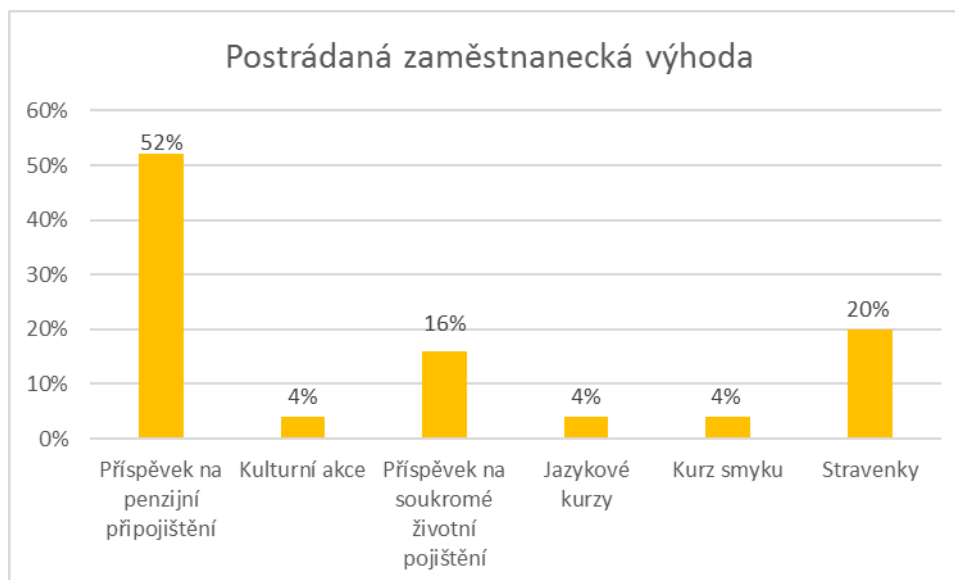


Zdroj: Vlastní zpracování

Využívanost výhod odráží to, že plošné zaměstnanecké výhody využívají všichni zaměstnanci. Služební auto je k dispozici pouze dispečerům a technickému mistrovi.

Otázka č. 9: Jakou zaměstnaneckou výhodou postrádáte nejvíce?

Graf 10: Postrádaná zaměstnanecká výhoda

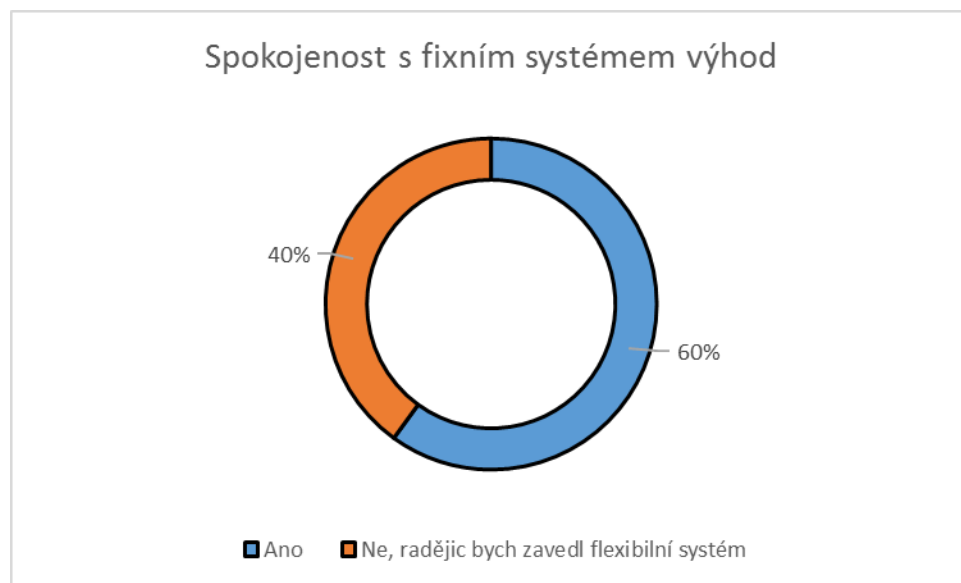


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf reflektuje to, že zaměstnanci mají zájem o peněžní výhody, tudíž nejvíce postrádanou zaměstnaneckou výhodou je příspěvek na penzijní pojištění, který by uvítalo 52 % respondentů. Na druhém místě se umístily stravenky, které by využili hlavně THP pracovníci, jelikož nemají cestovní náhrady jako řidiči. Graf také potvrzuje nezájem o nepeněžité výhody.

Otázka č. 10: Vyhovuje Vám fixní systém zaměstnaneckých výhod?

Graf 11: Spokojenost s fixním systémem výhod



Zdroj: Vlastní zpracování

60 % zaměstnanců je spokojeno se systémem, jakým jsou zaměstnanecké výhody poskytovány. Společnosti by se ani nevyplatil flexibilní systém z důvodu jeho nákladnosti při zavedení.

4.3.2 Shrnutí výsledků dotazníku a doporučení pro společnost

Výsledky dotazníku potvrdily má očekávání, která jsem získal při rozhovoru s jednatelem společnosti KODE C. B. s. r. o. Ta se řadí počtem zaměstnanců mezi malé podniky. Zaměstnanci slyší spíše na peněžní odměny než na různé zaměstnanecké výhody, jak lze vidět z otázek číslo 6 a 7, kde zaměstnanci odpovídali, že nejsou příliš motivováni výhodami a mají zájem spíše o peněžní plnění. Současně však využívají všechny výhody, na které mají nárok. Nicméně nabízené zaměstnanecké výhody jsou dnes už spíše běžným standardem než významným benefitem, který odlišuje nabídku dané společnosti od konkurence.

Společnosti bych doporučil, aby zůstala u fixního systému zaměstnaneckých výhod z důvodu, že se jedná o malý podnik. Nicméně svou nabídku výhod by měla společnost přehodnotit, protože neodpovídá preferencím pracovníků. Jako prostředek k jejich zjištění by mohla společnost využít výsledky mého dotazníkového šetření, které jsem sdělil jednateli společnosti. Určitě by společnost měla zkoumat daňový dopad jednotlivých výhod, protože existují zaměstnanecké výhody, které napomohou daňové optimalizaci, jako je např. příspěvek na penzijní pojištění. Dotazníkové šetření ukazuje, že nejvíce postrádanou výhodou je příspěvek na penzijní připojištění. Myslím si, že se jedná o tu pravou výhodu, kterou by měla společnost do své nabídky zařadit. Splňuje podmínku peněžního plnění, které žádají zaměstnanci. Je to dobrý prostředek na zlepšení mzdy, aniž by se z přispívané částky platily odvody za předpokladu splnění podmínek zákonem. Dále bych se určitě zaměřil na požadavek zejména THP pracovníků ohledně stravenek. Podnik by nemusel přímo zavést stravenky, ale mohl by na základě domluvy s vybranou restaurací sjednat pro své pracovníky zvýhodněnou cenu obědů. Další zajímavou výhodou pro zaměstnance by mohlo být zvýhodněné tankování, i když tato výhoda nebyla zmíněna v dotazníku. To by zaměstnavatel mohl zajistit u čerpací stanice, kde nakupuje pohonné hmoty pro svou flotilu nákladních automobilů.

Jsem si vědom, že jakákoliv přidaná zaměstnanecká výhoda znamená další výdaj společnosti. Myslím si ale, že investovat rozumně vynaložené prostředky do zaměstnanců se společnosti vyplatí. Zaměstnavateli se investice může vrátit v lepším pracovním nasazení a loajalitě ke společnosti.

5 Zhodnocení uplatňování zaměstnaneckých výhod v současnosti a prognóza jejich budoucího vývoje

Poskytování zaměstnaneckých výhod je hodně ovlivněno dobrým vývojem české ekonomiky a tím pádem i samotnou prosperitou firmy. Dalším faktorem, který ovlivňuje nabídku poskytovaných benefitů, je velikost společnosti.

Podle průzkumu společnosti NN pojišťovna a penzijní společnost ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR konaného v roce 2015, který jsem zmiňoval v kapitole Přehled a charakteristika vybraných zaměstnaneckých výhod v ČR, poskytuje zaměstnavatel v průměru 12 zaměstnaneckých výhod. Je to pokrok oproti roku 2014, jehož bylo dosaženo zejména díky růstu ekonomiky v České republice. Firmám se daří, snaží se získat nové pracovníky. Malé firmy s počtem do 50 zaměstnanců nabízí svým pracovníkům průměrně 9 zaměstnaneckých benefitů, u firem nad 250 zaměstnanců je to až 13 zaměstnaneckých výhod na jednoho pracovníka.

Tabulka 9: Přehled vývoje poskytovaných zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké benefity	Procento poskytujících firem					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mobilní telefon	80 %	84 %	75 %	87 %	89 %	88 %
Vzdělávání	70 %	78 %	82 %	85 %	81 %	83 %
Pitný režim	71 %	79 %	71 %	82 %	75 %	81 %
Lékařské prohlídky	-	-	-	75 %	78 %	77 %
Příspěvek na penzijní připojištění	60 %	71 %	74 %	68 %	68 %	77 %
Služební automobil	75 %	80 %	75 %	76 %	74 %	73 %
Stravenky	75 %	68 %	81 %	82 %	74 %	72 %
Věcné dary/jednorázové odměny	57 %	64 %	64 %	71 %	71 %	66 %
Příspěvek na životní pojištění	39 %	54 %	43 %	53 %	49 %	60 %
13. plat	32 %	37 %	37 %	39 %	39 %	47 %
Kultura	29 %	28 %	33 %	41 %	35 %	42 %
Zaměstnanecké půjčky	31 %	32 %	36 %	38 %	34 %	40 %
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	24 %	31 %	35 %	36 %	39 %	36 %
Sport	33 %	32 %	39 %	40 %	42 %	35 %
Dny volna tzv. sick day	-	-	-	30 %	25 %	33 %
Očkování proti chřipce	24 %	28 %	25 %	35 %	27 %	31 %
Příspěvek na dovolenou	20 %	24 %	28 %	32 %	27 %	30 %
Flexi – poukázky	14 %	13 %	12 %	24 %	26 %	24 %
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14 %	20 %	15 %	22 %	20 %	14 %

Zdroj: Průzkum zaměstnaneckých benefitů společnosti NN pojišťovna a penzijní společnost ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR, upraveno autorem

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že nejrychleji roste příspěvek na životní a penzijní pojištění. Meziroční nárůsty jsou způsobeny tím, že jde o státem podporovaný produkt, a to jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Jedná se i o finančně nejzajímavější zaměstnaneckou výhodu, jež se řadí mezi dlouhodobé výhody, které ukazují zájem zaměstnavatele o budoucnost svých zaměstnanců. Tabulka nám říká, že mezi nejstabilnějšími poskytovanými výhodami jsou mobilní telefon, příspěvek na vzdělávání, pitný režim, příspěvek na zdravotní péči a služební automobil. V nabídce společností se tyto výhody umisťují zpravidla na předních místech, jelikož to mnoho lidí považuje za jistý standard.

Pokles lze vidět u tzv. věcných výhod, jako jsou stravenky, poukázky na sport a věcné dary. To je způsobeno tím, že pro zaměstnance mají tyto výhody krátkodobý efekt.

V současnosti tedy upravují společnosti své nabídky zaměstnaneckých výhod podle aktuálních trendů a požadavků pracovníků a mají snahu využívat takové výhody, které přinášejí prospěch jak zaměstnancům, tak také zaměstnavatelům.

Do budoucna lze očekávat narůstající počet zaměstnavatelů, kteří budou nabízet příspěvek na životní a penzijní pojištění nejen z důvodu zvýšení částky na 50 000 Kč, kdy z toho neplatí zaměstnavatel ani zaměstnanec sociální a zdravotní pojištění, ale zejména proto, že je to jasný důkaz, že zaměstnavateli záleží na budoucnosti svého zaměstnance po odchodu do důchodu, kdy si pomocí penzijního pojištění může přilepšit k vyměřenému důchodu.

Příspěvek na vzdělání bude stále patřit k nejrozšířenějším výhodám, a to zejména výuka cizích jazyků. Velký potenciál bych viděl v zavedení tzv. sick days jako zaměstnanecké výhody. Lze vidět nárůst o 8 % mezi roky 2014 a 2015.

Sick days se nezahrnují do dovolené, představují stanovený určitý počet dní od zaměstnavatele, kdy má zaměstnanec možnost při náhlém nachlazení či lehkém onemocnění oznámit zaměstnavateli, že si vybere sick days. Počet dní bývá omezen na celý rok, aby pracovníci nezneužívali tyto dny, i když se stává, že si je zaměstnanec vybírá na začátku či na konci dovolené, aby si ji prodloužil. Přesto to představuje výhodu i pro zaměstnavatele. Pokud totiž zaměstnanec nenavštíví doktora, který by ho poslal nejméně na týden na neschopenku, a vybere si sick days, zaměstnavatel nemusí platit nemocenskou, což by pro firmu mohla být větší ztráta než několikadenní absence pracovníka.

6 Závěr

Lidský kapitál patří k nejdůležitějším zdrojům každého podniku. Zaměstnanci mohou tvořit rozdíl mezi jednotlivými konkurenčními společnostmi. Téma zaměstnanecké výhody se tak stává v dnešní době velmi diskutovaným a sledovaným. Z tohoto důvodu jsem si ho také vybral ke zpracování své bakalářské práce. Vzhledem k obsáhlosti vybrané látky bylo cílem práce představit nejpoužívanější zaměstnanecké výhody a vytvořit jejich přehled v rámci České republiky. Teoretická část bakalářské práce popisuje složky odměňování zaměstnanců. Vysvětleny jsou pojmy jako mzda a plat, popsány jsou i typy mezd, které může zaměstnanec dostávat. Jedná se o časovou, úkolovou a podílovou mzdu. Přiblíženy jsou i zákonné příplatky ke mzdě. Dále se věnuje tato část práce hlavnímu tématu, a to zaměstnaneckým výhodám. K popisu byly vybrány nejčastěji poskytované zaměstnanecké výhody podle průzkumu společnosti NN ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR. U jejich jednotlivých druhů je vysvětlen jejich daňový dopad jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance. K zobrazení v účetnictví podniku jsem využil tabulku, kde lze vidět účetní případ a jeho zaúčtování.

Náplní praktické části byl výzkum u vybrané společnosti KODE C. B. s. r. o., které vykonává svou činnost v oblasti nákladní automobilové přepravy. Na základě výzkumu jsem jí doporučil zlepšení systému zaměstnaneckých výhod. K výzkumu byla využita metoda analýzy. Data k jejímu vytvoření byla získána prostřednictvím dotazníkového šetření mezi zaměstnanci. Ze zjištěných výsledků lze vyvodit, že respondenti nedávají nabízeným zaměstnaneckým výhodám velkou váhu při odměňování za svou odvedenou práci. Příčinou je, že poskytované zaměstnanecké výhody se nijak neodlišují od těch nejpoužívanějších výhod v České republice. Zaměstnanci jsou tak motivováni především peněžními odměnami. Spokojenost pracovníků s nabídkou poskytovaných výhod není příliš velká, ale na druhou stranu zaměstnanci chápou, že fixní systém poskytování je pro tento typ podniku z hlediska velikosti vhodný.

Doporučení, které by mohlo zlepšit spokojenost u zaměstnanců, se týkalo změny nabídky zaměstnaneckých výhod na základě jednotlivých preferencí pracovníků. K tomu by mohla společnost využít data získaná z mého dotazníkového průzkumu. Příspěvek na penzijní připojištění jsem uvedl jako nejlepší možnou zaměstnaneckou výhodu, o kterou by zaměstnavatel měl rozšířit svou nabídku. Důvodem bylo, že tato výhoda je dobrým prostředkem k daňové optimalizaci, a navíc ji zaměstnanci umístili na první místo mezi

postrádanými zaměstnaneckými výhodami. Dalším bodem doporučení pro společnost bylo zabývat se požadavkem zaměstnanců, zejména THP pracovníků, ohledně stravek. Zvýhodněné tankování jsem uvedl v doporučení z důvodu zaměření podnikatelské činnosti firmy, protože některé konkurenční podniky tuto možnost svým zaměstnancům nabízí.

V kapitole zhodnocení uplatňování zaměstnaneckých výhod v současnosti a prognóza jejich budoucího vývoje lze najít tabulku vývoje poskytování zaměstnaneckých výhod v České republice. Podle průzkumu NN pojišťovny a penzijní společnosti ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy v ČR provedeného v roce 2015 bylo zjištěno, že v průměru je zaměstnancům poskytováno od zaměstnavatelů 12 zaměstnaneckých výhod. U firem, které velikostně odpovídají společnosti KODE C. B. s. r. o., jde v průměru o 9 zaměstnaneckých výhod. Samotná firma KODE C. B. s. r. o. jich nabízí 5, takže je tu určitě prostor pro zkvalitnění jejich nabídky.

Zaměstnavatelé působící v České republice se snaží své nabídky zaměstnaneckých výhod pro své pracovníky vytvářet tak, aby odpovídaly preferencím svých zaměstnanců a zároveň držely krok s trendy moderní doby. Při jejich poskytování zohledňují daňový dopad každé zaměstnanecké výhody kvůli daňové optimalizaci.

V budoucnu lze očekávat nárůst u příspěvků na penzijní a životní pojištění. Tento příspěvek představuje zajímavou zaměstnaneckou výhodu jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, a to z důvodu zvýšení limitu příspěvku na 50 000 Kč, při němž ani jedna strana neplatí žádné odvody. Velký potenciál v sobě skrývají tzv. sick days, které jsou popsány na konci poslední kapitoly.

Cílem bakalářské práce bylo stanovení přehledu zaměstnaneckých výhod z hlediska účetnictví a daňového systému a průzkum využití poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Dle mého názoru byl cíl práce splněn.

Na závěr bych chtěl připomenout myšlenku, že zaměstnanci jsou jedním z nejdůležitějších zdrojů, které podnik má oproti konkurenci. Vedení společnosti by si mělo uvědomit, že investice do péče o své zaměstnance slouží jako prostředek motivace k lepším pracovním výkonům a k vyšší loajalitě k zaměstnavateli. Jedná se sice o dlouhodobou investici, a proto by si ji měl zaměstnavatel dobře naplánovat, ale časem se vynaložené peněžní prostředky na péči o zaměstnance vrátí a zhodnotí.

Summary

The theme of this bachelor thesis is Employee benefits in terms of accounting and taxation system. The thesis is divided into theoretical and practical parts. Thesis describes historical development of employee benefits, their characteristic and the way they are accounted for in Czech legislation. The research of this bachelor thesis describes employee benefits in a specific company. The goal of this thesis is to make an overview of employee benefits from the accountancy and taxation system viewpoint in the context of Czech legislation.

The research found that employees are not satisfied with the offer employee benefits in the enterprise and they are not motivated by employee benefits. It is justified by the fact that employees are more interested in cash before employee benefits. Employees expressed that they miss a contribution to pension insurance and food vouchers. Based on the obtained information I have recommended changes to the employee benefits system to make it more attractive for employees.

Keywords: employee benefits, employee, accounting, taxation system, cafeteria.

Seznam použitých zdrojů

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th ed. London: , Kogan Page 2006.

Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-1407-3.

Dušek, J. (2016). *Daně z příjmů 2016 přehledy, daňové a účetní tabulky*. 11. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-271-0036-1.

Dvořáková, Z. (2012). *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-74003-47-9.

Kohout, P., & Líbal, P. (2015). *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*,. 2. vyd. Praha: VOX a.s. ISBN 978-80-87480-33-5.

Koubek, J. (2001). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3., přeprac. vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.

Macháček, I. (2010). *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN: 978-80-74003-01-1.

Macháček, I. (2013). *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI a.s.

Marková, H. (2017). *Daňové zákony 2017*. Praha: Grada Publishing, a. s. ISBN 978-80-271-0451-2.

Nářízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Pelc, V. (2011). *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges. ISBN 978-80-87212-66-0.

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Internetové zdroje

MPSV ČR. (2017). *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

Svaz průmyslu a dopravy ČR. (2015). *Rok průmyslu a technického vzdělávání*. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/Prezentace_SP_%C4%8CR_a_NN_-_Benefity.pdf

MPSV ČR. (2009). *Minimální a zaručená mzda*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7667>

Krajská hygienická stanice Středočeského kraje. (2015) *Nápoje, ochranné nápoje a povinnosti zaměstnavatele*. Dostupné z: http://www.khsstc.cz/dokumenty/napoje--ochranne-napoje-a-povinnosti-zamestnavatele-3539_3539_44_1.html

VYPLATA.CZ. (2014). *Příplatky a odměny*. Dostupné z: <https://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/priplatkyadmeny.php>

<http://www.cafeteriasystems.cz>

<http://www.specialist.cz/aktuality/zamestnanecke-benefity-v-roce-2016/>

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v ČR 1991-2017	6
Graf 2: Poskytované zaměstnanecké benefity v ČR 2016	13
Graf 3: Pohlaví zaměstnanců	27
Graf 4: Věkové rozmezí zaměstnanců	28
Graf 5: Doba zaměstnání ve společnosti.....	29
Graf 6: Spokojenost s poskytovanými výhodami	30
Graf 7: Motivace prostřednictvím výhod.....	30
Graf 8: Zájem o peněžité nebo nepeněžité výhody.....	31
Graf 9: Využívanost zaměstnaneckých výhod.....	32
Graf 10: Postrádaná zaměstnanecká výhoda	32
Graf 11:Spokojenost s fixním systémem výhod.....	33

Seznam tabulek

Tabulka 1: Mzdové tarify zaručené mzdy 2017	7
Tabulka 2: Účtování faktury za telefon	15
Tabulka 3: Prohlubování a zvyšování kvalifikace	16
Tabulka 4: Účtování faktury za vzdělání	16
Tabulka 5: Účtování nápojů.....	17
Tabulka 6: Účtování příspěvku na penzijní pojištění	18
Tabulka 7: Účtování tvorby sociálního fondu a jeho využití.....	19
Tabulka 8: Výhody a nevýhody Cafeteria systému	21
Tabulka 9: Přehled vývoje poskytovaných zaměstnaneckých výhod.....	35

Seznam příloh

Příloha č. 1: Skupiny prací.....	I
Příloha č. 2: Vzorový dotazník pro zaměstnance KODE C. B. s. r. o.	V
Příloha č. 3: Účtová osnova pro podnikatele	VII

Přílohy

Příloha č. 1: Skupiny prací

Příklady skupin prací převzaty z <http://www.student.cz/96-aktualni-informace/277-zarucena-mzda-se-lisi-pro-ruzne-profese-mame-celkem-8-urovni-prehled-2017/>.

„1. skupina

Příklady:

- pomocné práce v kuchyni (sběr a mytí nádobí)
- ruční manipulace s předměty do 15 kg hmotnosti
- jednoduché strojní šití
- přípravné a dílčí práce v obchodním provozu (výkup lahví)
- základní služby hotelovým hostům včetně manipulace se zavazadly a vydávání klíčů od pokojů
- běžný úklid, vynášení odpadků, luxování
- doručování různých druhů zásilek
- kontrola příchodu a odchodu osob, příjezdů a odjezdů vozidel, výdej klíčů

2. skupina

Příklady:

- ruční manipulace s předměty o hmotnosti nad 15 kg
- kopáčské práce
- přidavačské práce, například příprava maltovin, přesun stavebních hmot, obsluha jednoduchých stavebních mechanismů, dopravních pásů, míchaček
- opravy dlažeb chodníků a vozovek litým asfaltem
- montáž lešení do výšky 10 metrů
- sanitář
- nabídka a prodej omezeného sortimentu nebo sortimentu s nižší náročností na jeho znalost, například tisku, cenin, tabákových výrobků, mražených výrobků, nápojů a suvenýrů ve stáncích i pochůzkovým prodejem
- údržbářské práce
- ochrana objektů, sbírek a podobně
- doprovod tuzemských i zahraničních zájezdových skupin s výkladem
- manipulace s nádobami při svozu tuhého komunálního odpadu
- řízení a běžná údržba akumulátorových vozíků s provozem mimo veřejné komunikace
- řízení silničních motorových vozidel s celkovou hmotností do 3,5 tun
- výroba jednoduchých jídel z polotovarů, výroba polévek a příloh k hlavním jídlům
- péče o svěřené pokoje v mezinárodních hotelech
- prodej u čerpacích stanic, inkaso tržeb v hotovosti nebo na úvěrové karty
- třídění a jakostní kontrola zboží v balírnách, obsluha balících automatů nebo linek

3. skupina

Příklady:

- vyzdívání příček ze všech druhů materiálů
- složitější klempířské práce
- jednodušší instalační a topenářské práce
- opravy elektrických rotačních a tepelných spotřebičů
- odborné holičské a kadeřnické práce
- nabídka a samostatný prodej zboží, přejímka, uskladňování, vystavení a aranžování zboží v prodejně včetně inkasa
- výroba a výdej běžných druhů teplých jídel
- obsluha zákazníků podle jejich objednávek v restauračních zařízeních nebo u baru včetně míchání nápojů, stolničení a inkasa tržeb
- pokladní manipulace s peněžní hotovostí
- samostatné práce na počítačích v prostředí databázových systémů, tabulkových procesorů, textových editorů apod.
- jednoduché práce s fakturami a účetními písemnostmi
- řízení, údržba a opravy silničních motorových vozidel s více než 9 místy k sezení nebo vozidel o hmotnosti nad 3,5 tuny
- střední a generální opravy automobilů
- ošetřovatel, zubní instrumentář
- zajišťování programů zájezdových skupin v tuzemsku i v zahraničí spojené s volbou tras a s odborným výkladem, materiální a finanční zajišťování akce
- strojvedoucí metra
- porážení skotu a jateční zpracování masa

4. skupina

Příklady:

- všeobecná sestra, porodní asistentka, zdravotnický záchranář, pokud jsou tyto práce vykonávány pod odborným dohledem
- složitější instalační a topenářské práce
- organizační doprovod zájezdových skupin v tuzemsku i v zahraničí spojený s tlumočením při specializovaných nebo tematických zájezdech, materiální a finanční zajišťování celé akce, jednání se zahraničními partnery
- výpočet a zaúčtování mzdy a její náhrady, zajišťování výplaty, výpočet a provádění srážek ze mzdy, pojistného apod.
- samostatné účtování pohledávek a závazků, sledování a evidování pohybu a stavu finančních prostředků na bankovních účtech, provádění platebního a zúčtovacího styku s bankou, zajišťování inventarizace majetku a závazků
- zajišťování provozuschopnosti a správy jednodušších technických a technologických zařízení a staveb

- výroba náročných specialit české kuchyně i kuchyní cizích národů, výroba specialit studené kuchyně pro bankety a recepce včetně sestavování vlastních receptur
- zhotovování obleků v modelové a zakázkové výrobě
- diagnostika závad a elektrického či elektronického příslušenství vozidel včetně odstranění závad
- strojvedoucí na vedlejších železničních tratích
- lámání včetně korektur časopisů

5. skupina

Příklady:

- řízení odborných prací na vymezeném výrobním nebo provozním úseku (mistr, dispečer)
- všeobecná sestra, porodní asistentka, zdravotnický záchranář, pokud nejsou tyto práce vykonávány pod odborným dohledem
- zajišťování personální a mzdové agendy vedení účetnictví účetní jednotky, sestavování rozpočtu, analýza pohledávek a závazků
- samostatné zajišťování daňové agendy a jednání s finančním úřadem
- zajišťování jednotlivých úseků obchodní činnosti, například průzkumu trhu, zásobování a odbytu, kalkulace
- zajišťování správy rozsáhlého majetku
- vytváření a testování aplikačního programového vybavení
- běžný správce IT ve firmě, podpora pro zaměstnance
- zpracování projektových podkladů jednodušších sestav a konstrukčních řešení jednoduchých výrobků
- vzdělávání dětí předškolního věku
- instruktor praktického výcviku v autoškole
- samostatné zpracovávání nebo posuzování projektů staveb
- organizační doprovod zájezdových skupin v zahraničí při trasách několika státy, jednání se zahraničními partnery, prodej a vyúčtování doplňkových služeb za valuty, kvalifikovaný výklad a tlumočení

6. skupina

Příklady:

- zajišťování obchodní činnosti včetně zpracovávání programů a realizace mezinárodních obchodních vztahů, organizace prodeje, tvorba návrhů cen
- koordinace vývoje aplikačního programového vybavení, návrh jeho systémových komponent
- správa systému výpočetní techniky, metodické usměrňování uživatelů, definování jejich problémů a jejich řešení
- výstavba, administrace a zajišťování provozu sítí LAN a vytváření uživatelských aplikací
- tvorba koncepce informačních a komunikačních systémů
- samostatné vypracovávání a projednávání přípravných dokumentací a projektů rozsáhlých, významných a technicky náročných staveb

7. skupina

Příklady:

- stanovování finanční strategie organizace, provádění finančních operací na finančním a kapitálovém trhu, koordinace finančních a jiných aktivit a zajišťování rovnováhy ve zdrojích a potřebách organizace
- tvorba celkových marketingových strategií a prognóz
- vzdělávací a tvůrčí činnost při vyučování studentů nebo absolventů vysokých škol
- koncepce informačních a komunikačních systémů s rozsáhlou hierarchickou strukturou a vazbami na jiné informační systémy či s rozsáhlými databázemi
- vývoj nového aplikačního programového vybavení a systémů výpočetní techniky
- lékař, zubař, farmaceut

8. skupina

Příklady:

- stanovování podnikatelské, obchodní a finanční strategie organizace, koordinace finančních a jiných aktivit a zajišťování rovnováhy ve zdrojích a potřebách organizace
- finanční operace na finančním a kapitálovém trhu
- tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu (činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejšířší a nejnáročnější systémy)“ (student.cz, 2016)

Příloha č. 2 Vzorový dotazník pro zaměstnance KODE C. B. s. r. o.

Dotazník

Dobrý den,

jsem studentem 3. ročníku oboru Účetnictví a finanční řízení podniku, Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Ve své bakalářské práci se zabývám problematikou zaměstnaneckých výhod v účetnictví a v daňovém systému. Chtěl bych Vás tímto poprosit o pár minut Vašeho času k vyplnění tohoto dotazníku, který se týká zaměstnaneckých výhod ve Vaší firmě.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- Žena
- Muž

2. V jakém věkovém rozmezí se nacházíte?

- do 25 let
- 26 – 35 let
- 35 – 45 let
- 45 a více

3. Jak dlouho jste zaměstnán(a) ve společnosti KODE C.B. s. r. o.?

- Méně než rok
- 1 - 4 roky
- 5 – 10 let
- 11 a více

4. Poskytuje Vám zaměstnavatel zaměstnanecké výhody?

- Ano
- Ne

5. Jste spokojen(a) s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

6. Motivují Vás výhody od zaměstnavatele k lepším pracovním výkonům?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

7. Zajímají Vás více peněžité nebo nepeněžité výhody?

- Určitě peněžité
- Spíše peněžité
- Spíše nepeněžité
- Určitě nepeněžité
- Je mi to jedno

8. Jaké z poskytované benefitů využíváte nejvíc? Seřad'te 1-4

- Služební telefon
- Služební automobil
- Proplácení lékařských prohlídek, očkování
- Dar k jubileu

9. Jakou zaměstnaneckou výhodu postrádáte nejvíce?

- Příspěvek na penzijní připojištění
- Kulturní, sportovní akce
- Příspěvek na soukromé životní pojištění
- Jazykové kurzy
- Kurz smyku
- Stravenky

10. Vyhovuje Vám fixní systém zaměstnaneckých výhod?

- Ano
- Ne, raději bych zavedl flexibilní systém (zaměstnanec by si mohl vybírat benefity, které mu vyhovují nejvíce)

Příloha č. 3: Účtová osnova pro podnikatele

VZOROVÝ ÚČTOVÝ ROZVRH pro podnikatele (pro potřeby učebnice Účetnictví)

Účtová třída 0 - DLOUHODOBÝ MAJETEK

- 01 - Dlouhodobý nehmotný majetek
- 012 - Nehmotné výsledky výzkumu a vývoje
- 013 - Software
- 014 - Ostatní ocenitelná práva
- 015 - Goodwill
- 019 - Ostatní dlouhodobý nehmotný majetek
- 02 - Dlouhodobý hmotný majetek odpisovaný
- 021 - Stavby
- 022 - Hmotné movité věci a jejich soubory
- 025 - Pěstitelské celky trvalých porostů
- 026 - Dospělá zvířata a jejich skupiny
- 029 - Jiný dlouhodobý hmotný majetek
- 03 - Dlouhodobý hmotný majetek neodpisovaný
- 031 - Pozemky
- 032 - Umělecká díla a sbírky
- 04 - Nedokončený dlouhodobý nehmotný a hmotný majetek
- 041 - Pořízení dlouhodobého nehmotného majetku
- 042 - Pořízení dlouhodobého hmotného majetku
- 043 - Pořízení dlouhodobého finančního majetku
- 05 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý majetek
- 051 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý nehmotný majetek
- 052 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek
- 053 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý finanční majetek
- 06 - Dlouhodobý finanční majetek
- 061 - Podíly v ovládaných a řízených osobách
- 062 - Podíly v účetních jednotkách pod podstatným vlivem
- 063 - Ostatní cenné papíry a podíly
- 065 - Dluhové cenné papíry držené do splatnosti
- 066 - Zápůjčky a úvěry - ovládaná nebo ovládaná osoba
- 067 - Zápůjčky a úvěry - podstatný vliv
- 068 - Ostatní zápůjčky a úvěry
- 069 - Jiný dlouhodobý finanční majetek
- 07 - Oprávky k dlouhodobému nehmotnému majetku
- 072 - Oprávky k nehmotným výsledkům výzkumu a vývoje
- 073 - Oprávky k softwaru
- 074 - Oprávky k ocenitelným právům
- 075 - Oprávky ke goodwillu
- 079 - Oprávky k ostatnímu dlouhodobému nehmotnému majetku
- 08 - Oprávky k dlouhodobému hmotnému majetku
- 081 - Oprávky ke stavbám

- 082 - Oprávky k hmotným movitým věcem a jejich souborům
- 085 - Oprávky k pěstitelským celkům trvalých porostů
- 086 - Oprávky k dospělým zvířatům a jejich skupinám
- 089 - Oprávky k jinému dlouhodobému hmotnému majetku
- 09 - Opravné položky k dlouhodobému majetku
- 091 - Opravná položka k dlouhodobému nehmotnému majetku
- 092 - Opravná položka k dlouhodobému hmotnému majetku
- 093 - Opravná položka k dlouhodobému nedokončenému nehmotnému majetku
- 094 - Opravná položka k dlouhodobému nedokončenému hmotnému majetku
- 095 - Opravná položka k poskytnutým zálohám na dlouhodobý majetek
- 096 - Opravná položka k dlouhodobému finančnímu majetku
- 097 - Ocenovací rozdíl k nabytému majetku
- 098 - Oprávky k oceňovacím rozdílům k nabytému majetku

Účtová třída 1 - ZÁSoby

- 11 - Materiál
- 111 - Pořízení materiálu
- 112 - Materiál na skladě
- 119 - Materiál na cestě
- 12 - Zásoby vlastní činnosti
- 121 - Nedokončená výroba
- 122 - Polotovary
- 123 - Výrobky
- 124 - Mladá a ostatní zvířata a jejich skupiny
- 13 - Zboží
- 131 - Pořízení zboží
- 132 - Zboží na skladě a v prodejnách
- 139 - Zboží na cestě
- 15 - Poskytnuté zálohy na zásoby
- 151 - Poskytnuté zálohy na materiál
- 152 - Poskytnuté zálohy na zvířata
- 153 - Poskytnuté zálohy na zboží
- 19 - Opravné položky k zásobám
- 191 - Opravná položka k materiálu
- 192 - Opravná položka k nedokončené výrobě
- 193 - Opravná položka k polotovarům
- 194 - Opravná položka k výrobkům
- 195 - Opravná položka k mladým a ostatním zvířatům a jejich skupinám
- 196 - Opravná položka ke zboží

- 197 - Opravná položka k zálohám na materiál
- 198 - Opravná položka k zálohám na zvířata
- 199 - Opravná položka k zálohám na zboží

Účtová třída 2 - KRÁTKODOBÝ FINANČNÍ MAJETEK A PENĚŽNÍ PROSTŘEDKY

- 21 - Peněžní prostředky v pokladně
- 211 - Pokladna
- 213 - Cenny
- 22 - Peněžní prostředky na účtech
- 221 - Bankovní účty
- 23 - Krátkodobé úvěry
- 231 - Krátkodobé úvěry
- 232 - Eskontní úvěry
- 24 - Krátkodobé finanční výpomoci
- 241 - Emitované krátkodobé dluhopisy
- 249 - Ostatní krátkodobé finanční výpomoci
- 25 - Krátkodobý finanční majetek
- 251 - Majetkové cenné papíry k obchodování
- 252 - Vlastní akcie a vlastní obchodní podíly
- 253 - Dluhové cenné papíry k obchodování
- 255 - Vlastní dluhopisy
- 256 - Dluhové cenné papíry se splatností do jednoho roku držené do splatnosti
- 257 - Ostatní cenné papíry
- 259 - Pořizování krátkodobého finančního majetku
- 26 - Převody mezi finančními účty
- 261 - Peníze na cestě
- 29 - Opravné položky ke krátkodobému finančnímu majetku
- 291 - Opravná položka ke krátkodobému finančnímu majetku

Účtová třída 3 - ZÚČTOVACÍ VZTAHY

- 31 - Pohledávky (krátkodobé i dlouhodobé)
- 311 - Odběratelé
- 313 - Pohledávky za eskontované cenné papíry
- 314 - Poskytnuté provozní zálohy
- 315 - Ostatní pohledávky
- 32 - Závazky (krátkodobé)
- 321 - Dodavatelé
- 322 - Směnky k úhradě
- 324 - Přijaté provozní zálohy
- 325 - Ostatní závazky
- 33 - Zúčtování se zaměstnanci a institucemi

- 331 - Zaměstnanci
- 333 - Ostatní závazky vůči zaměstnancům
- 335 - Pohledávky za zaměstnanci
- 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

34 - Zúčtování daní a dotací

- 341 - Daň z příjmů
- 342 - Ostatní přímé daně
- 343 - Daň z přidané hodnoty
- 345 - Ostatní daně a poplatky
- 346 - Dotace ze státního rozpočtu
- 347 - Ostatní dotace
- 349 - Spojovací účet k DPH

35 - Pohledávky za společníky

- 351 - Pohledávky - ovládaná nebo ovládaná osoba
- 352 - Pohledávky - podstatný vliv
- 353 - Pohledávky za upsaný základní kapitál
- 354 - Pohledávky za společníky při úhradě ztrát
- 355 - Ostatní pohledávky za společníky obchodní korporace
- 358 - Pohledávky ke společníkům společnosti

36 - Závazky ke společníkům

- 361 - Závazky - ovládaná nebo ovládaná osoba
- 362 - Závazky - podstatný vliv
- 364 - Závazky ke společníkům při rozdělování zisku
- 365 - Ostatní závazky ke společníkům obchodní korporace
- 366 - Závazky ke společníkům a členům družstva ze závazné činnosti
- 367 - Závazky z upsaných nesplacených cenných papírů a vkladů
- 368 - Závazky ke společníkům společnosti

37 - Jiné pohledávky a závazky

- 371 - Pohledávky z prodeje závodu
- 372 - Závazky z koupě závodu
- 373 - Pohledávky a závazky z pevných termínových operací
- 374 - Pohledávky z nájmu a pachtu
- 375 - Pohledávky z emitovaných dluhopisů
- 376 - Nákoupené opce
- 377 - Prodané opce
- 378 - Jiné pohledávky
- 379 - Jiné závazky

VZOROVÝ ÚČTOVÝ ROZVRH pro podnikatele (pro potřeby učebnice Účetnictví)

<p>38 - Přechodné účty aktiv a pasiv 381 - Náklady příštích období 382 - Komplexní náklady příštích období 383 - Výdaje příštích období 384 - Výnosy příštích období 385 - Příjmy příštích období 388 - Dohadné účty aktivní 389 - Dohadné účty pasivní</p> <p>39 - Opravná položka k zúčtovacím vztahům a vnitřní zúčtování 391 - Opravná položka k pohledávkám 395 - Vnitřní zúčtování 398 - Spojovací účet při sdružení</p> <p>Účtová třída 4 - KAPITÁLOVÉ ÚČTY A DLOUHODOBÉ ZÁVAZKY</p> <p>41 - Základní kapitál a kapitálové fondy 411 - Základní kapitál 412 - Ažio 413 - Ostatní kapitálové fondy 414 - Oceňovací rozdíly z přecenění majetku a závazků 416 - Rozdíly z ocenění při přeměnách obchodních korporací 417 - Rozdíly z přeměn obchodních korporací 418 - Oceňovací rozdíly z přecenění při přeměnách obchodních korporací 419 - Změny základního kapitálu</p> <p>42 - Fondy ze zisku a převedené výsledky hospodaření 421 - Rezervní fondy 422 - Nedělitelný fond 423 - Statutární fondy 424 - Ostatní fondy ze zisku 426 - Jiný výsledek hospodaření minulých let 428 - Nerozdělený zisk minulých let 429 - Neuhrazená ztráta minulých let</p> <p>43 - Výsledek hospodaření 431 - Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení 432 - Zůlho na podíly na zisku</p> <p>45 - Rezervy 451 - Rezervy podle zvláštních právních předpisů 453 - Rezerva na daň z příjmů 459 - Ostatní rezervy</p> <p>46 - Dlouhodobé závazky k úvěrovým institucím 461 - Dlouhodobé úvěry</p> <p>47 - Dlouhodobé závazky 471 - Dlouhodobé závazky - ovládaná nebo ovládající osoba 472 - Dlouhodobé závazky - podstatný vliv</p>	<p>473 - Emitované dluhopisy 474 - Závazky z nájmu a pachtu 475 - Dlouhodobé přijaté zálohy 478 - Dlouhodobé směnky k úhradě 479 - Jiné dlouhodobé závazky</p> <p>48 - Odložený daňový závazek a pohledávka 481 - Odložený daňový závazek a pohledávka</p> <p>49 - Individuální podnikatel 491 - Účet individuálního podnikatele</p> <p>Účtová třída 5 - NÁKLADY</p> <p>50 - Spotřebované nákupy 501 - Spotřeba materiálu 502 - Spotřeba energie 503 - Spotřeba ostatních neskladovatelných dodávek 504 - Prodané zboží</p> <p>51 - Služby 511 - Opravy a udržování 512 - Cestovné 513 - Náklady na reprezentaci 518 - Ostatní služby</p> <p>52 - Osobní náklady 521 - Mzdové náklady 522 - Příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti</p> <p>523 - Odměny členům orgánů obchodních korporací 524 - Zakonné sociální a zdravotní pojištění 525 - Ostatní sociální pojištění 526 - Zdravotní a sociální poj. individuálního podnikatele 527 - Zakonné sociální náklady 528 - Ostatní sociální náklady</p> <p>53 - Daň a poplatky 531 - Daň silniční 532 - Daň z nemovitých věcí 538 - Ostatní daň a poplatky</p> <p>54 - Jiné provozní náklady 541 - Zbstatková cena prodaného dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku 542 - Prodaný materiál 543 - Dary 544 - Smluvní pokuty a úroky z prodlení 545 - Ostatní pokuty a penále 546 - Odpis pohledávky 547 - Mimořádné provozní náklady 548 - Ostatní provozní náklady 549 - Manka a škody z provozní činnosti</p> <p>55 - Odpisy, rezervy, komplexní náklady příštích období a opravné položky v provozní oblasti 551 - Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného</p>
<p>601 - Tržby za vlastní výrobky 602 - Tržby z prodeje služeb 604 - Tržby za zboží</p> <p>64 - Jiné provozní výnosy 641 - Tržby z prodeje dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku 642 - Tržby z prodeje materiálu 644 - Smluvní pokuty a úroky z prodlení 646 - Výnosy z odepsaných pohledávek 647 - Mimořádné provozní výnosy 648 - Ostatní provozní výnosy</p> <p>66 - Finanční výnosy 661 - Tržby z prodeje cenných papírů a podílů 662 - Úroky 663 - Kursové zisky 664 - Výnosy z přecenění cenných papírů 665 - Výnosy z finančního majetku 666 - Výnosy z derivátových operací 667 - Mimořádné finanční výnosy 668 - Ostatní finanční výnosy</p> <p>69 - Převedové účty 697 - Převed provozních výnosů 698 - Převed finančních výnosů 699 - Výnosy hospodářských středisek</p>	<p>552 - Tvorba a zúčtování zákonných rezerv podle zvláštních právních předpisů 554 - Tvorba a zúčtování ostatních rezerv 555 - Tvorba a zúčtování komplexních nákladů příštích období 557 - Zúčtování oprávek k oceňovacím rozdílům k nabytému majetku 558 - Tvorba a zúčtování zákonných opravných položek v provozní činnosti 559 - Tvorba a zúčtování opravných položek v provozní činnosti</p> <p>56 - Finanční náklady 561 - Prodané cenné papíry a podíly 562 - Úroky 563 - Kursové ztráty 564 - Náklady z přecenění cenných papírů 565 - Náklady z finančního majetku 566 - Náklady z derivátových operací 567 - Mimořádné finanční náklady 568 - Ostatní finanční náklady 569 - Manka a škody na finančním majetku</p> <p>57 - Rezervy a opravné položky ve finanční oblasti 574 - Tvorba a zúčtování finančních rezerv 579 - Tvorba a zúčtování opravných položek ve finanční činnosti</p> <p>58 - Změna stavu zásob vlastní činnosti a aktivace 581 - Změna stavu nedokončené výroby 582 - Změna stavu polotovárů 583 - Změna stavu výrobků 584 - Změna stavu zvířat 585 - Aktivace materiálu a zboží 586 - Aktivace vnitropodnikových služeb 587 - Aktivace dlouhodobého nehmotného majetku 588 - Aktivace dlouhodobého hmotného majetku</p> <p>59 - Daň z příjmů, převedové účty a rezerva na daň z příjmů 591 - Daň z příjmů splatná 592 - Daň z příjmů odložená 593 - Tvorba a zúčtování rezervy na daň z příjmů 595 - Dodatečné odvody daně z příjmů 596 - Převed podílu na výsledku hospodaření společníkům 597 - Převed provozních nákladů 598 - Převed finančních nákladů 599 - Náklady hospodářských středisek</p> <p>Účtová třída 6 - VÝNOSY</p> <p>60 - Tržby za vlastní výrobky a zboží</p>