

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

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

Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z hlediska daní z příjmů

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Ivana NEJEDLOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Mgr. Olga HOCHMANOVÁ**

Znojmo, 2012

Poděkování:

Děkuji vedoucí práce paní Ing. Mgr. Olze Hochmanové za odborné rady a připomínky.

Také děkuji vedení společnosti CASUS DIRECT MAIL a.s., Praha 4 za poskytnuté informace a data potřebná k vypracování této bakalářské práce.

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z hlediska daní z příjmů“ vypracovala samostatně, pod vedením a pokyny vedoucí bakalářské práce, a uvedla veškerou použitou literaturu a jiné prameny v seznamu použitých zdrojů.

V Praze dne 3. října 2012


.....
Ivana Nejedlová



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Ivana JÍLKOVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z hlediska daní z příjmů
Název (v angličtině)	Expenditures on working and social conditions of employees in terms of income taxes

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Zpracovat problematiku výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců dle současné právní úpravy daní z příjmů z hlediska daňových dopadů na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

Postup práce:

1. Prostudování odborné literatury a vymezení hlavních částí práce.
2. Zpracování teoretické části výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z hlediska daní z příjmů.
3. Praktická aplikace vybraných hlavních druhů výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a jejich daňové dopady.
4. Analýza současného stavu výdajů ve zvolené společnosti, zhodnocení, návrh změn.

Rozsah práce: 40 - 55

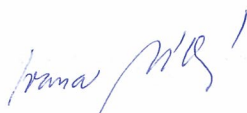
Seznam odborné literatury:

1. KRBEČKOVÁ, M., PLESNÍKOVÁ, J., *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*, 2. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, 2011. 167 s. ISBN 978-80-7263-667-9
2. MACHÁČEK, I., Zaměstnanecké benefity - motivace zaměstnanců, In *DANĚ, ÚČETNICTVÍ, VZORY a PŘÍPADY*, 8/2008, s.2-56, Krupina SR: NIKARA, 2008. ISSN 1213-9270
3. PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*, 1 vyd. Praha: Leges, 2011. 237 s. ISBN 978-80-87212-66-0
4. SEDLÁKOVÁ, E., MARTINCOVÁ, D., Zákon o daních z příjmů s komentářem, In *Poradce 2011/6-7*, 1.vyd. Krupina SR: NIKARA, 2011. s. 13-400. ISSN 1211-2437
5. *Zákony 2011 - III., Zákoník práce a související předpisy k 1.1.2011*, Český Těšín: Těšínská tiskárna, 2011. 464 s. ISSN 1802-8284

Datum zadání bakalářské práce: duben 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2012

L.S.



Ivana JÍLKOVÁ
autor



Prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.
rektor SVŠE Znojmo



Ing. Mgr. Olga HOCHMANOVÁ
vedoucí bakalářské práce

Abstrakt

Bakalářská práce analyzuje problematiku výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců podle současné právní úpravy zákona o daních z příjmů.

V teoretické části se zaměřuje na vymezení těchto stěžejních výdajů, daňové řešení u zaměstnance, zda a za jakých podmínek je toto plnění osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti, a v neposlední řadě daňové řešení u zaměstnavatele, zda je či není výdaj daňově účinným výdajem (nákladem) zaměstnavatele a podle jakých pravidel.

V praktické části pak získané poznatky aplikuje do zvolené společnosti pro získání daňové optimalizace jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele a zabývá se doporučeními pro využití dalších vhodných výdajů.

Klíčová slova:

Výdaje osvobozené od daně z příjmů, výdaje zdaňované daní z příjmů ze závislé činnosti, daňově účinné výdaje a výdaje hrazené ze zisku po jeho zdanění

Abstract

This Bachelor's thesis analyzes the issue of expenditure on social and working conditions of employees in accordance with current Income Tax legislation.

The theoretical part focuses on defining these core expenditure tax treatment for the employee, whether and under what conditions the supplies are exempt from tax on income from employment, and ultimately on tax solutions for the employer, whether or not there is an effective tax expense (load) employer and under what rules.

The practical part of the acquired knowledge is applied to selected companies in order to obtain tax optimization by both the employee and by the employer and deals with recommendations for the use of other appropriate expenses.

Key words:

Expenditure exempt from income tax, expenditure tax taxable income from employment, tax-deductible expenses and expenses paid from profit after tax

Obsah

1 Úvod	7
2 Cíl práce a metodika	9
3 Teoretická část	10
3.1 Daň, stavba daně a daňová soustava	10
3.1.1 Stavba daně	10
3.1.2 Druhy daní.....	10
3.1.3 Daňová soustava České republiky	11
3.1.4 Daně z příjmů	11
3.1.4.1 Daň z příjmů právnických osob	12
3.1.4.2 Daň z příjmů fyzických osob	12
3.1.4.3 Právní předpisy pro daně z příjmů	12
3.2 Charakteristické znaky výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců	12
3.2.1 Pojem výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a jejich význam.....	13
3.2.2 Segmentace výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ...	14
3.3 Daňový režim výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců	16
3.3.1 Účinnost a nežádoucí dopady při použití výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců	16
3.3.2 Daňový režim na straně zaměstnavatele	18
3.3.3 Daňový režim na straně zaměstnance	20
3.4 Dílčí, nejvíce využívané výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců.....	23
3.4.1 Příspěvek na stravování a nápoje	23
3.4.1.1 Výdaje zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení	24
3.4.1.2 Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.....	24
3.4.1.3 Poskytnutí nealkoholických nápojů zaměstnancům na pracovišti.....	25
3.4.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	26
3.4.3 Příspěvky na odborný rozvoj a zvyšování kvalifikace zaměstnanců	27
3.4.4 Příspěvek na přechodné ubytování	28
3.4.5 Dary poskytované zaměstnancům	28
3.5 Tendence v poskytování výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a vliv ekonomické krize	29
4 Praktická část	31
4.1 Identifikace výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců v konkrétní společnosti	31
4.1.1 Charakteristika a historie společnosti	32
4.1.1.1 Profil společnosti	32
4.1.1.2 Historie a současnost.....	32

4.1.1.3	Lidské zdroje a jejich výběr	34
4.1.2	System odměňování zaměstnanců ve společnosti.....	35
4.1.3	Analýza uplatňovaných výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců	37
4.1.3.1	Příspěvek na stravování.....	40
4.1.3.2	Příspěvek na penzijní připojištění	41
4.1.3.3	Příspěvek na soukromé životní pojištění.....	42
4.1.3.4	Příspěvek na odborný rozvoj.....	43
4.1.3.5	Příspěvek na zdravotní preventivní péči	44
4.1.3.6	Příspěvek na kulturní vyžití zaměstnanců	45
4.1.3.7	Dary	46
4.1.3.8	Kapesné při pracovních cestách	46
4.1.3.9	Poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení	47
4.1.4	Daňový dopad z hlediska daní z příjmu na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance	47
4.1.4.1	Daňový dopad příspěvku na stravování.....	47
4.1.4.2	Daňový dopad příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	48
4.1.4.3	Daňový režim příspěvků na odborný rozvoj	49
4.1.4.4	Daňový dopad příspěvku na zdravotní preventivní péči.....	50
4.1.4.5	Příspěvek na kulturní vyžití z hlediska daně z příjmů.....	51
4.1.4.6	Daňový režim darů.....	51
4.1.4.7	Kapesné z hlediska daně z příjmu	52
4.1.4.8	Daňový dopad příspěvku na nealkoholické nápoje a občerstvení	53
4.1.5	Zohlednění daňového dopadu z hlediska daní z příjmů při optimálním využití daňového režimu	54
4.1.5.1	Optimální využití příspěvku na stravování.....	54
4.1.5.2	Daňová optimalizace příspěvků na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	56
4.1.5.3	Odborný rozvoj z hlediska daňové optimalizace	57
4.1.5.4	Daňová optimalizace příspěvku na zdravotní péči	57
4.1.5.5	Daňová optimalizace příspěvku na kulturní vyžití	59
4.1.5.6	Daňová optimalizace darů.....	60
4.1.5.7	Kapesné z hlediska daňové optimalizace	60
4.1.5.8	Optimální využití příspěvku na nealkoholické nápoje a občerstvení	61
5	Závěr	63
6	Seznam použité literatury	66
	Seznam použitých zkratk.....	68
	Seznam tabulek.....	69
	Seznam obrázků.....	70
	Seznam příloh.....	71

1 Úvod

Je na rozhodnutí každého zaměstnavatele, jakým způsobem oceňuje náročnost, zodpovědnost a míru odvedené práce jednotlivého zaměstnance, jeho osobní schopnosti a dovednosti. Mohou to být příplatky ke mzdě nebo poskytování tzv. mimotarifních složek mzdy, které přímo souvisejí s jeho pracovním výkonem. Zákon o daních z příjmů však nabízí ještě další formy peněžního i nepeněžního plnění, které jsou mnohdy výhodnější z daňového pohledu než navyšování základní nebo ostatních složek mzdy.

Jedná se o výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců, které jsou možnou úsporou mzdových nákladů v souvislosti s daňovou a odvodovou úlevou. Ale nejen to. Jsou také součástí personální politiky, nástrojem k udržení nebo přilákání kvalitních zaměstnanců, ke zvýšení motivace a výkonnosti, snížení fluktuace a s ní spojených vysokých nákladů. Taktéž jejich poskytování má za následek možnost zisku konkurenční výhody, budování image a firemní kultury, vytváření dobré reputace a atraktivity zaměstnavatele.

Cílem práce je zpracovat problematiku výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců dle současné právní úpravy zákona o dani z příjmů z hlediska daňových dopadů na straně zaměstnance i zaměstnavatele a aplikovat vhodnou daňovou optimalizaci do zvolené společnosti.

V teoretické části se práce zaměří na členění výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance dle jejich daňové výhodnosti, způsobu jejich zaměření, finančního druhu, formy příjmu, personálně kvantitativního zaměření, časového hlediska nebo personálního charakteru. Rozebere v současnosti nejvíce preferované formy a vymezí hlavní výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců dle jejich daňového dopadu na zaměstnance i zaměstnavatele s odvoláním na příslušná ustanovení zákona o daních z příjmů.

V praktické části práce nejprve analyzuje současný stav výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ve zvolené společnosti. Následně zjištěné skutečnosti porovná s poznatky získanými v teoretické části práce, které vhodně aplikuje do daňové strategie společnosti.

Na závěr práce zhodnotí aplikaci daňové optimalizace jak z hlediska dopadu na zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele a pokusí se navrhnout nejvhodnější řešení pro zvolenou společnost.

2 Cíl práce a metodika

Cílem práce je zpracovat problematiku výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců dle současné právní úpravy zákona o daních z příjmů z hlediska daňových dopadů na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Dalším cílem je na základě analýzy zjistit současný stav výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ve zvolené společnosti, vhodně do ní aplikovat získané poznatky a navrhnout změny, které přispějí k zajištění vyšší daňové optimalizace jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele.

Teoretická část práce se zaměřuje metodou deskripce na členění výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance dle jejich daňové výhodnosti, způsobu jejich zaměření, finančního druhu, formy příjmu, personálně kvantitativního zaměření, časového hlediska nebo personálního charakteru. Vymezuje v současnosti nejvíce preferované formy výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců dle jejich daňového dopadu na zaměstnance i zaměstnavatele s odvoláním na příslušná ustanovení zákona o daních z příjmů.

Praktická část práce metodou analýzy mapuje současný stav výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ve zvolené společnosti CASUS DIRECT MAIL a.s., Praha 4. Analýzou zjištěné skutečnosti a získané poznatky z teoretické části s použitím metody komparace vhodně aplikuje do návrhu případných změn, které by mohly přispět k vylepšení daňové strategie společnosti.

Závěr práce návrhy hodnotí a doporučuje nejvhodnější variantu řešení pro zvolenou společnost.

V teoretické části jsou použity znalosti z literární rešerše odborné literatury zaměřené na zaměstnanecké benefity a jiná plnění poskytovaná zaměstnancům s ohledem na daně z příjmů, odborných článků z oficiálních internetových zdrojů, časopisů a aktuálních zákonů. V praktické části práce využívá poznatky vyplývající z rozhovoru s představenstvem společnosti a dokumenty vedením společnosti poskytnuté, zejména výroční zpráva, výkaz zisku a ztráty, rozvaha a statistické výkazy za zdaňovací období roku 2010.

3 Teoretická část

3.1 Daň, stavba daně a daňová soustava

Daní se rozumí povinné, zákonem uložené peněžní plnění, které je odváděno do veřejného rozpočtu. Může nabývat různých forem a je charakteristické svou nenávratností, neekvivalentností a většinou neúčelovostí (Hindls, 2003, s.62).

3.1.1 Stavba daně

Daně jsou prostředkem hospodářské politiky jednotlivých států a plní celou škálu funkcí. Od fiskální, alokační, redistribuční, stimulační až po stabilizační (Široký, 2008, s.12-13). Její stavba je velmi komplikovaná a skládá se z těchto rozhodujících částí (Vančurová, Láchová, 2010, s.13):

- daňový subjekt (osoba, které se daň dotýká, a je povinná ji odvést či zaplatit)
- předmět daně (objekt, ze kterého se příslušná daň vybírá)
- osvobození od daně (definuje část předmětu daně, ze které se daň nevybírá)
- zdaňovací období (stanovené období, za které se daň stanoví a vybírá)
- odpočty od základu daně (položky, které snižují základ daně)
- sazba daně (definice výpočtu základní výše daně)
- slevy na dani (položky snižující vypočtenou daň)

3.1.2 Druhy daní

Existuje mnoho typů a druhů daní, a proto daně můžeme členit podle různorodých hledisek. Základním způsobem klasifikace daní je členění z národohospodářského hlediska na daně přímé, které platí jednotlivci sami na svůj účet, a na daně nepřímé, které platí plátce daně, avšak na účet poplatníka. Pod přímé daně se zahrnují daně z příjmů a majetkové daně a pod nepřímé daně ze spotřeby a užívání. Podrobné členění uvedeno v příloze číslo 1 a číslo 2.

Dalším způsobem klasifikace může být rozdělení daní ve vztahu ke zdaňovacímu období, a to na daně bez zdaňovacího období (ty, které se vybírají vždy, pokud nastane určitá událost), a daně s pravidelnou periodicitou výběru, kdy je určeno období, za které se daň vybírá.

V neposlední řadě můžeme zmínit členění daní na běžné, kde se základ daně načítá po ukončení zdaňovacího období, a kapitálové, kde základem daně bývá zpravidla složka majetku (Vančurová, Láchová, 2010, s.31).

3.1.3 Daňová soustava České republiky

Daně jsou nejzásadnějšími veřejnými příjmy, z nichž nejpodstatnější část tvoří příjem do státního rozpočtu. Každý subjekt v České republice je povinen přispívat do veřejnoprávní soustavy a obvykle bývá zatížen několika daňovými povinnostmi současně.

Soubor všech daní, který se vybere při respektování pravidel správného zdanění do státní pokladny na daném území, se nazývá daňová soustava. Daňová soustava České republiky je podpořena platnými právními předpisy upravujícími jednotlivé druhy daní a zahrnuje tyto následující daně:

- daň z příjmů fyzických a právnických osob
- daň z nemovitostí
- daň dědická, daň darovací a daň z převodu nemovitostí
- daň silniční
- daň z přidané hodnoty
- spotřební daně:
 - daň z minerálních olejů
 - daň z lihu
 - daň z piva
 - daň z vína a meziproduktů
 - daň z tabákových výrobků
- ekologické daně:
 - daň ze zemního plynu a některých dalších plynů
 - daň z pevných paliv
 - daň z elektřiny

Správa daní je v kompetenci správních a jiných státních orgánů, procesní pravidla pro výběr a správu daní určuje daňový řád.

3.1.4 Daně z příjmů

Rozeznáváme dvě daně z příjmů, daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob. Řadí se s ohledem na svoji konstrukci

mezi nejsložitější daně celé daňové soustavy. Vlivem finanční krize a politických změn se jejich relativní výnos snižuje, ale stále se ve svém součtu umísťují na třetím místě co do výše příspěvku ve státním rozpočtu. Předmětem obou daní jsou disponibilní důchody.

3.1.4.1 Daň z příjmů právnických osob

Jedná se o univerzální důchodovou daň, která je určena pro všechny právnické osoby. „Předmětem daně jsou veškeré příjmy z činností a z nakládání s majetkem, u nepodnikatelských subjektů potom zejména příjmy z činností uskutečňovaných za účelem dosahování zisku“ (Vančurová, Láchová, 2010, s.50). Pro stanovení základu daně se vychází z účetního výsledku hospodaření před zdaněním, který se dále snižuje o zákonem uznané snižující položky. Sazba daně je lineární.

3.1.4.2 Daň z příjmů fyzických osob

Osobní důchodová daň, které podléhají všechny fyzické osoby. Předmětem daně je pět definovaných druhů příjmů, které jsou zároveň i tzv. dílčími základy daně (Sedláková, Martincová, 2011, s.18). Od zjištěného základu daně lze odečíst zákonem vymezené odpočty. Sazba daně je rovněž lineární, avšak v rozdílné výši než je stanovena pro daň z příjmů právnických osob.

3.1.4.3 Právní předpisy pro daně z příjmů

V České republice tyto daně upravuje Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Tento zákon prošel od svého vzniku mnoha novelami - podrobněji příloha číslo 3. Důvodem mnoha změn je fakt, že tyto daně bývají mnohdy využívány politiky jako nástroj regulace.

3.2 Charakteristické znaky výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců

Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců jsou i v současné době hospodářské krize nedílnou a nezbytnou součástí motivace zaměstnanců. Mají za funkci dlouhodobě přitáhnout, získat a udržet hodnotné zaměstnance, podnítit u nich prvotřídní pracovní úsilí a vybudovat v nich pocit sounáležitosti s podnikem. Jejich poskytnutí v různé formě peněžitého či nepeněžitého plnění se uskutečňuje nad rámec mzdy, platu, bez zřetele na to, zda jsou k nim

zaměstnavatelé zavázání právním předpisem (např. zákoníkem práce) nebo ne. Množství a typy výdajů vyplývají z možností zaměstnavatele, požadavků jednotlivých zaměstnanců a z porovnání nabídky analogických zaměstnavatelů na trhu práce.

3.2.1 Pojem výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a jejich význam

Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců jsou nepovinná plnění, jejichž existence závisí na nařízení zaměstnavatele formou vnitřního předpisu¹ dle § 305 zákoníku práce, na dohodě v pracovní nebo jiné obdobné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popřípadě na dohodě obsažené v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Tato poskytovaná „*plnění z větší části nesouvisí s konkrétním pracovním výkonem zaměstnance, souvisí pouze s existencí závislé činnosti zaměstnance*“ (Pelc, 2011, s.9) a jedná se o zvýhodnění vlastních zaměstnanců oproti třetím osobám – nezaměstnancům. Mají v mnoha případech zvýhodněný daňový režim, a tudíž jsou zaměstnavateli využívána a zaměstnanci nebo jejich zástupci požadována. Zaměstnavatelé je používají v rámci své daňové optimalizace čili snížení daňové povinnosti s využitím možnosti, jenž dává daňový zákon, a zaměstnanci je preferují velmi často více než standardní zvýšení mzdového ohodnocení.

Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců jsou významné z více hledisek. Nejen z výše jmenovaného ekonomického hlediska, kde se jedná o eventuální úsporu mzdových nákladů vzhledem k daňovému zvýhodnění, ale i z hlediska personální politiky. Zde jsou prostředkem ke zvýšení motivace a produktivity pracovníků, jejich udržení případně přilákání nových hodnotných

¹ Vnitřní předpis může stanovit mzdová nebo platová práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, nesmí jim ale ukládat povinnost. Musí být vydán písemně a nesmí být vydán se zpětnou účinností. Zpravidla se vydává na dobu určitou, nejméně 1 rok, a je závazný pro zaměstnavatele i všechny jeho zaměstnance.

zaměstnanců. Dále z hlediska marketingového jako způsob diferenciací ve snaze dosáhnout konkurenční výhody, budování image i firemní kultury. Opomenout nelze ani hledisko preventivní. Poskytování příspěvků na zdravotní preventivní péči jsou nižší než případné náklady na nemoc.

3.2.2 Segmentace výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců

Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců dělíme z různých úhlů pohledu. Především s ohledem na jejich (Pelc, 2011, s.17-22):

- daňovou a odvodovou výhodnost:
 - zvláště výhodné: z pohledu zaměstnavatele daňový výdaj (náklad), z pohledu zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení
 - částečně výhodné: z pohledu zaměstnavatele daňový výdaj (náklad), z pohledu zaměstnance příjem ze závislé činnosti, ale nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení nebo z pohledu zaměstnavatele nedaňový výdaj (daňově neúčinný náklad) oproti pohledu zaměstnance, u něhož je výdaj osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, a tudíž se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení
- způsob zaměření:
 - orientace na posílení zaměstnaneckého poměru v souladu s pracovním umístěním (například příspěvek na úhradu dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání, proplácení úhrady jízdného za hromadnou dopravu)
 - na vzdělávání a zvyšování kvalifikace (úhrada výdajů zaměstnance, které vynaložil na prohlubování či zvyšování kvalifikace související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s jeho pracovním zařazením, jako jsou vzdělávací školení, jazykové kurzy)
 - na péči o zdraví (například příspěvky na očkování, vitamínové doplňky, závodní zdravotní péči, lázeňskou péči)
 - na sociální problematiku (především zvýhodněné půjčky nebo sociální výpomoc na překlenutí mimořádně tíživé životní nebo finanční situace)

- na volno časové aktivity (úhrada výdajů na uspokojení kulturních, rekreačních a sportovních potřeb a zájmů zaměstnanců, např. permanentka do fitness zařízení)
- finanční druh:
 - finanční: výdaj na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců je zaměstnavatelem poskytován zaměstnanci ve formě finančních prostředků (například peněžní příspěvek na přechodné ubytování)
 - nefinanční: výdaj na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců je zaměstnavatelem poskytován zaměstnanci bez vynaložení peněžních prostředků (například možnost zaměstnance využít vlastního sportovního zařízení zaměstnavatele)
- způsob plnění:
 - peněžní: výdaj na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců vyplacený pracovníkovi přímo jako finanční obnos (například peněžní příspěvek na rekreaci)
 - nepeněžní: výdaj na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců poskytnutý pracovníkovi ve formě bezplatné nebo ve formě zvýhodněné (například využití služebního vozu i pro soukromé potřeby, příspěvek na stravenky)
- personálně kvantitativní zaměření:
 - celoplošné: jedná se o výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců, které jsou poskytovány všem zaměstnancům nebo většině z nich (typickými příklady jsou příspěvek na stravenky, příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a životní pojištění)
 - individuální: zde se jedná o výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců, které zaměstnavatel nabízí v rámci svého motivačního programu, z něhož si zaměstnanec při splnění stanovených podmínek pro jejich čerpání dle svého uvážení zvolí (například příspěvek na dovolenou místo příspěvku na sportovní vyžití a podobně)
- časové hledisko:
 - jednorázové: výdaje poskytnuté okamžitě, například výpomoc na překonání tíživé finanční situace
 - krátkodobé: výdaje přiznané na omezenou dobu, například příspěvek na přechodné ubytování v blízkosti pracoviště

- dlouhodobé: výdaje, jejichž výhoda trvá s délkou pracovního poměru, příkladem jsou příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvek na soukromé životní pojištění
- personální charakter: z tohoto úhlu pohledu se jedná o výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců poskytované v kontextu s pozicí v zaměstnanecké hierarchii jednotlivých zaměstnavatelů
 - vrcholový management (např. nadlimitní výše stravného při zahraničních pracovních cestách)
 - střední management (např. bezplatné využití služebního vozu i pro soukromé potřeby)
 - ostatní zaměstnanci (např. zajištění dopravy do a ze zaměstnání)

3.3 Daňový režim výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců

Hodnota plnění poskytnutých zaměstnavatelem zaměstnancům na pracovní a sociální podmínky není nezbytná k naplnění cíle podnikání – maximalizace zisku či maximalizace tržní hodnoty firmy, přesto je důležitým nástrojem pro jeho dosažení.

3.3.1 Účinnost a nežádoucí dopady při použití výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců

Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců jako nepovinná peněžní či nepeněžní plnění hrazená zaměstnavatelem zaměstnanci bez právního nároku nad rámec mzdy (platu) a rámec dalších povinných plnění, jsou tím výhodnější, čím více skýtají daňových výhod. Jejich výhodnost je zejména dána rozličným stupněm daňového zvýhodnění z hlediska daní z příjmů, které skýtají.

Ze strany zaměstnavatele jakožto poplatníka² mohou být poskytovány jako výdaje (náklady) daňové (daňově účinné dle zákona o daních z příjmů) nebo jako výdaje (náklady) nedaňové (daňově neúčinné dle zákona o daních z příjmů). Další možností je pak hrazení ze sociálního fondu vytvořeného ze zisku po zdanění nebo přímo ze zisku po jeho zdanění.

Ze strany zaměstnance mohou být výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z hlediska daní z příjmů příjmem osvobozeným od daně z příjmů ze závislé činnosti nebo příjmem zdaňovaným daní z příjmů ze závislé činnosti – konkrétní hodnota výdaje se stává součástí superhrubé mzdy³. V této souvislosti musíme také sledovat, zda tento příjem nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

V praxi mohou nastat různé kombinace těchto plnění, přičemž *„za optimální lze považovat takové výdaje, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů“* (Macháček, 2008, s.56).

Při aplikaci daňového zvýhodnění je nutné splnit a dodržet všechny parametry pro jeho uplatnění dle zákona o daních z příjmů. Nesprávným postupem či chybným použitím se zaměstnavatel (poplatník) vystavuje postihu – dodanění ze strany kontrolního orgánu, v tomto případě finančního úřadu. Zaměstnavatel by si měl tedy důkladně promyslet a popřípadě nechat ověřit všechny aspekty daňových režimů pro uplatnění skutečné daňové uznatelnosti přiznaných výdajů jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

² Poplatník je osoba, jejíž příjmy, majetek nebo úkony jsou přímo podrobeny dani.

³ Superhrubá mzda dle ustanovení § 6 odst. 13 Zákona č. 586/1992 Sb. v platném znění je definována jako základ daně z příjmu při výpočtu záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, tzn. jako hrubá mzda pracovníka zvýšená o sociální a zdravotní pojištění, které je povinen za zaměstnance odvádět zaměstnavatel.

3.3.2 Daňový režim na straně zaměstnavatele

Ze strany zaměstnavatele jako poplatníka je pro daňový režim výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z hlediska daně z příjmů stěžejní Zákon číslo 586/1992 Sb. o daních z příjmů ve znění pozdějších novel. V tomto zákoně je náležitý výdaj buď jednoznačně určen jako výdaj daňově účinný⁴ (eventuálně do limitu či pouze při splnění zákonem daných podmínek) nebo jako výdaj daňově neúčinný.

Zásadním pro daňový režim výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců jako výdaje vynaloženého na dosažení, zajištění a udržení příjmů je ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) Zákona o daních z příjmů. Paragraf vymezuje, na co mají být vynaloženy výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, aby mohly být považovány jako výdaje daňově uznatelné (Sedláková, Martincová, 2011, s.221):

- bod 1: určuje daňově účinné výdaje (náklady) účelně vynaložené na opatření, která mají předcházet ohrožení nebo poškození lidského zdraví v pracovním procesu, na osobní ochranné pracovní pomůcky, na čistící a hygienické prostředky a jiné výrobky z oblasti hygieny, přičemž omezuje výdaje vynaložené na pořízení ochranných nápojů⁵
- bod 2: vymezuje výdaje (náklady) poskytnuté zaměstnavatelem za účelem posouzení zdravotní způsobilosti jednotlivých zaměstnanců k práci, a to specializovanému zařízení, které bylo smluvně určeno zaměstnavatelem k odborné poradní činnosti v otázkách ochrany, výchovy a podpory zdraví, pravidelné kontrole pracoviště a vlivu dané práce na pracovníka, poskytování preventivních zdravotních prohlídek a očkování, přičemž poskytované výdaje

⁴ Daňově účinné výdaje (náklady) se pro daňové účely rozumí výdaje (náklady) vynaložené v prokázané výši na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

⁵ Ochranným nápojem při dodržení parametrů vyplývajících z platného předpisu, kterým se stanovují podmínky ochrany zdraví při práci, se doplňuje ztráta tekutin a minerálních látek ztracených potem a dýcháním.

musí být v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nesmějí být hrazené zdravotními pojišťovnami

- bod 3: určuje daňově uznatelné výdaje (náklady) vynaložené zaměstnavatelem na chod vlastních vzdělávacích zařízení, na zaškolení či zaučení nových zaměstnanců, případně zajištění odborné praxe absolventům škol, výdaje na prohlubování, udržování, zvyšování kvalifikace a získání nové odborné způsobilosti zaměstnanců (Jouza, 2010, s.101), přičemž vynaložené výdaje musí bezprostředně korespondovat s předmětem činnosti zaměstnavatele
- bod 4: vymezuje daňově účinné výdaje poskytnuté zaměstnavatelem na činnost individuálního stravovacího zařízení, výjimku tvoří náklady vynaložené na nákup použitých potravin, nebo na příspěvky zaměstnancům na stravování, které je zajišťováno jinými subjekty v návaznosti na limitní podmínky pro daňovou uznatelnost uvedené v tomto ustanovení zákona

V této souvislosti je nutno zmínit, že od 1. 1. 2007 lze dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 považovat za daňově uznatelné také ty výdaje (náklady), respektive *„práva zaměstnanců vedle mzdy, které byly dohodnuty v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, pracovní nebo jiné individuální smlouvě, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak“* (Sedláková, Martincová, 2011, s.222). V tomto kontextu je třeba zejména pamatovat na úpravy zahrnuté do § 25 odst. 1 písm. h), j), k) nebo t) a zn), které omezují daňovou uznatelnost příslušných plnění (Marková, 2011, s.38-39):

- § 25 odst. 1 písm. h) – tento paragraf vylučuje z daňově uznatelných výdajů (nákladů) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnanci zaměstnavatelem na kulturní dění, sportovní program nebo oblast cestovního ruchu či možnosti využívat zařízení provozovaných zaměstnavatelem k uspokojování potřeb zaměstnanců nad rámec daný tímto zákonem
- § 25 odst. 1 písm. j) – paragraf upravuje daňovou neuznatelnost výdajů (nákladů), které překračují limity stanovené zákonem o daních z příjmů, zákoníkem práce nebo zákonem o péči a zdraví lidu v aktuálním znění
- § 25 odst. 1 písm. k) – dle tohoto paragrafu daňově uznatelnými výdaji jsou pouze ty výdaje (náklady), které byly vynaloženy do výše dosažených příjmů plynoucích z provozu zařízení sloužících k uspokojování potřeb zaměstnanců kromě vymezených výjimek s odkazem na příslušné paragrafy tohoto zákona

- § 25 odst. 1 písm. t) – za daňově účinné lze podle tohoto odstavce považovat pouze výdaje na reklamní a propagační předměty při dodržení určitých podmínek zde stanovených, ostatní výdaje (náklady) vynaložené zejména na pohoštění obchodních partnerů nebo zákazníků, občerstvení na pracovišti, pořádání firemních večírků, sponzorování a dary uznat nelze
- § 25 odst. 1 písm. zn) – za daňově neuznatelné se také považují dle tohoto odstavce výdaje spojené s pořízením nealkoholických nápojů, nejčastěji ve formě balených vod, vod z automatů a kávy, poskytovaných bezplatně zaměstnavatelem a určených ke konzumaci zaměstnanci na pracovišti, a to ani v případě, že právo zaměstnanci na jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, z pracovní nebo jiné smlouvy

3.3.3 Daňový režim na straně zaměstnance

Ze strany zaměstnance je pro daňový režim výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z hlediska daně z příjmů rovněž rozhodující Zákon číslo 586/1992 Sb. o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Ze strany pracovníka se může jednat buď o příjem osvobozený⁶ od daně z příjmů ze závislé činnosti, o příjem, který se nepovažuje a není předmětem daně z příjmů⁷ ze závislé činnosti, anebo o příjem podléhající předmětu daně z příjmů ze závislé činnosti. V takovémto případě je zaměstnavatel povinen dle zákona o daních z příjmů (má povinnost plátce) zaměstnanci příslušné peněžní či nepeněžní plnění zahrnout do základu daně⁸.

⁶ Příjmy osvobozené od daně z příjmů jsou příjmy, ze kterých se daň nevybírání, respektive které daňový subjekt není povinen, ale zpravidla ani oprávněn, zahrnout do základu daně. Osvobození se váže na dodržení určitých podmínek (mezních limit), jejich překročení již zdanění podléhá.

⁷ Příjmy, které nepodléhají dani z příjmů fyzických osob, jsou vyňaté z předmětu daně.

⁸ Základ daně je částka, o kterou příjmy plynoucí poplatníkovi ve zdaňovacím období, přesahují výdaje prokazatelně vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení.

Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně nejsou dle ustanovení § 6 odst. 7 zákona o daních z příjmů tyto výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců přiznané zaměstnavatelem (Marková, 2011, s.13):

- výše vyplacené náhrady zaměstnanci za cestovní výdaje vynaložené v souvislosti s pracovním výkonem ze závislé činnosti zaměstnavatelem podnikatelské sféry do výše náhrad poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům ve veřejné správě
- hodnota poskytnutých osobních ochranných pomůcek a prostředků, pracovního oblečení, hygienických a čistících prostředků a ochranných nápojů daných k dispozici zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti

Výčet plnění od zaměstnavatele podléhajících u zaměstnance osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti je uveden v § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů. Osvobození se váží jednak na plnění poskytovaná zaměstnavateli z FKSP či sociálního fondu, pokud FKSP netvoří, a jednak ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, a v neposlední řadě z výdajů (nákladů), které nejsou u zaměstnavatele daňově účinnými. Některá plnění z tohoto výčtu jsou osvobozena pouze z části (do limitu) a jedná se o tato ve znění (Macháček, 2008, s.6-8):

- § 6 odst. 9 písm. a) – toto ustanovení zákona omezuje osvobození ze strany zaměstnance pouze na ta nepeněžitá plnění, která zaměstnavatelem poskytl na zaškolení či zaučení pracovníků nebo na získání nové kvalifikace zaměstnanců pouze v souvislosti se svým předmětem činnosti
- § 6 odst. 9 písm. b) – tento odstavec zákona limituje osvobození ze strany zaměstnance jen na bezplatná plnění nikoli peněžitá, která zaměstnavatel skýtá pracovníkům v rámci stravování, ať určenému k bezprostřední konzumaci na pracovišti nebo prostřednictvím třetích osob
- § 6 odst. 9 písm. c) – toto ustanovení zákona nařizuje, že od daně je osvobozeno pouze to bezplatné poskytnutí nealkoholických nápojů, které je určeno ke spotřebě zaměstnanců na pracovišti a je čerpáno zaměstnavatelem ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění nebo z nákladů daňově neúčinných
- § 6 odst. 9 písm. d) – v tomto případě je od daně z příjmů osvobozeno bezplatné poskytnutí možnosti využít zařízení určená k uspokojení potřeb zaměstnanců nebo peněžitý příspěvek na kulturu a sport, pokud je opět

čerpáno zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo z nákladů daňově neúčinných; u rekreace včetně zájezdů je u zaměstnance včetně rodinných příslušníků pak dále určena mezní limita pro bezplatné plnění ve výši 20 000 Kč za kalendářní rok

- § 6 odst. 9 písm. g) – v tomto ustanovení je dána limita pro osvobození od daně ve výši 2 000 Kč ročně u každého pracovníka pro případ udělení nepeněžního daru, opět pod podmínkou, pokud je poskytováno a čerpáno zaměstnavatelem ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění nebo z nákladů daňově neúčinných
- § 6 odst. 9 písm. i) – v tomto ustanovení je dána limita pro osvobození od daně ve výši 3 500 Kč měsíčně u každého pracovníka pro případ bezplatného plnění poskytnutého na přechodné ubytování mimo trvalého bydliště zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem jeho práce kromě vyslání na služební cestu
- § 6 odst. 9 písm. l) – toto ustanovení zákona stanovuje mezní limity pro osvobození od daně z příjmů na případ, že byla zaměstnavatelem poskytnuta zaměstnanci zvýhodněná vratná peněžní půjčka z FKSP, a pokud jej netvoří, tak ze sociálního fondu, nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění na:

bytové potřeby.....	100 000,- Kč
finanční výpomoc.....	20 000,- Kč
živelná pohroma (bytové účely).....	1 000 000,- Kč
živelná pohroma (finanční výpomoc).....	200 000,- Kč
- § 6 odst. 9 písm. o) – v tomto ustanovení je dána limita pro osvobození od daně ve výši 500 000 Kč u pracovníka, kterému bylo v důsledku nepředvídatelné životní, přírodní či jiné závažné události poskytnuto peněžní plnění jako sociální výpomoc, opět pod podmínkou, pokud je poskytováno a čerpáno zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění nebo z nákladů daňově neúčinných
- § 6 odst. 9 písm. p) – toto ustanovení zákona stanovuje mezní limitu pro osvobození od daně z příjmů při dodržení všech zákonných podmínek v úhrnné hodnotě 24 000,- Kč ročně u každého pracovníka, kterému byl poskytnut příspěvek od zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění

V případě, že poskytnutý výdaj na pracovní a sociální podmínky zaměstnance není osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti na základě § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů, bude jeho výše u zaměstnance zdaněna. Peněžní či nepeněžní příjem se u zaměstnance zahrne do základu daně (vyměřovacího základu⁹) pro výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti.

3.4 Dílčí, nejvíce využívané výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců

Obsahem této podkapitoly bude charakteristika dílčích, nejvíce využívaných výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců se zaměřením na daňový režim z hlediska daní z příjmů. U každého jednotlivého si rozebereme, jaké je jeho daňové zvýhodnění ze strany zaměstnavatele i jaké ze strany zaměstnance s odkazem na příslušný paragraf zákona o daních z příjmů. A na závěr zkonstatujeme, zda se jedná o výdaj z daňového hlediska zvláště výhodný, částečně výhodný nebo daňově neúčinný. Ucelený přehled uveden v příloze č. 4.

3.4.1 Příspěvek na stravování a nápoje

Dle ustanovení § 236 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost umožnit nikoliv povinnost zajistit stravování zaměstnancům pracujícím ve všech směnách, tato povinnost mu však odpadá u těch zaměstnanců, kteří byli v souladu se svým výkonem práce vysláni na pracovní cestu. Další práva týkající se stravování, podmínky poskytování, stanovení výše platby musí upravovat vnitřní předpis zaměstnavatele, popřípadě příslušná ustanovení v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě (Pelc, 2011, s.37-45).

Zaměstnavatel může pak svoji povinnost splnit provozováním vlastního stravovacího zařízení nebo zabezpečit stravování pracovníků prostřednictvím

⁹ Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny.

jiných subjektů. Výše daňově uznatelných výdajů (nákladů) se odvíjí podle zvoleného způsobu zajištění stravování a daňový režim na straně zaměstnavatele záleží na podobě poskytnutého příspěvku.

3.4.1.1 Výdaje zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení

Jedná se o výdaje zaměstnavatele vynaložené na provoz vlastní kuchyně s jídelnou či kantýnou, nebo výdaje související se službou spojenou s přípravou a výdejem jídel prostřednictvím jiných subjektů, ale vykonané v provozu zaměstnavatele, přičemž není míněn pronájem.

Při splnění této podmínky, lze tyto výdaje ze strany zaměstnavatele považovat za daňově účinné dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů s výjimkou výdajů na potraviny, které jsou daňovými výdaji pouze do výše příjmů za stravování vybrané od zaměstnanců. Ze strany zaměstnance, pokud je stravování poskytováno zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění sloužící k přímé spotřebě na pracovišti, se jedná o příjmy osvobozené od daně z příjmů fyzických osob dle § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

Výdaje vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení při dodržení zákonných podmínek, lze považovat z hlediska daňové výhodnosti, za výdaje zvláště výhodné.

3.4.1.2 Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na zabezpečení povinnosti umožnit stravování během pracovní doby, a to prostřednictvím zařízení jiných provozovatelů stravování včetně dovozu jídel, restauračních zařízení, vlastního stravovacího zařízení, ovšem smluvně pronajatého jiné organizaci, nebo prostřednictvím nakoupených stravenek pro zajištění stravování v provozovnách veřejného stravování, což je zpravidla nejčastějším prostředkem zajištění stravování pracovníků prostřednictvím jiných subjektů.

Tento příspěvek na stravování je daňově uznatelný na straně zaměstnavatele za limitní podmínky, že je poskytnut zaměstnanci maximálně do výše 55 % ceny jednoho jídla a současně do výše 70 % z horní hranice stravného vymezeného pro zaměstnance státní sféry vyslaného v souvislosti s pracovním výkonem na pracovní cestu v rozsahu 5 až 12 hodin. Zároveň, aby byl tento

příspěvek daňově účinným, musí být zaměstnanec v práci přítomen nejméně tři hodiny během pracovní směny, a příspěvek na další jedno jídlo v případě, pokud jeho přítomnost trvala v úhrnu s povinnou přestávkou déle než 11 hodin. Příplatek nelze uplatnit za pracovníka, kterému vznikl nárok na stravné v souvislosti s pracovní cestou podle zákoníku práce, po dobu čerpání jeho dovolené či dočasné pracovní neschopnosti, nebo byl příspěvek poskytnut bývalému zaměstnanci (Pelc, 2011, s.40-41).

Na straně zaměstnance, pokud je stravování poskytováno zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění sloužící k přímé spotřebě na pracovišti, se jedná o příjmy osvobozené od daně z příjmů fyzických osob dle § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

Příspěvek zaměstnavatele vynaložený na stravování zaměstnanců prostřednictvím zařízení jiných provozovatelů stravování při dodržení zákonných podmínek, lze považovat z hlediska daňové výhodnosti, za výdaj zvláště výhodný.

3.4.1.3 Poskytnutí nealkoholických nápojů zaměstnancům na pracovišti

Zaměstnavatel má buď zákonnou povinnost poskytnout zaměstnancům nealkoholické nápoje ve formě ochranných nápojů dle požadavků o ochraně bezpečnosti a zdraví při práci v rámci pracovně-právních vztahů, nebo poskytuje nealkoholické nápoje zaměstnancům na pracovišti jako peněžní příspěvek či nepeněžní plnění.

V souvislosti s ochrannými nápoji se jedná ze strany zaměstnavatele o výdaj povinný podle zvláštních zákonů, a tudíž o výdaj daňově uznatelný. V případě, že zaměstnavatel poskytuje na pracovišti nealkoholické nápoje zaměstnancům ke konzumaci jako nepeněžní plnění, je čerpáno zaměstnavatelem ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění nebo z nákladů daňově neúčinných. Pokud by šlo ale ze strany zaměstnavatele o peněžní příspěvek, který byl např. sjednán ve vnitřním předpise zaměstnavatele, může se považovat dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů, za výdaj daňově účinný (Pilařová, 2010, s.1).

Aby byla hodnota poskytnutých nealkoholických nápojů ze strany zaměstnance osvobozena od daně z příjmů fyzických osob podle § 6 odst. 9 písm. c) zákona č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů, musí být příspěvek poskytnut jako nepeněžní plnění, musí být zaměstnavatelem čerpán ze sociálního

fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění nebo z nákladů daňově neúčinných, a zároveň musí být nápoje určeny k přímé konzumaci na pracovišti. V případě peněžního příspěvku vzniká zaměstnanci vždy zdanitelný příjem a musí být součástí základu daně (vyměřovacího základu).

Příspěvek zaměstnavatele vynaložený na poskytování nealkoholických nápojů zaměstnancům na pracovišti, lze považovat z hlediska daňové výhodnosti, za výdaj částečně výhodný.

3.4.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Výdaje (náklady) zaměstnavatele spojené s příspěvkem na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění zaměstnanců poskytované v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů, jsou neomezeně (bez limitu) ze strany zaměstnavatele výdaji daňovými, a to za předpokladu, že je jejich rozsah sjednán mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v pracovní nebo jiné smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

U zaměstnance je příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění osvobozen od daně z příjmů fyzických osob dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Tento nepeněžní příjem je však u zaměstnance limitován souhrnně za oba příspěvky částkou 24 000 Kč za kalendářní rok od téhož zaměstnavatele. Další limitující podmínkou je, aby smlouva vztahující se k příspěvku na penzijní připojištění byla sjednána v souladu se zákonem č. 42/1994 Sb., a ve smlouvě na soukromé životní pojištění bylo dohodnuto, že nárok na výplatu pojistného plnění zaměstnance je až po 60ti kalendářních měsících a zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let. V případě, že je příspěvek zaměstnanci poskytnut jinak, než stanoví zákon a překročí limitní výši, je zdanitelným příjmem a musí být součástí základu daně (Macháček, 2009, s.7-8).

Příspěvek zaměstnavatele vynaložený na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění zaměstnanců při dodržení zákonných podmínek, lze považovat z hlediska daňové výhodnosti, za výdaj zvláště výhodný.

3.4.3 Příspěvky na odborný rozvoj a zvyšování kvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout příspěvek na školení, zaučení, odbornou praxi, prohloubení¹⁰, zvýšení kvalifikace¹¹ nebo na další formu vzdělání – rekvalifikaci¹², a to prostřednictvím vlastního vzdělávacího zařízení nebo za úplatu prostřednictvím jiného provozovatele, zpravidla podnikatelského subjektu pořádajícího různé kurzy, školení a další formy vzdělávání. Daňové posouzení výdajů (nákladů) vychází ze splnění podmínek, za kterých je vzdělávání dosahováno (Pelc, 2011, s.50-56).

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově účinné výdaje (náklady) dle znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů v případě, že byly poskytnuté na provoz vlastního vzdělávacího zařízení, nebo že byly vynaložené prostřednictvím jiných provozovatelů na aktivity spojené s odborným rozvojem zaměstnanců v souladu s předmětem činnosti zaměstnavatele a výkonem práce zaměstnance, nebo byly vynaložené výdaje (náklady) spojené s rekvalifikací pracovníků podle zákona o zaměstnanosti (Finanční zpravodaj 11-12/2006, 2006, s.370).

Na straně zaměstnance jsou nepeněžitá plnění spojená s odborným rozvojem a rekvalifikací zaměstnanců osvobozena od daně z příjmů fyzických osob dle § 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance. Osvobození se však nevztahuje na mzdu, plat, odměnu, náhradu za ušlý příjem či jiná plnění obdržaná v této souvislosti.

¹⁰ Prohlubováním kvalifikace se rozumí činnosti směřující k průběžnému doplňování kvalifikace zaměstnance, jejímu udržení a obnovování, přičemž se nemění podstata kvalifikace.

¹¹ Zvyšováním kvalifikace se rozumí dosažení nového (vyššího) stupně kvalifikace pro výkon náročnější kvalifikovanější práce, nebo pro výkon vyšší funkce, nebo se rozumí získání či rozšíření kvalifikace.

¹² Viz zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 108 odst. 1 (Jouza, 2010, s.99).

Příspěvek zaměstnavatele vynaložený na odborný rozvoj a zvyšování kvalifikace zaměstnanců při dodržení všech zákonných podmínek, lze považovat z hlediska daňové výhodnosti za výdaj zvláště výhodný.

3.4.4 Příspěvek na přechodné ubytování

Zaměstnavatel má rovněž možnost přispívat zaměstnanci na přechodné ubytování v blízkosti pracoviště, což přispívá k mobilitě pracovní síly. V mnohých případech musí zaměstnanec dojíždět do zaměstnání mnoho kilometrů, což může vést ke ztrátě motivace, jak z hlediska časového, tak i z hlediska ekonomického. I toto mohou být důvody odmítnutí zaměstnání či odchodu ze zaměstnání.

Zaměstnavatel je oprávněn v případě příspěvku na přechodné ubytování zaměstnanců plně využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 a považovat tyto výdaje spojené se zabezpečením přechodného ubytování zaměstnanců (netýká se ubytování při pracovní cestě) za výdaje (náklady) daňově účinné. Podmínkou však je, aby se obec přechodného ubytování neshodovala s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a tato plnění byla upravena ve vnitřním předpise zaměstnavatele či dohodnuta v kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě.

Na straně zaměstnance je příspěvek ve formě nepeněžního plnění, který je spojený s přechodným ubytováním, osvobozen od daně z příjmů fyzických osob dle § 6 odst. 9 písm. i) zákona č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů, pokud souvisí s výkonem práce, obec přechodného ubytování není u něho shodná s obcí trvalého bydliště, a výše příspěvku není vyšší než 3 500 Kč měsíčně. Pokud je příspěvek poskytnut nad limitní mez nebo má zaměstnanec v blízkosti pracoviště stálý byt, ať ve vlastnictví či v pronájmu, je zdanitelným příjmem a musí být součástí základu daně (Krbečková, Plesníková, 2011, s.39).

Příspěvek zaměstnavatele vynaložený na přechodné ubytování při dodržení zákonných podmínek, lze považovat z hlediska daňové výhodnosti, za výdaj zvláště výhodný.

3.4.5 Dary poskytované zaměstnancům

V rámci zaměstnaneckého poměru dostávají zaměstnanci z různých zdrojů a důvodů od svých zaměstnavatelů dary. Jejich poskytování může být závazně zakotveno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele, jako jsou např. dary při životních jubileích, pracovních výročích, odchodu do starobního

důchodu. Každý, takto poskytnutý dar v souvislosti s pracovním výkonem je u zaměstnance zdanitelným příjmem ze závislé činnosti.

Na straně zaměstnavatele nejsou výdaje (náklady) na nepeněžitě dary výdaji daňově účinnými. Jsou placeny v souladu s vyhláškou o FKSP nebo ze sociálního fondu za stejných podmínek či ze zisku (příjmu) po jeho zdanění. Pokud je ale dar ve formě peněžního nebo nepeněžního plnění příjmem na straně zaměstnance a zároveň byl dohodnut jako pracovněprávní nárok, lze příslušný výdaj (náklad) považovat za výdaj daňově uznatelný dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů § 6 odst. 9 písm. g) stanoví, že daňové osvobození na straně zaměstnance se vztahuje pouze na nepeněžitě dary do hodnoty 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance za podmínky, že je zaměstnavatelem poskytnut v souladu s vyhláškou (dary vyhláškou vyjmenované)¹³ o FKSP nebo ze sociálního fondu za stejných podmínek či ze zisku (příjmu) po jeho zdanění. Dary, jejichž hodnota stanovený limit překračuje, se zdaňují daní z příjmů ze závislé činnosti v částce tento limit přesahující. Rovněž dani z příjmů podléhají dary, u nichž nelze najít důvod vymezený vyhláškou o FKSP nebo je dar zaměstnavatelem poskytnut v peněžní podobě (Krbečková, Plesníková, 2011, s.23-24).

Dary poskytnuté zaměstnavatelem lze považovat z hlediska daňové výhodnosti za výdaje částečně výhodné.

3.5 Tendence v poskytování výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a vliv ekonomické krize

V současné době se nachází ekonomika naší země v druhé vlně globální hospodářské a finanční krize. Řada tuzemských firem v jejím důsledku v první

¹³ Viz § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

řadě seškrťává většinu poskytovaných výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců anebo snižuje jejich objem. Došlo k poklesu v poskytování dovolené nad rámec daný zákonem, snížily se výdaje na příspěvky na vzdělávání a na příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Zatím je u nás v České republice relativně nízká nezaměstnanost, ale existují náznaky, že v dohledné době bude docházet k hromadnému propouštění zaměstnanců ve všech ekonomických sférách. Poté bude, daleko více než kdy před tím, záležet firmám na tom, aby si vhodně zvolenými výdaji na pracovní a sociální podmínky udržely kvalifikované a hodnotné zaměstnance, a popřípadě, aby je získaly. Současně budou firmy dbát na to, aby poskytované výdaje byly daňově uznatelným výdajem (nákladem) zaměstnavatele, čímž zmírní své daňové zatížení, a zároveň aby byly osvobozené od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a nezahrnovaly se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociálního zabezpečení (Macháček, 2009, s.1).

Bakalářská práce se přiklání k názoru výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnancům poskytovat a v rámci možností plně využít jejich daňovou výhodnost z hlediska daní z příjmů jak ze strany zaměstnavatele, tak rovněž ze strany zaměstnance. Vychází totiž z představy, že zaměstnanec by měl být motivován různými způsoby i formami, nikoliv pouhým jednostranným zvyšováním mzdy (platu) či odměn.

4 Praktická část

Praktická část práce nejprve identifikuje současný stav využívaných výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ve zvolené společnosti a dále analyzuje jejich daňový dopad z hlediska daní z příjmů.

Následně zjištěné skutečnosti porovnává s poznatky získanými v teoretické části práce a poté je vhodně aplikuje do daňové strategie společnosti za optimálního užití zvýhodněného daňového režimu na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance.

4.1 Identifikace výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců v konkrétní společnosti

V současné době se neustále zvyšuje vliv kvality, uspořádání a motivace zaměstnanců na ekonomickou prosperitu firmy. V rámci motivace nezáleží bezprostředně na odměňování, ale ve větší míře na souboru ostatních zaměstnaneckých výhod. Čím dál tím více bodují ty společnosti a osoby, které vyzdvihují kreativitu svých zaměstnanců, a vytvářejí prostor pro jejich seberealizaci a pracovní rozvoj (Burák, 2011, s.1). I přes nepříznivý vliv ekonomické situace společnosti výdaje na pracovní a sociální podmínky nadále poskytují, aby snáze získaly nové a kvalitní zaměstnance, a ty stávající, aby podnítily k lepším pracovním výkonům.

Vedení společnosti, mnou zvolené, si tuto skutečnost uvědomuje, a proto se snaží v rámci svých ekonomických možností poskytovat svým zaměstnancům nad rámec mzdy, jako formu ohodnocení, výdaje na pracovní a sociální podmínky. Tyto vyčleněné prostředky management pečlivě zvažuje a člení je například podle charakteru, pracovního zařazení zaměstnance či daňové výhodnosti předmětných výdajů z hlediska zaměstnavatele i zaměstnance. V neposlední řadě jsou při výběru těchto benefitů významným kritériem jejich skutečné motivační prvky a dopady odrážející v konečném důsledku smysluplnost jejich vynaložení. Lze konstatovat, že se tímto přístupem snaží především zlepšovat postoj svých zaměstnanců k práci, podněcovat jejich ochotu učit se, ochotu k pracovnímu nasazení i mimo řádnou pracovní dobu, a nepochybně i ochotu přizpůsobit se nastalým změnám, které sebou vývoj společnosti přináší.

4.1.1 Charakteristika a historie společnosti

4.1.1.1 Profil společnosti

Společnost CASUS DIRECT MAIL a.s. (dále jen CASUS) byla zřízena na základě rozhodnutí mimořádné valné hromady společnosti CASUS DIRECT MAIL spol. s r.o. konané dne 26. 3. 2003, kdy došlo ke změně právní formy na akciovou společnost upsáním 50 ks kmenových akcií na majitele v listinné podobě. Vznikla zápisem do Obchodního rejstříku vedeného Městským soudem v Praze dne 26. 3. 2003 a je vlastněna ryze českým kapitálem. Sídlo společnosti se nachází v Praze 4 – Záběhlicích.

Nejvyšším orgánem společnosti je statutární orgán, kterým je tříčlenné představenstvo skládající se z předsedy, místopředsedy a člena představenstva. Za společnost jedná navenek a podepisuje předseda představenstva a místopředseda představenstva, a to každý samostatně. Kontrolní činnost obchodního vedení společnosti zajišťuje tříčlenná dozorčí rada.

CASUS funguje jako malá organizace s výrazně redukováným řídicím aparátem a vyznačuje se poměrně plochým organizačním uspořádáním. Podrobné organizační schéma CASUS DIRECT MAIL a.s. viz příloha číslo 6.

Předmětem podnikání zapsaného v obchodním rejstříku je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona (mailingové a tiskové služby, zásilková činnost). Druhým předmětem činnosti společnosti pak je hostinská činnost.

Základní kapitál společnosti zapsaný do obchodního rejstříku činí dvacet milionů korun.

4.1.1.2 Historie a současnost

Původní společnost CASUS DIRECT MAIL, s.r.o. vznikla v roce 1993 a od počátku je ve vlastnictví českých investorů. Hlavním předmětem podnikání bylo zvoleno rozesílání a distribuce tiskovin, časopisů, novin a dokumentů. Činnost se během existence společnosti rozšířila o komplexní služby v oblasti grafického zpracování, tvorbu tištěného dokumentu prostřednictvím počítače (DTP), přípravy tisku a tisk, ofsetový tisk, výrobu a distribuci plastikových karet, nabídku služeb hybridní pošty (Zima, 2003, s.8). V roce 2003 došlo ke změně právní formy na

akciovou společností, navýšení kapitálu a prvotní společnost s ručením omezeným zanikla.

V roce 1999 společnost CASUS uzavřela nájemní smlouvu s Magistrátem hlavního města Prahy a na jejím základě se stala provozovatelem a správcem Vrtbovské zahrady v Praze 1, Malé Straně. Tato movitá kulturní památka prvního stupně, zařazená do seznamu kulturního dědictví UNESCO, se honosí titulem nejkrásnější barokní zahrady ve střední Evropě. Firma zajišťuje běžný provoz pro návštěvníky zahrady, stará se o zeleň dle přesně stanovených požadavků magistrátu a ve spolupráci s památkáři dbá na zachování kulturní a historické památky. Prostřednictvím společnosti nyní slouží barokní zahrada nejen široké veřejnosti, ale i zájemcům o charitativní a komerční využití této pamětihodnosti. Konají se zde různé výstavy, prezentace, divadelní představení, oslavy, svatby apod. (Zima, 2003, s.8-9).

V současnosti společnost CASUS s bohatými dlouholetými zkušenostmi z oboru patří v rámci mailingových firem České republiky mezi deset nejvýznamnějších agentur, což dokládá každoroční rozbor tohoto trhu v odborných časopisech Strategie a Marketing & Media. Ačkoliv je to nadále firma menší velikosti, vlastní velmi dobré technologické zázemí a odpovídající materiálové zázemí. Vzhledem k citlivosti dat, které zpracovává při svých zakázkách, byla společnost zaregistrována Úřadem pro ochranu osobních údajů a stala se držitelem certifikátu na ochranu dat 27001. Rovněž se stala majitelem certifikátu jakosti a péče o životní prostředí ISO 9001 a 14001 (Dlouhý, 2011, s.1).

64,7 % z celkového obrátu společnosti, tedy rozhodující část, má CASUS zajištěn celoročními přímými smlouvami s klienty. Mezi odběratele se řadí nejen menší firmy působící převážně na českém trhu, ale i nadnárodní společnosti, např. General Electric, Yves Rocher, ExxonMobil Business.

K hlavním dodavatelským partnerům patří v první řadě Česká pošta s.p., od které CASUS nakupuje poštovní služby nutné pro zajištění své mailingové činnosti. Dále pak výrobci papíru, obálek, folií, tonerů a spotřebních materiálů pro tiskařské a kopírovací stroje, dodavatelé výpočetní a kancelářské techniky.

Tržby společnosti CASUS za rok 2010 činily 61,27 milionů korun, podrobněji v příloze číslo 5.

4.1.1.3 Lidské zdroje a jejich výběr

Výhodou společnosti CASUS je stabilita základního souboru zaměstnanců, která je dána firemními a ekonomickými faktory. V době následně po vzniku společnosti v ní pracovalo osm zaměstnanců, tzn. od roku 1993 a většina z nich zde nadále setrvává v pracovním poměru. Během trvání a vzestupu společnosti se počet zaměstnanců navyšoval a k dnešnímu dni CASUS eviduje 27 kmenových zaměstnanců (stav ke dni 31. 12. 2010), z nichž dva jsou osoby se změněnou pracovní schopností. Vedení společnosti proto usiluje o udržení optimální profesní a kvalifikační struktury pracovníků a maximální stabilitu u rozhodujících kvalifikovaných profesí s cílem je nadále rozvíjet.

Průměrný přepočtený stav zaměstnanců za rok 2010 činil 26, přičemž k zajištění nárazových potřeb CASUS najímá další pracovníky z řad studentů, důchodců a ostatních zájemců, které obvykle zaměstnává na dohodu o provedení práce. Počet takto občasných brigádníků se v průběhu roku pohybuje okolo deseti osob měsíčně. Lze tedy konstatovat, že celkově dle slov generálního ředitele, má společnost v databázi osmdesát potencionálních zájemců o práci. Valnou většinu zaměstnanců, kteří jsou přijati do hlavního pracovního poměru, si vybírá předseda představenstva ve spolupráci s generálním ředitelem. Tuto pravomoc a vliv si chce ponechat i nadále, o postu personalisty se do budoucna neuvažuje. Funkci personalisty jako takového, supluje v rámci zákonem stanoveného minima mzdová účetní, které eviduje údaje o zaměstnancích, administrativně zpracovává podklady o hodnocení zaměstnanců a vytváří ucelenou personální agendu. Pro školení a zpracování dokumentace v oblasti bezpečnosti práce, požární ochrany a životního prostředí využívá společnost CASUS služeb outsourcingu.

Vzhledem k velikosti společnosti nejsou vytvořeny odbory ani rada zaměstnanců.

Převážnou část pracovních míst tvoří dělnické profese ve všech čtyřech odděleních provozu. Zbylá část je tvořena technicko-hospodářským aparátem. Z celkového počtu zaměstnanců je pouze 8 mužů, zůstatek tvoří ženy. Věkový průměr se pohybuje okolo 45 let. Nejvíce pracovníků má střední odborné vzdělání, naopak nejméně vysokoškolské. Průměrná hrubá mzda ve společnosti CASUS činila za rok 2010 26 293,- Kč (průměrná mzda nezahrnuje mzdy vedení společnosti), což je mzda vyšší než vyhlášený celostátní průměr (23 709,- Kč).

4.1.2 Systém odměňování zaměstnanců ve společnosti

Jak již bylo zmíněno v předchozím článku 4.1.1.3, fluktuace zaměstnanců ve společnosti CASUS je velmi nízká. Dle mínění generálního ředitele zaměstnanci oceňují jistotu pracovního místa, mzdové ohodnocení, zaměstnanecké benefity a rovněž vstřícnost vedení pro řešení nejen pracovních problémů jednotlivých zaměstnanců. Při zachování této současné personální a obchodní politiky společnosti, je vysoký předpoklad, že u zaměstnanců nenastane tendence v hledání nového pracovního místa a mnozí z nich zde zůstanou až do odchodu do starobního důchodu.

Rovněž absence pracovníků v důsledku nemoci je ve firmě CASUS poměrně na nízké úrovni.

O promyšlené personální politice firmy svědčí i skutečnost, že na rozdíl od jiných subjektů, propustila v důsledku ekonomické krize a s ní spojených nutných úspor v roce 2010 pouze dva zaměstnance.

V návaznosti na plochou organizační strukturu není prostor ve společnosti ke kariérnímu postupu. Management společnosti si proto dal za cíl především stabilizovat stávající pracovníky.

Odměňování zaměstnanců je stanoveno na základě vnitřních pravidel společnosti CASUS. Pravidla jsou nastavena v návaznosti na úspěšnost plnění dlouhodobých cílů společnosti a na schopnostech každého jednotlivého zaměstnance.

Základní (pevná) složka odměny je dána platovým výměrem uzavřeném při nástupu do zaměstnání. Její stanovení zohledňuje náplň a druh práce, na kterou je pracovník přijímán.

Na základní složku mzdy navazuje variabilní odměna, jejíž hodnota odráží odvedený pracovní výkon jednotlivce. Ten vyhodnocuje vedoucí provozu pomocí bodového systému prováděného týdně na základě spokojenosti s realizovanou prací v tom daném týdnu, ale finální výši měsíční odměny upravuje generální ředitel.

Bodový systém zaměstnanců se skládá z několika kritérií. Jednak z hodnocení práce zaměstnance podle obtížnosti a namáhavosti druhu činnosti odvedené v daném měsíci (štítkování, foliování, balení nebo tisky), pracovní kázně, kde se zohledňují přesčasové hodiny, pozdní příchody a neomluvené

absence. Pro přehled a kontrolu docházky byly zavedeny elektronické čipové karty. Dále do hodnocení spadá udržování čistoty na pracovišti, aktivní či laxní přístup k práci a v neposlední řadě chybovost při zpracování zakázek. Posledně zmiňované kritérium využívá ke konečnému hodnocení hlavně vedení společnosti.

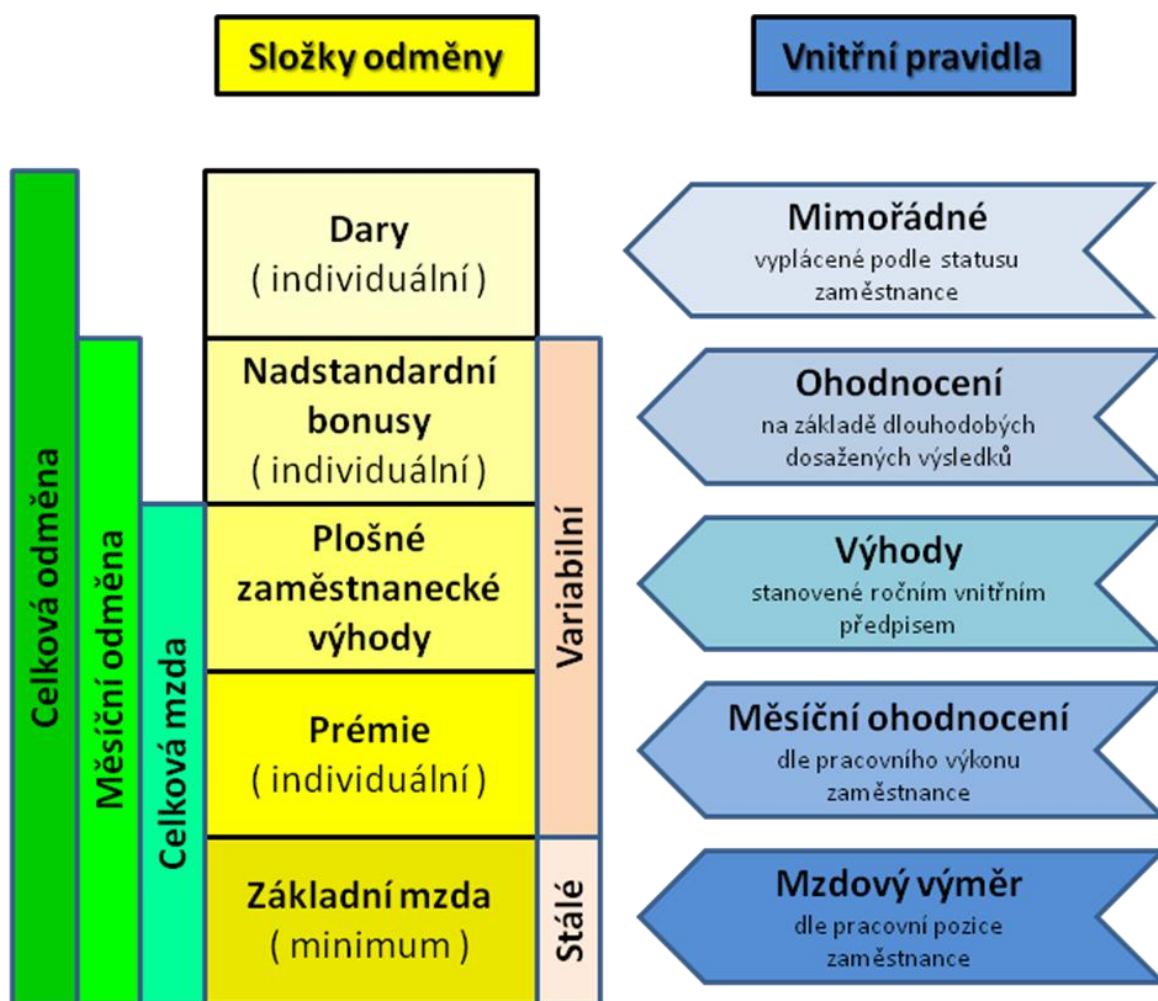
Jiný systém klasifikace je u vedoucích pracovníků. Zde se jedná spíše o srovnání mezi jednotlivými pracovními pozicemi, hodnocení loajality ke společnosti, dosažených výsledků svěřeného úseku a lidského přístupu k podřízeným. Například do kompetence vedoucího provozu spadají koordinace vedoucího oddělení zásobování, strojové divize, oddělení zpracování karet a kompletace zásilek. Navrhuje prémie a odměny zaměstnanců, aktivně se účastní při řešení pracovních problémů a podílí se na zapracování nových pracovníků. Jeho odměna se tedy vyhodnocuje na základě chodu provozu a míře spokojenosti podřízených.

Třetí složkou jsou plošné zaměstnanecké výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců určené vnitřními předpisy každoročně obnovovanými. Na ně navazují nadstandardní individuální bonusy, které jsou přidělovány na základě splněných dlouhodobých cílů a dosažených výsledků. Mimořádnou složkou odměny jsou dary poskytované dle statusu daného zaměstnance.

Poměr mezi jednotlivými složkami celkové odměny se tedy v důsledku liší podle pracovní pozice a náplně práce, odvedeného měsíčního výkonu a jeho bodového ohodnocení, přiznaných plošných a individuálních výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců.

Dá se tedy říci, že čím složitější a namáhavější práci zaměstnanec zastane, dodrží-li pracovní kázeň a čistotu na pracovišti, aktivně přistupuje k svěřené práci a pracuje bezchybně, tím větší je jeho variabilní složka odměny, a tím pádem i celá jeho celková odměna.

Obrázek č. 1 Složky odměny společnosti



Pramen: [vlastní zpracování]

4.1.3 Analýza uplatňovaných výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců

Filozofie celkového odměňování společnosti CASUS spočívá v poskytování konkurenceschopného mzdového ohodnocení spolu s odměňováním pracovníků za individuální výkony a za úspěšnost společnosti jako celku.

Úhrnný balíček odměn zahrnuje stálou složku (základní mzdu) a složku variabilní. Ta v sobě zahrnuje prémie a odměny, podrobně zmíněné v předchozí kapitole 4.1.2. Na ně navazují plošně a individuálně (nadstandardně) přiznané výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců.

Bakalářská práce se zaměřuje zejména na ně a na jejich vliv v souvislosti s daní z příjmů.

Společnost CASUS poskytuje svým zaměstnancům tyto výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců:

- příspěvek na stravování
- příspěvek na penzijní připojištění
- příspěvek na soukromé životní pojištění
- příspěvek na odborný rozvoj
- příspěvek na zdravotní preventivní péči
- příspěvek na kulturní vyžití zaměstnanců
- dary
- kapesné při pracovních cestách
- ostatní výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců (např. nealkoholické nápoje a občerstvení na pracovišti)

Informace o poskytnutých výdajích na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců za sledovaný rok 2010 jsou přehledně uvedeny v následující tabulce:

Tabulka č. 1 Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody (v tis. Kč)	Výkaz zisku a ztráty				Celkem
	č. ř.	Náklady z položek			
		Spotřeba materiálu, energií a služeb	Sociální náklady (zákonné i ostatní)	Ostatní provozní náklady	
		a	1	2	
Programy pojištění a připojištění	1		148	200	348
Návratné úvěry a půjčky poskytnuté zaměstnancům	2				0
Úroková zvýhodnění, akciové programy a ostatní finanční výpomoci	3				0
Regenerace pracovní síly, kultura a sport	4	70			70
Zdravotní péče a vzdělávání	5	28	8		36
Stravování	6		297		297
Doprava	7				0
Bydlení	8				0
Hodnota slev na zboží, výrobky a služby	9				0
Potraviny, nápoje	10	77			77
Služební automobily užívané i k soukromým účelům	11				0
Telekomunikační služby	12				0
Cestovné (stravné a kapesné)	13	1122			1122
Jiné výhody (benefity)	14				0
Kontrolní součet (součet všech řádků)		1297	453	200	1950

Pramen: Vlastní zpracování – údaje převzaty z Statistický výkaz A146a

4.1.3.1 Příspěvek na stravování

Poskytování stravování zaměstnanců akciové společnosti CASUS DIRECT MAIL a.s. je dáno vnitropodnikovou směrnicí upravující závazné postupy pro vznik práva na příspěvek na stravování, výši stravného a výši finančního příspěvku zaměstnavatele, vymezení okruhu zaměstnanců, kterým je příspěvek na stravování poskytován a způsob konzumace stravy.

Příspěvek na stravování je určen všem zaměstnancům v hlavním pracovním poměru na všech pracovištích akciové společnosti. Přičemž příspěvek na stravování nenáleží zaměstnanci na dovolené, na pracovní cestě, po dobu dočasné neschopnosti, ošetřování člena domácnosti, náhradního volna, neomluvené absence nebo po odchodu na mateřskou dovolenou nebo rodičovský příspěvek. Výše personálního stravného (cena jednoho jídla) je stanovena v hodnotě sto korun, zaměstnanec obdrží poukázku (stravenku) Ticket Restaurant od společnosti Edenred CZ s.r.o. v této výši za odpracovaný den.

Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci z hodnoty poukázky na stravu částkou padesát korun za jedno jídlo a zbytek hodnoty ve výši padesát korun hradí zaměstnanec. Úhrada stravného probíhá měsíčně dle počtu odebraných jídel za předchozí kalendářní měsíc, a to formou hotovostní platby do pokladny společnosti, na základě dříve poskytnutého písemného souhlasu zaměstnanců společnosti s hotovostní úhradou ceny odebraného počtu jídel. Podkladem pro úhradu ceny je měsíční přehled docházky vypracovaný mzdovou účtárnou a předaný do účtárny finanční.

Zaměstnanec má nárok na jedno teplé jídlo při odpracované pracovní době (minimálně pět hodin za den), což je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Odběr stravy je individuální. Stravu konzumuje zaměstnanec v průběhu přestávky, specifikované ve vnitřním předpise jako přestávka na jídlo a oddech poskytnutá zaměstnavatelem nejdéle po čtyřech hodinách nepřetržité práce, zásadně v prostorách k tomu určených.

Zaměstnanci společnosti je výdaj na stravenky vnímán jako standard, nikoliv jako odměna, což je důsledek faktu, že v současnosti je tento příspěvek v České republice všeobecně nejrozšířenější. K ne příliš pozitivnímu vnímání stravenek jako bonusu rovněž přispívá významnou měrou i geografické umístění firmy s nižší úrovní vybudované infrastruktury. Pracovníci mají tudíž velmi omezené možnosti uplatnění stravenek v bezprostředním okolí zaměstnání.

4.1.3.2 Příspěvek na penzijní připojištění

Druhým plošným výdajem na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců společnosti CASUS je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukazovaným na účet zaměstnance zřízeného u jím zvoleného penzijního fondu. Jeho poskytováním vedení společnosti sleduje jeden ze svých cílů – dlouhodobé spoření zaměstnanců, a tím zvyšování jejich budoucího důchodového příjmu. Nárok na poskytnutí tohoto příspěvku je rovněž dán vnitřním předpisem společnosti, který upravuje za jakých podmínek, může být čerpán, komu je určen a jeho výše.

Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem mohou čerpat zaměstnanci společnosti po dobu trvání hlavního pracovního poměru na všech jejich pracovištích za předpokladu, že pracují u společnosti na plný pracovní úvazek na dobu neurčitou, nejsou na mateřské nebo rodičovské dovolené, ve zkušební době nebo nejsou ve výpovědní lhůtě či nemají uzavřenou dohodu o ukončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel stanovil výši příspěvku na penzijní připojištění z důvodu rovného zacházení ve stejné výši pro každého zaměstnance, a to na částku pět set korun za měsíc.

Příspěvek není podmíněn konkrétním penzijním fondem, zaměstnanec má právo si zvolit, se kterým fondem uzavře smlouvu podle zákona č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Pokud ale projeví zájem, společnost CASUS mu zprostředkuje uzavření smlouvy se zástupci penzijního fondu Kooperativa pojišťovna, a.s.

Podmínkou pro zahájení výplaty příspěvku je včasné doložení kopie uzavřené smlouvy o penzijním připojištění s penzijním fondem zaměstnancem mzdové účtárně a zároveň písemné sdělení, na jaký účet a pod jakým variabilním symbolem má být příspěvek od zaměstnavatele poukazován. Výplata příspěvku začíná běžet od následujícího kalendářního měsíce po doložení těchto skutečností.

Veškeré změny související se smlouvou musí pracovník neprodleně písemně oznámit, aby byla provedena včasná úprava měsíčních plateb.

Příspěvek na penzijní připojištění je pracovníky vnímán pozitivně, úsporu ke starobnímu důchodu vítají a většina z nich si příspěvek zvyšuje z vlastních zdrojů.

4.1.3.3 Příspěvek na soukromé životní pojištění

Prvním nadstandardním výdajem na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ve společnosti CASUS je příspěvek na soukromé životní pojištění. Management společnosti tímto výdajem sleduje ochranný cíl, jehož realizací zmírní či úplně vykompenzuje negativní dopad případné pojistné události a následně celé životní situace zaměstnance. Právo zaměstnanců na jeho výplatu je určeno vnitřním předpisem společnosti a odvíjí se od úspěšnosti hospodaření společnosti jako celku.

Příspěvek na soukromé životní pojištění poskytuje společnost CASUS zaměstnanci v návaznosti na úspěšnost plnění dlouhodobých cílů společnosti, dosaženého výsledku hospodaření a na individuálních schopnostech jednotlivce. Pokud jsou splněny tyto podmínky a vedení společnosti pracovníka vybere, je mu nabídnuto uzavření smlouvy na soukromé životní pojištění, jehož pojistné hradí zaměstnavatel. V případě, že zaměstnanec již smlouvu na soukromé životní pojištění uzavřenou má, příspěvek je mu poskytnut na účet již dříve sjednaného subjektu.

Nově uzavíranou smlouvu na soukromé životní pojištění po dohodě se zaměstnancem zprostředkovává společnost. Zaměstnanec jako pojistník uzavře pojistnou smlouvu s Českou pojišťovnou a.s., která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky, a která umožňuje hromadné úhrady za všechny zaměstnance. Společnost CASUS rovněž dohlíží, aby bylo ve smlouvě uvedeno, že nárok na výplatu pojistného plnění má zaměstnanec až po šedesáti kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení šedesát let věku zaměstnance.

Nárok na poskytování tohoto příspěvku zaniká ukončením pracovního poměru nebo neuspokojivými výsledky hospodaření společnosti.

Výše příspěvku na soukromé životní pojištění činí jednorázově osm tisíc korun za rok a je poukázána na účet u pojišťovny.

Pokud zaměstnanec provede jakoukoliv změnu ve smlouvě, případně smlouvu vypoví a nechá si předčasně vyplatit pojistné plnění, musí tuto skutečnost neprodleně oznámit zaměstnavateli.

Rovněž zaměstnavatel, který se rozhodne na základě dosažených výsledků hospodaření společnosti příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnanci odebrat, má povinnost včas ohlásit neposkytnutí příspěvku, aby pracovník pojistné

uhradil sám nebo smlouvu upravil dle svých finančních možností, popřípadě smlouvu s pojišťovnou vypověděl.

Vzhledem k nestabilitě v poskytování tohoto výdaje není o tento typ odměny mezi zaměstnanci společnosti přílišný zájem. Zaměstnancům vadí, že v případě, že jim zaměstnavatel příspěvek přestane platit nebo když změní zaměstnání, jsou nuceni se s uzavřenou smlouvou nějakým způsobem vypořádat. V tento moment nevnímají příspěvek na soukromé životní pojištění jako výhodu, ale svůj výdaj v rodinném rozpočtu navíc. Pokud jsou v krajním případě nuceni pojistnou smlouvu vypovědět, a to v první polovině sjednaného trvání pojištění, o velkou část vložených peněz zaměstnavatelem přijdou. K nezájmu výraznou měrou přispívá rovněž odložená spotřeba příspěvku. Pracovníci jej nemohou ihned použít (utrátit), protože je uložen u pojišťovny na dlouhou dobu.

4.1.3.4 Příspěvek na odborný rozvoj

Výdaje tohoto zaměření jsou pro společnost klíčové ve smyslu udržení si konkurenceschopnosti a zároveň v posílení a zvyšování znalostního i profesního potenciálu svých pracovníků. Vedení společnosti CASUS klade velký důraz na nepřetržitý rozvoj výrobního programu a nabídky služeb zaměřených především na mailingové a marketingové činnosti. Vybízí ho k tomu potřeba udržet si stále zákazníky, získat zákazníky nové a upevnit si přední postavení ve svém oboru podnikání. Pestrá škála poskytovaných činností zajišťuje společnosti dostatečné zdroje pro krytí podnikatelských aktivit, je důkazem stability pro vlastníky i věřitele, je zárukou setrvání a budoucího růstu. Odborný rozvoj a zvyšování kvalifikace pracovního týmu je v tomto ohledu skutečnou nezbytností.

Výdaje na odborný rozvoj nejsou plánované, nemají pravidla pro poskytování, jsou pouze usměrňovány dle potřeby související s hlavním předmětem činnosti akciové společnosti.

Pro dělnické profese se jedná především o povinné pravidelné školení řidičů služebních vozidel. Školení nezahrnuje pouze řízení nákladních firemních vozidel, ale i obsluhu vysokozdvížného manipulačního vozíku. Pravidelnými školeními procházejí také skladníci z oddělení zásobování, pracovníci obsluhy tiskařských strojů a pokladní ze střediska Vrtbovské zahrady, které se zdokonalují v práci s pokladním systémem. Všichni pracovníci provozu se povinně účastní školení bezpečnosti práce a požární ochrany.

Technicko-hospodářské profese mají rovněž pravidelná povinná školení řidičů pro řízení firemních osobních automobilů, školení bezpečnosti práce a požární ochrany. Navíc je pro ně individuálně zřízena výuka anglického jazyka, výuka softwarových programů a školení ve zpracování obchodních informací v systému Sprinx CRM. Příležitostně navštěvují různé semináře či kurzy, například pro operátory. Pokud se pracovník rozhodne k dosažení vyššího stupně vzdělání, zaměstnavatel tuto skutečnost vítá, ale studium nefinancuje. Ovšem je velmi vstřícný v uvolňování zaměstnance z důvodu studijních povinností.

Zaškolení nových zaměstnanců nebo příležitostných pracovníků se účastní všichni vedoucí jednotlivých oddělení ve spolupráci s vedoucím provozu. Zaškolení probíhá přímo na pracovišti a nový pracovník si postupně vyzkouší všechny druhy činností náplně práce jednotlivých úseků, kde mu již zaškolení zaměstnanci předají své zkušenosti a znalosti.

Každý rok v průběhu ledna se vedoucí pracovníci, jejich zástupci a management společnosti účastní tzv. „teambuildingu“. Jedná se o výjezdní víkend, který má za cíl posílit týmovou a organizační identitu. I zde probíhají různá školení především zaměřená na komunikaci, motivaci pracovníků a zlepšení vztahů na pracovišti.

V nejbližším časovém horizontu se uskuteční školení v oblasti zpracování a úprav databází pro technicko-hospodářské pracovníky, ale jiný nový druh odborného rozvoje v plánu vedení společnosti není. Zaměstnanci spíše sami vyhledávají kurzy, kterých by se chtěli zúčastnit, a následně na svůj výběr upozorní své nadřízené.

4.1.3.5 Příspěvek na zdravotní preventivní péči

Cílem poskytování výdaje na zdravotní preventivní péči je zabezpečit ve spolupráci s lékařem prevenci, ochranu zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce, také prevenci úrazů a v neposlední řadě naplnit zákonem dané požadavky o povinnosti zajištění zařízení závodní preventivní péče.

Výdaj je celoplošný, to znamená poskytnutý všem pracovníkům bez rozdílu. Zahrnuje vstupní prohlídku a preventivní prohlídky zaměstnanců, přičemž důraz je kladem zejména na ty, kteří pracují v oddělení s vyšším výskytem hluchosti, strojové divizi. Prohlídky mohou zaměstnanci absolvovat v pracovní době,

nemusejí na ně čerpat dovolenou ani náhradní volno. Je však nutnost, aby si návštěvu lékaře předem domluvili s vedoucím provozu. Preventivní péče není stanovena vnitřním předpisem společnosti CASUS, je zajištěna smluvně na základě smlouvy o zajištění závodní preventivní péče s MUDr. Ivou Guičovou, Praha 9. Lékařka rovněž poskytuje poradenství společnosti v otázkách ochrany a podpory zdraví, kontroluje pracoviště a následně analyzuje vliv práce a pracovních podmínek na zdravotní stav zaměstnanců.

Pro nejužší management akciové společnosti byla sjednána nadstandardní zdravotní péče, která je k dispozici 24 hodin denně, v soukromém ambulantním zdravotním zařízení Canadian Medical Care na Praze 6. Klinika byla vybrána z důvodu minimální doby čekání, vysoké úrovně lékařů se širokou škálou specializací, ale zejména pro nonstop lékařskou službu. Využívá se hlavně k očkování, například proti chřipce.

Zaměstnanci vnímají příspěvek na zdravotní péči jako povinnost vyplývající z pracovní smlouvy, prohlídky absolvují, ale pro svoji běžnou zdravotní péči využívají své obvodní lékaře.

4.1.3.6 Příspěvek na kulturní vyžití zaměstnanců

Nadstandardním výdajem na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců je příspěvek na kulturní vyžití. Vyplácí se na základě ocenění mimořádného výkonu nebo dlouhodobě kladně hodnocené práce.

Není vnitropodnikově upraven a vyplácí se výlučně ve formě vstupenky na kulturní nebo sportovní program. Ta je určena oceněnému zaměstnanci a případně jemu nejbližšímu rodinnému příslušníkovi.

Pro tento účel společnost CASUS pronajala klubová sedadla od provozovatele O2 arény v Praze. Pronájem obnovuje každoročně. Klubových sedadel se využívá nejen pro ocenění vlastních zaměstnanců, ale i pro setkání s obchodními partnery s bonusem možnosti sledovat významné umělecké, kulturní, zábavné, sportovní, společenské a další akce.

V předvánočním čase vstupenky přenechává nejmávanějším obchodním partnerům jako formu poděkování za celoroční přínosnou spolupráci.

Příspěvek na kulturní vyžití se osvědčil, pracovníci jsou potěšeni, když ho obdrží.

4.1.3.7 Dary

Každoročně v prosinci pořádá představenstvo setkání všech zaměstnanců, externích pracovníků a vedení firmy. Tato shromáždění se konají v sídle společnosti a předseda představenstva na nich seznamuje přítomné s ekonomickou prognózou na nadcházející rok a rekapituluje uplynulý kalendářní rok s hlediska úspěšnosti naplňování cílů jednak společnosti jako celku, ale i jednotlivých oddělení, a zejména výkonu samotného jednotlivce. Na to navazuje vyhlášení třech nejlepších pracovníků roku. Ti obdrží věcné dary, jejichž hodnota se odvíjí od pořadí umístění, přičemž cena nejhodnotnějšího daru nepřekročí částku dva tisíce korun.

Jako poděkování za dlouholetou práci pro společnost náleží zaměstnanci po odpracování dvaceti let v pracovním zaměstnaneckém poměru pamětní mince v hodnotě pět tisíc korun, dvaceti pěti let mince v hodnotě deset tisíc a třiceti let mince v ceně patnáct tisíc korun.

Při dovršení věku padesát let obdrží pracovník peněžní dar ve výši deset tisíc korun a k životnímu jubileu šedesát let rovněž peněžní dar, a to ve výši patnáct tisíc korun. Na rozloučenou při odchodu do starobního důchodu jako výraz ocenění se vyplácí zaměstnanci peněžní odměna patnáct tisíc korun.

Výše jmenované výdaje vyplácené při pracovních a životních výročích jsou ve společnosti upraveny interní směrnici. Směrnice upravuje nejen způsoby oceňování za vykonanou práci, komu jsou určeny, ale i podmínky nároku na výplatu daru. Jednou z hlavních podmínek například je, že do odpracované doby pro společnost se nezapočítávají práce na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Tento druh výdaje je přijímán zaměstnanci velmi pozitivně, vnímají ho jako ocenění své dlouholeté působnosti a výkonu pro společnost.

4.1.3.8 Kapesné při pracovních cestách

Kapesné při zahraniční pracovní cestě je u společnosti CASUS upraveno ve vnitropodnikové směrnici o cestovních náhradách. Zaměstnanci na něj nevzniká nárok, ale může mu být poskytnuto až do výše 40 % zahraničního stravného podle délky doby strávené mimo území České republiky. Kapesné slouží na úhradu nenadálých výdajů osobní povahy, spojených se zahraniční

pracovní cestou, jakými jsou spropitné nebo jiné výdaje, za které zaměstnanci nenáleží cestovní náhrada.

Generální ředitel ve zprávě o účelu a záměru chystané zahraniční pracovní cesty předem určí procento, ve kterém je kapesné pracovníkovi přiznáno, avšak do maximální výše čtyřicet procent.

4.1.3.9 Poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení

Jako výdaj na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců se považují také poskytnuté nealkoholické nápoje a občerstvení určené výhradně ke spotřebě na pracovišti. V případě poskytování nápojů se ovšem nejedná o ochranné nápoje.

Na obou střediscích společnosti CASUS jsou k dispozici ke konzumaci nealkoholické nápoje ve formě balené neperlivé vody, čaje a kávy. Pochutiny čaj a káva celoročně, balená voda převážně v letních měsících.

Co se týká občerstvení, tak není k dispozici denně. Spíše při zvláštních příležitostech, jakými jsou předvánoční setkání zaměstnanců nebo firemní večírky na oslavu životních výročí nebo odchodu do starobního či invalidního důchodu.

Pro tyto výdaje nejsou dána pravidla pro poskytování, pouze na informační nástěnce visí upozornění, že káva a čaj se smí konzumovat výhradně o přestávkách. Pracovníci společnosti CASUS by uvítali, aby se nealkoholické nápoje poskytovaly po celý rok nejen v letních měsících.

4.1.4 Daňový dopad z hlediska daní z příjmu na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance

V této pasáži bakalářské práce se hodlám zaměřit na jednotlivé poskytované výdaje na sociální a pracovní podmínky zaměstnanců z hlediska dopadu na daň z příjmů zvolené společnosti CASUS, a to jednak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance.

4.1.4.1 Daňový dopad příspěvku na stravování

Příspěvek zaměstnavatele na stravování jeho zaměstnanců není zabezpečován ve vlastním stravovacím zařízení, ale prostřednictvím jiného subjektu, a to ve formě poukázek (stravenek).

Z hlediska zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, jelikož jeho výše nepřesahuje 55 % ceny jídla za směnu, nedosahuje

mezí hodnoty 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin zaměstnance státní sféry.

Z hlediska zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění do limitu zaměstnavatele spadající pod závodní stravování, které je dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Tabulka č. 2 Příspěvek na stravování prostřednictvím jiného subjektu

	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	až 50 % ceny jednoho jídla za jednu směnu	nepeněžní příjem
Limit	70 % stravného při trvání pracovní cesty 5-12 hodin	bez limitu
Daň z příjmů	daňový výdaj	osvobozeno od daně
ZDP	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4	§ 6 odst. 9 písm. b)

Pramen: [vlastní zpracování]

4.1.4.2 Daňový dopad příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Jelikož společnost CASUS poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a zároveň i na soukromé životní pojištění, musí se posuzovat z hlediska daní z příjmů současně.

Pro zaměstnavatele se v obou případech jedná o daňový výdaj, protože příspěvky jsou upraveny ve vnitřním předpise společnosti jako pracovní právní nárok. Tím je splněna podmínka § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a jiný limit pro tyto výdaje u zaměstnavatele není.

U zaměstnance je tento nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Důvodem je splnění podmínek osvobození. Příspěvek na penzijní připojištění je poukazovaný na účet zaměstnance u penzijního fondu, zaměstnavatel hradí za zaměstnance pojistné na soukromé životní pojištění na základě řádně uzavřené pojistné smlouvy a v úhrnu oba druhy pojištění nepřekročí limitní výši 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele.

Tabulka č. 3 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	pracovně právní nárok	nepeněžní příjem
Limit	bez limitu	24 000 Kč za rok pro oba druhy pojištění
Daň z příjmů	daňový výdaj	osvobozeno od daně
ZDP	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	§ 6 odst. 9 písm. p)

Pramen: [vlastní zpracování]

4.1.4.3 Daňový režim příspěvků na odborný rozvoj

Společnost nevlastní vzdělávací zařízení, a proto využívá k odbornému rozvoji svých zaměstnanců aktivity jiných. Jedná se především o různá školení, kurzy a další vzdělávání související s předmětem činnosti akciové společnosti. Vynakládá pro tento účel nemalé finanční prostředky jiným podnikatelským subjektům.

Pro zaměstnavatele jsou vynaložené prostředky na odborný rozvoj vlastních pracovníků daňovými výdaji podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP.

Jelikož se vzdělávání u zaměstnanců považuje za výkon práce a na jeho straně se jedná o nepeněžní příjem, jsou částky vynaložené společností na úhradu výdajů na odborný rozvoj u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Tabulka č. 4 Odborný rozvoj zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů

	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	souvislost s předmětem činnosti	nepeněžní příjem
Limit	bez limitu	bez limitu
Daň z příjmů	daňový výdaj	osvobozeno od daně
ZDP	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3	§ 6 odst. 9 písm. d)

Pramen: [vlastní zpracování]

4.1.4.4 Daňový dopad příspěvku na zdravotní preventivní péči

Zaměstnavatel má dle ustanovení zákoníku práce povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých pracovníků při výkonu práce s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví z něj vyplývajících. Společnost CASUS má na základě smlouvy o zajištění závodní preventivní péče paušálně zajištěno zdravotní zařízení pro vstupní a preventivní prohlídky svých zaměstnanců. Nad rámec závodní preventivní péče společnost zabezpečuje smluvně pro nejužší vedení nadstandardní zdravotní péči.

Paušální výdaj na závodní zdravotní preventivní péči je pro zaměstnavatele daňově účinným dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 2 ZDP a výdaj na nadstandard daňově neúčinným dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, který neslouží pro daňové účely na dosažení, zajištění a udržení příjmu.

Na straně zaměstnance náklady na preventivní péči hrazenou zaměstnavatelem nejsou předmětem daně a příspěvek ve formě nepeněžního plnění na nadstandardní péči je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob viz. § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Tabulka č. 5 Příspěvek na zdravotní preventivní péči

Závodní preventivní péče		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	preventivní péče	nepeněžní příjem
Limit	zvláštní předpis	bez limitu
Daň z příjmů	daňový výdaj	není předmětem daně
ZDP	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 2	§ 6 odst. 7 písm. c)
Nadstandardní zdravotní péče		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	placená ze zisku	nepeněžní příjem
Limit	bez limitu	bez limitu
Daň z příjmů	nedaňový výdaj	osvobozeno od daně
ZDP	§ 25 odst. 1 písm. h)	§ 6 odst. 9 písm. d)

Pramen: [vlastní zpracování]

4.1.4.5 Příspěvek na kulturní vyžití z hlediska daně z příjmů

Společnost CASUS poskytuje svým zaměstnancům a jejich nejbližším rodinným příslušníkům příspěvek na kulturní a sportovní vyžití výlučně formou vstupenky na kulturní pořady a sportovní akce jako výraz ocenění pracovního výkonu.

Z hlediska zaměstnavatele se jedná o výdaj na vrub nedaňových výdajů (nákladů) dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 1 ZDP.

Příjmy zaměstnanců z výše uvedeného nepeněžního plnění, která jsou poskytovaná zaměstnavatelem z výdajů (nákladů) nesloužících na dosažení, zajištění a udržení příjmů, jsou od daně z příjmu fyzických osob osvobozeny v souladu s ustanovením § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Tabulka č. 6 Příspěvek na kulturní a sportovní vyžití

	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	na vrub nedaňových výdajů	nepeněžní příjem
Limit	bez limitu	bez limitu
Daň z příjmů	nedaňový výdaj	osvobozeno od daně
ZDP	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1	§ 6 odst. 9 písm. d)

Pramen: [vlastní zpracování]

4.1.4.6 Daňový režim darů

Jednou za rok se ve společnosti CASUS předává nejlépe pracujícím zaměstnancům věcný dar v maximální hodnotě dva tisíce korun. Interní směrnice navíc upravuje další poskytování darů, a to při pracovních výročí ve formě pamětních mincí různých hodnot, a také vyplácení peněžních darů při životních jubileích.

Z hlediska zaměstnavatele je věcný dar s limitní částkou dva tisíce korun výdajem nedaňovým podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Ovšem dary peněžité i nepeněžité povahy poskytované při pracovních a životních výročí jsou sjednané jako pracovněprávní nárok, a tudíž jsou výdajem daňovým s odvoláním na ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

U zaměstnance je hodnota nepeněžního daru do úhrnné výše dvou tisíc korun ročně osvobozena od daně z příjmu fyzických osob dle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP. Musí být ale zároveň u zaměstnavatele nedaňovým výdajem (nákladem). Peněžité a nepeněžité dary obdržené jako pracovněprávní nárok jsou ale v plné výši příjmem zdanitelným jako příjem ze závislé činnosti.

Tabulka č. 7 Dary

Věcný dar		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	na vrub nedaňových nákladů	nepeněžní příjem
Limit	bez limitu	2 000 Kč za rok
Daň z příjmů	nedaňový výdaj	osvobozeno od daně
ZDP	§ 25 odst. 1 písm. t)	§ 6 odst. 9 písm. g)
Dary pracovní a životní výročí		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	vnitřní předpis	pracovně právní nárok
Limit	bez limitu	bez limitu
Daň z příjmů	daňový výdaj	příjem ze závislé činnosti
ZDP	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	§ 6 odst. 1 písm. a)

Pramen: [vlastní zpracování]

4.1.4.7 Kapesné z hlediska daně z příjmu

Vnitřním předpisem společnosti je umožněno zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu do zahraničí poskytovat kapesné na úhradu výdajů osobní povahy až do limitní výše 40 % zahraničního stravného určeného zaměstnancům státní správy. Procentní výše kapesného musí být stanovena předem, před počátkem zahraniční pracovní cesty.

Zaměstnavatel podnikatelské sféry může zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů) výdaje spojené s pracovní cestou zaměstnance podle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP do maximální hranice stanovené zákoníkem práce pro

zaměstnance neziskových zaměstnavatelů. Mezi tyto výdaje patří i kapesné při zahraničních pracovních cestách.

U zaměstnance nejsou náhrady cestovních výdajů poskytovaných v souvislosti s výkonem závislé činnosti, tzn. i kapesného, dle ustanovení § 6 odst. 7 písm. a) ZDP považovány za příjmy ze závislé činnosti a nejsou předmětem daně. Výše náhrad je limitována zákoníkem práce pro zaměstnance organizace státní správy.

Tabulka č. 8 Kapesné

	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	procento dáno před počátkem cesty	dle zákoníku práce
Limit	max. 40 % zahraničního stravného zaměstnance státní sféry	max. 40 % zahraničního stravného zaměstnance státní sféry
Daň z příjmů	daňový výdaj	není předmětem daně
ZDP	§ 24 odst. 2 písm. zh)	§ 6 odst. 7 písm. a)

Pramen: [vlastní zpracování]

4.1.4.8 Daňový dopad příspěvku na nealkoholické nápoje a občerstvení

Společnost poskytuje svým zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti kávu, čaj a balenou vodu, přičemž se nejedná o poskytování ochranných nápojů. Občerstvení pouze výjimečně, při zvláštních příležitostech v rámci stmelení pracovního kolektivu, jakými jsou firemní akce či oslavy.

Za těchto okolností se v obou případech jedná o výdaje (náklady), které nelze uznat za daňově účinné. Ohledně nealkoholických nápojů zaměstnavatel musí postupovat podle znění § 25 odst. 1 písm. zn) ZDP a občerstvení podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP, který specifikuje výdaje zahrnuté pod pojem reprezentace.

U zaměstnance se jedná v obou případech o plnění osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti. Hodnota nealkoholických nápojů poskytnutá jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti a zároveň na vrub nedaňových výdajů dle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP a hodnota občerstvení ve formě nepeněžního plnění určená ke konzumaci na pracovišti dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP.

Tabulka č. 9 Nealkoholické nápoje a občerstvení

Nealkoholické nápoje		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	na vrub nedaňových nákladů	nepeněžní příjem
Limit	bez limitu	bez limitu
Daň z příjmů	nedaňový výdaj	osvobozeno od daně
ZDP	§ 25 odst. 1 písm. zn)	§ 6 odst. 9 písm. c)
Občerstvení		
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podmínka	na vrub nedaňových nákladů	nepeněžní příjem
Limit	bez limitu	bez limitu
Daň z příjmů	nedaňový výdaj	osvobozeno od daně
ZDP	§ 25 odst. 1 písm. t)	§ 6 odst. 9 písm. b)

Pramen: [vlastní zpracování]

4.1.5 Zohlednění daňového dopadu z hlediska daní z příjmů při optimálním využití daňového režimu

Nyní si rozebereme jednotlivé výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců poskytovaných ve zvolené společnosti CASUS podle výhod pro poskytovatele z hlediska daně z příjmů a pokusíme se navrhnout optimální variantu využití zvýhodněného daňového režimu.

4.1.5.1 Optimální využití příspěvku na stravování

Pro využití příspěvku zaměstnavatele na stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného podnikatelského subjektu ve formě stravenky na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů) je nutné, aby splnil limitní povinnost pro daňově uznatelný náklad, která činí 70 % sazby stravného pro zaměstnance státní sféry při trvání pracovní cesty 5–12 hodin a zároveň nepřekročil 55 % nominální hodnoty poukázky. U zaměstnanců je tento nepeněžní příspěvek na stravování vždy osvobozen od daně z příjmů. Jeho výše na osvobození nemá vliv, celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně

z příjmů ze závislé činnosti, a to i v případě, že zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytne poukázku zdarma.

Společnost přispívá všem svým zaměstnancům v souladu s vnitřním předpisem padesáti korun na jednu stravenku v nominální hodnotě sto korun. Svůj příspěvek uplatňuje jako daňově uznatelný náklad, přičemž pro výpočet výše příspěvku využil horní hranice sazby stravného určeného zaměstnancům státní správy pro rok 2010. U zaměstnanců je hodnota stravování osvobozena od daně z příjmů.

Zohledníme-li všechny aspekty pro daňovou optimalizaci, maximální daňovou úsporu na straně zaměstnavatele i zaměstnance dosáhne zaměstnavatel pro rok 2010 při nominální hodnotě stravenky devadesát tři koruny. Příspěvek na stravování by tedy činil padesát jedna koruna a deset haléřů.

V případě, že by společnost využila zákonem danou možnost, snížila by si při počtu dvě stě padesát tři pracovní dny a počtu dvaceti šesti pracovníků daňový základ v roce 2010 řádově o sedm tisíc korun. Vyšší výdaj (náklad) na příspěvek zaměstnanci by společnost kompenzovala o sedm korun nižší nominální hodnotou stravenky.

Vedení společnosti bych pro následující rok navrhla, aby zvážilo změnu v poskytování příspěvku na stravování ve vnitřním předpise. S ohledem na mimořádnou daňovou výhodnost doporučuji upravit výši poskytovaného příspěvku a výši nominální hodnoty poukázky (stravenky) viz tabulka číslo 10.

Tabulka č. 10 Přehled optimálního využití příspěvku na stravování

Popis	Číslo řádku	ROK 2010	ROK 2011
Sazby stravného při tuzemské pracovní cestě v trvání 5-12 hodin	1.	61-73 Kč	63-74 Kč
Předpis	2.	č. 462/2009 Sb.	č. 377/2010 Sb.
70 % horní sazby stravného z řádku 1	3.	51,10 Kč	51,80 Kč
Optimální nominální hodnota stravenky (70 % horní sazby stravného = 55 % poukázky)	4.	93 Kč	94 Kč

Pramen: [vlastní zpracování]

4.1.5.2 Daňová optimalizace příspěvků na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Zákon o daních z příjmů tato plnění zaměstnavatele zaměstnancům mimořádně zvýhodňuje. U zaměstnavatele jsou oba příspěvky daňovým výdajem bez jakékoliv limitní výše, pokud jsou sjednány jako pracovněprávní nárok ve vnitřním předpise, a snižují základ daně zaměstnavatele. Z hlediska osvobození od daně z příjmů fyzických osob (zaměstnanců) je stanoven limit společný pro oba druhy pojištění. V úhrnu se jedná o nepeněžní příspěvek v maximální výši dvacet čtyři tisíce korun ročně od téhož zaměstnavatele, přičemž nezáleží na tom, jak je limit mezi pojištění rozdělen.

Společnost jako zaměstnavatel přispívá podle vnitřního předpisu všem svým zaměstnancům měsíčně pět set korun na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Na soukromé životní pojištění pak individuálně částkou osm tisíc korun jednorázově za rok, a to rovněž v souladu s interní směrnicí. Tyto výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ve formě příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění jsou pro společnost CASUS daňovým výdajem. Pro zaměstnance z důvodu dodržení podmínek stanovených ZDP jsou tato nepeněžní plnění osvobozena od daně z příjmů.

Vezmeme-li v potaz maximální výši dvacet čtyři tisíc korun od téhož zaměstnavatele jako limit pro osvobození od daně z příjmů u zaměstnance, není tato částka v úhrnu pro oba druhy pojištění ve společnosti CASUS plně využita.

Nezbývá než navrhnout vedení společnosti, aby pro příští období zvážilo přehodnocení ostatních výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců, které nejsou takto obzvláště daňově zvýhodněné, či poskytování finančních prostředků na vrub daňově neúčinných nákladů. Pokud by například management společnosti celoplošně zvýšil příspěvek na penzijní připojištění na částku tisíc korun na osobu, snížil by tak daňový základ společnosti o sto pasát šest tisíc korun. Další daňová úspora by nastala v případě zvýšení jednorázového příspěvku na soukromé životní pojištění. Rovněž by stálo vzít do úvahy plošné poskytování tohoto příspěvku či alespoň takto zvýhodnit určitou skupinu pracovníků a ne pouze pro zvolené jednotlivce.

4.1.5.3 Odborný rozvoj z hlediska daňové optimalizace

Vynaložené peněžní prostředky na odborný rozvoj pracovníků zabezpečovaný jinými podnikatelskými subjekty, v souvislosti s předmětem činnosti zaměstnavatele, a zároveň dle zákoníku práce považované za výkon práce zaměstnance, jsou pro zaměstnavatele daňovými výdaji (náklady). Na straně zaměstnance je takto vynaložený nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmů.

Společnost CASUS vynakládá nemalé finanční prostředky související s jejím předmětem činnosti a zároveň motivační potřebou na různá školení, kurzy a jiné aktivity sloužící k odbornému rozvoji zaměstnanců. Splňuje tudíž podmínky dané zákonem o dani z příjmů pro jejich daňovou uznatelnost a jedná se o daňově účinné výdaje (náklady). Z hlediska zaměstnanců se jedná o nepeněžní příjmy, které jsou dle ZDP osvobozeny od daně.

Nelze než konstatovat, že vynaložené prostředky společnosti na odborný rozvoj pracovníků jsou daňově mimořádně výhodné. Pouze bych podotkla, aby v budoucnu byly více zohledňovány potřeby jednotlivých pracovníků, tedy účelnost vynaložených výdajů, a v neposlední řadě i jejich celková výše. Napomohlo by plánování a předem stanovený rozpočet.

4.1.5.4 Daňová optimalizace příspěvku na zdravotní péči

Legislativně danou povinností zaměstnavatele je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých pracovníků při výkonu práce. Výdaje s touto povinností související se považují za daňové výdaje. Pokud není zaměstnavatelem dohodnut ve vnitřním předpise nárok zaměstnance na užití zdravotnického zařízení, je péče hrazena na vrub výdajů (nákladů) daňově neúčinných. Na straně zaměstnance je ale z tohoto důvodu možnost užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění z hlediska zdaňování daní z příjmů fyzických osob osvobozena.

Společnost CASUS má paušálně zajištěnou závodní preventivní péči a nad rámec této závodní preventivní péče pro nejužší vedení nadstandardní zdravotní péči. Paušální výdaj na závodní zdravotní preventivní péči je pro společnost daňově účinným nákladem a výdaj na nadstandard daňově neúčinným nákladem, protože neslouží z hlediska daní z příjmů k dosažení, zajištění a udržení příjmu. U zaměstnance není nepeněžní příspěvek na preventivní péči hrazenou

zaměstnavatelem předmětem daně a příspěvek ve formě nepeněžního plnění na nadstandardní péči je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.

Závodní preventivní péče je dle zákoníku práce povinná, tudíž daňově uznatelný náklad. Oproti tomu nadstandardní péče jde na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů). Navíc jeho poskytování se může zdát pro ostatní zaměstnance nespravedlivé. V tomto případě záleží skutečně na uvážení vedení společnosti, zda příspěvek ve stávajícím rozsahu poskytovat a zvyšovat jím náklady daňově neúčinné, nebo jej výrazně omezit na jednorázové výdaje, například na očkování proti chřipce.

Podle mého názoru by byla zmíněná varianta omezení na jednorázový výdaj z oblasti zdravotnického sortimentu nebo lékařského úkonu ideální, a to i s ohledem na oprávněnost. Navíc by zaměstnanci tuto možnost velmi uvítali a pro zaměstnavatele by tento příspěvek měl přínos ve formě prevence proti nejrozšířenějšímu onemocnění a související zaměstnanecké absenci.

V případě, že by vedení společnosti trvalo na příspěvku pouze pro pracovníky na řídicích pozicích, navrhla bych alternativu v podobě bezplatného využití služebního vozidla i pro soukromé účely. Je to poměrně častý výdaj na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a může působit ve svém důsledku velmi stabilizačně. Na straně zaměstnavatele nemá z hlediska daně z příjmů vliv na daňový základ. Na straně zaměstnance je tento nepeněžní příjem dílčím základem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v zákonem stanovené výši, která činí jedno procento měsíčně ze vstupní ceny vozu zahrnutého v obchodním majetku. Minimální výše dílčího základu daně je určena na jeden tisíc korun.

Obdoba příspěvku na používání služebního vozidla pro soukromé účely zaměstnance je podobně rozšířené zvýhodnění ve formě využití služebního telefonu i pro soukromou potřebu (hovory). Zpravidla pro tuto formu zaměstnavatel určí limitní peněžní hranici. V případě, že na straně zaměstnavatele je dohodnut příspěvek jako pracovní právní nárok, pak je pro něj výdajem daňově uznatelným. Ovšem na straně zaměstnance je částka hovorného součástí dílčího daňového základu ze závislé činnosti. Pro tuto náhradní možnost bych akciové společnosti doporučila zpracovat důkladný vnitřní předpis, protože jinak by byl tento benefit z hlediska správy daní obtížně spravovatelný.

Na vedoucích postech jsou rovněž pracovníci, kteří nemají bydliště v hlavním městě. Nabízí se tedy další možnost příspěvku, a to na přechodné ubytování v místě výkonu práce. Pokud by výdaj zaměstnavatele splňoval limitní výši tři tisíce pět set korun měsíčně a další podmínky stanovené v zákoně o dani z příjmů (ubytování není v bytě nebo rodinném domě, nejedná se o ubytování při pracovní cestě a obec přechodného ubytování není shodná s obcí bydliště zaměstnance), jednalo by se o výdaj (náklad) daňově uznatelný. Na straně zaměstnance by takto definované nepeněžní plnění bylo osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Výdaj na pracovní a sociální podmínky ve formě příspěvku na ubytování zaměstnanců by byl pro společnost CASUS obzvláště výhodný.

4.1.5.5 Daňová optimalizace příspěvku na kulturní vyžití

Příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům na kulturní pořady a sportovní akce jsou daňově neuznatelné výdaje (náklady), a to i tehdy, když bude jejich poskytování ustanoveno ve vnitřním předpise zaměstnavatele jako pracovní právní nárok zaměstnance. U zaměstnance příspěvek ve formě nepeněžního plnění poskytnutého zaměstnavatelem na vrub nedaňových výdajů (nákladů) bude osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.

Společnost CASUS poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na kulturní a sportovní vyžití formou vstupenky na kulturní pořady a sportovní akce. Z hlediska zaměstnavatele se jedná o výdaj na vrub nedaňových výdajů (nákladů). Z hlediska zaměstnanců uvedené nepeněžní plnění, které je poskytováno zaměstnavatelem z výdajů (nákladů) nesloužících na dosažení, zajištění a udržení příjmů, je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno.

Vstupenka se poskytuje na základě ocenění mimořádného výkonu nebo dlouhodobě kladně hodnocené práce. Zaměstnanci jsou s touto formou ohodnocení spokojeni. Přesto bych vedení společnosti doporučila uvážení jiné obdoby pro ocenění práce, aby byl tento výdaj na pracovní a sociální podmínky daňově více výhodný nikoli jen částečně. Opět bych zmínila jednorázový roční příspěvek na soukromé životní pojištění.

4.1.5.6 Daňová optimalizace darů

Aby bylo poskytování rozličných darů zaměstnancům u zaměstnavatele výdajem daňovým, musí být jeho nárok sjednán v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise. Pak je ale tento pracovněprávní nárok ať ve formě peněžního či nepeněžního plnění na straně zaměstnance zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. Na straně zaměstnance by byl dar osvobozen od daně z příjmů fyzických osob pouze v případě, že byl poskytnut v nepeněžní formě do úhrnné výše dva tisíce korun ročně v souladu s vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb, za obdobných podmínek ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění či na vrub výdajů (nákladů) daňově neúčinných.

Jedenkrát v roce se v mnou analyzované společnosti CASUS předává jako výraz ocenění celoroční práce třem nejlépe pracujícím zaměstnancům věcný dar. Jeho úhrnná hodnota nečiní více než dva tisíce korun pro každého jednotlivce. Zde se využila daňová optimalizace na straně zaměstnance, respektive osvobození od daně z příjmů. Na straně společnosti se však jedná o výdaje nedaňové. Interní směrnice společnosti upravuje poskytování dalších darů, které jsou předány při příležitosti pracovních výročí a životních jubileí. Tyto pracovněprávní nároky zaměstnanců jsou na straně společnosti výdaji daňově účinnými a na straně zaměstnanců příjmem zdanitelným jako příjem ze závislé činnosti.

Je na uvážení každého zaměstnavatele jakou formu poskytovaného daru zvolí, a zda přihlédne ke skutečnosti, aby byla z daňového hlediska optimální nejen pro jeho stranu, ale zároveň i pro stranu zaměstnance. Vzhledem k celkové daňové nevýhodnosti v problematice poskytování darů jako výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců byla ve společnosti, dle mého názoru, zvolena optimální daňová strategie.

4.1.5.7 Kapesné z hlediska daňové optimalizace

Zákoník práce pro kapesné vyplácené při zahraničních pracovních cestách nestanovuje pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře limitní výši. Tudíž si zaměstnavatel může do daňových výdajů (nákladů) dle ZDP uplatnit výdaje s pracovní cestou zaměstnance v takové částce, v jaké je zaměstnanci vyplatí. Na straně zaměstnance však existuje limit pro tuto náhradu, po jehož překročení se náhrada posuzuje jako příjem ze závislé činnosti. Aby se kapesné nestalo

předmětem daně, lze ho zaměstnanci poskytnout maximálně do výše 40 % zahraničního stravného umožněného zaměstnanci státní správy a určeného podle délky doby strávené v zahraničí.

Vnitřní předpis společnosti CASUS umožňuje poskytovat kapesné zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu do zahraničí. Kapesné slouží na úhradu výdajů osobní povahy a jeho výše může činit až čtyřicet procent zahraničního stravného určeného zaměstnancům státní správy. Jeho procentní výše však musí být stanovena před počátkem zahraniční pracovní cesty. Vedení společnosti kapesné přiděluje svým zaměstnancům vyslaným na zahraniční pracovní cestu individuálně.

Pro daňovou výhodnost z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance bych ale doporučila, aby se kapesné využívalo v maximální možné výši. Lze ho považovat za určitou formu pracovního ohodnocení, jelikož je poskytováno na úhradu výdajů osobní povahy a nemusí být dokladově podloženo. Jako výdaj na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců je z hlediska daně z příjmů optimální.

4.1.5.8 Optimální využití příspěvku na nealkoholické nápoje a občerstvení

Nepeněžní plnění v podobě příspěvku na nealkoholické nápoje poskytovaného zaměstnavatelem společností CASUS ke spotřebě na pracovišti není pro zaměstnavatele daňově účinný výdaj a pro zaměstnance je z předmětu daně z příjmů fyzických osob osvobozen. Ani výdaje na občerstvení nelze uznat akciové společnosti za daňové a pro její zaměstnance je forma nepeněžního plnění rovněž osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Tyto výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců jsou z daňového hlediska pouze částečně výhodné.

Jinou možností částečně výhodného výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců je příspěvek na dopravu do zaměstnání ve formě bezplatné jízdenky provozovateli městské hromadné dopravy. Pro zaměstnavatele nemá tento příspěvek vliv na daňový základ, není daňově uznatelným výdajem (nákladem). Pro zaměstnance je zvýhodnění od daně z příjmů fyzických osob osvobozeno.

S ohledem na daňovou optimalizaci bych společností navrhla další alternativu tohoto výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ve formě příspěvku na jednotné pracovní oblečení identifikující zaměstnavatele. Na straně

zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj bez limitu a na straně zaměstnance je vyjmut z předmětu daně z příjmů. Jeho využitím by došlo ke snížení daňově neúčinných výdajů společnosti (reprezentace) a zároveň základu daně z příjmů právnických osob. Zaměstnanci sice příspěvek na nealkoholické nápoje a občerstvení hodnotí kladně, ale ve společnosti CASUS není ustanoven systém v jeho přidělování. V důsledku absence dochází k neshodám mezi pracovníky na jednotlivých pracovištích. Alternativou by se eliminoval i tento problém.

5 Závěr

Bakalářská práce se zabývala zpracováním problematiky výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců dle současné právní úpravy zákona o daních z příjmů z hlediska daňových dopadů na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Metodou analýzy zmapovala současný stav výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ve zvolené společnosti CASUS DIRECT MAIL a.s., identifikovala dopad výdajů z hlediska daní z příjmů a navrhla změny, které by měly přispět k daňové optimalizaci ze strany společnosti jako zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

Systém celkového odměňování společnosti CASUS spočívá v poskytování konkurenceschopného mzdového ohodnocení spolu s odměňováním pracovníků za individuální výkony a za úspěšnost celé společnosti jako celku. Celkový balíček odměn zahrnuje kromě stálé složky také složku variabilní. Její součástí jsou plošně a individuálně (nadstandardně) přiznané výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců.

Společnost CASUS poskytuje svým zaměstnancům výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ve formě příspěvku na stravování, příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění, příspěvku na odborný rozvoj, na zdravotní péči a kulturní vyžití, darů, kapesného při zahraničních pracovních cestách a příspěvku na nealkoholické nápoje a občerstvení.

Z hlediska daňové optimalizace lze identifikovat jako výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců daňově mimořádně výhodné a daňově částečně výhodné s odkazem na příslušná ustanovení Zákona číslo 586/1992 Sb. o daních z příjmů ve znění pozdějších novel.

V případě optimálního využití příspěvku zaměstnavatele na stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného podnikatelského subjektu ve formě stravenky byla navržena v praktické části bakalářské práce změna ve výši poskytovaného příspěvku a výši nominální hodnoty poukázky.

Pro příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění bylo doporučeno plošné navýšení a přehodnocení strategie v poskytování.

Peněžní prostředky na odborný rozvoj pracovníků zabezpečovaný jinými podnikatelskými subjekty byly shledány jako účelně vynaložené prostředky a daňově mimořádně výhodné.

Příspěvek na nadstandardní zdravotní péči byl identifikován jako nespravedlivý a byla zmíněna varianta omezení na jednorázový výdaj z oblasti zdravotnického sortimentu nebo lékařského úkonu. Náhradní možností bylo pro toto plnění identifikováno využití služební vozu nebo telefonu i k soukromým účelům a v závěru podkapitoly nabídnuta i optimální eventualita ve formě příspěvku na přechodné ubytování řídicích pracovníků.

Společnost CASUS poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na kulturní a sportovní vyžití formou vstupenky na kulturní pořady a sportovní akce jako ocenění mimořádného výkonu nebo dlouhodobě kladně hodnocené práce. Alternativou tohoto výdaje byla navržena změna ve formě jednorázového příspěvku na soukromé životní pojištění.

Vzhledem k daňové nevýhodnosti v poskytování darů jako výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců byla ve společnosti dle analýzy zvolena optimální daňová strategie.

Pro daňovou výhodnost z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance bylo doporučeno, aby se kapesné využívalo v maximální možné výši jako určitá forma pracovního ohodnocení.

Nepeněžní plnění v podobě příspěvku na nealkoholické nápoje poskytovaného zaměstnavatelem společností CASUS ke spotřebě na pracovišti bylo z daňového hlediska vyhodnoceno pouze jako částečně výhodné (na straně zaměstnance). Se stejným výsledkem částečně výhodného výdaje na pracovní a sociální výdaje zaměstnanců byl zmíněn příspěvek na dopravu do zaměstnání ve formě bezplatné jízdenky provozovateli městské hromadné dopravy. S ohledem na daňovou optimalizaci byla následně společnosti navržena alternativa tohoto benefičního plnění ve formě příspěvku na jednotné pracovní oblečení, které identifikuje zaměstnavatele.

Přínosem této bakalářské práce je skutečnost, že byla detailně zpracována variabilní složka odměn pracovníků akciové společnosti CASUS v podobě plošně a individuálně poskytovaných výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z hlediska daňového dopadu na společnost.

Lze tedy konstatovat, že došlo ke splnění cílů této bakalářské práce. Analýzou zjištěné skutečnosti byly konfrontovány se zákonem o daních z příjmů podle současné právní úpravy s ohledem na daňový dopad na straně zaměstnance i zaměstnavatele a byly navrženy změny, které by mohly přispět ke zlepšení daňové strategie zvolené společnosti.

6 Seznam použité literatury

monografie a knižní publikace

- HINDLS, Richard; HOLMAN, Robert; HRONOVÁ, Stanislava a kol. *Ekonomický slovník*. 1. Praha : C. H. Beck, 2003. 519 s. ISBN 80-7179-819-3.
- JOUZA, Ladislav, *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. In Poradce 2011-2 1. vyd. Krupina SR : NIKARA, 2010. od s. 7-138 ISSN 1211-2437.
- KRBEČKOVÁ, Marie; PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 2. Olomouc : ANAG, spol. s.r.o., 2011. 167 s. ISBN 978-80-7263-667-9.
- MACHÁČEK, Ivan, *Zaměstnanecké benefity – motivace zaměstnanců*. In DANĚ, ÚČETNICTVÍ, VZORY a PŘÍPADY. 1. Krupina SR : NIKARA, 2008. od s. 2-56 ISSN 1213-9270.
- MARKOVÁ, Hana, *Daňové zákony 2011, úplná znění platná k 1. 1. 2011*. 19. Příbram: PBtisk s.r.o., 2011. 263 s. ISBN 978-80-247-3800-0.
- PELC, Vladimír, *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. Praha : Leges, s.r.o., 2011. 240 s. ISBN 978-8087212-66-0.
- SEDLÁKOVÁ, Eva; MARTINCOVÁ, Drahomíra. *ZÁKON č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů s komentářem*. In Poradce 2011/6-7. 1. Krupina SR : NIKARA, 2011. od s. 13-400 ISSN 1211-2437.
- ŠIROKÝ, Jan a kol. *Daňová teorie s praktickou aplikací*. 2. Praha : C. H. Beck, 2008. 301 s. ISBN 978-80-7400-005-8.
- VANČUROVÁ, Alena; LÁCHOVÁ, Lenka. *Daňový systém ČR 2010*. 10. Jihlava : Ekon, 2010. 355 s. ISBN 978-80-86324-86-9.

články v odborných periodících

- BURÁK, Emil, *Zaměstnanecké benefity*, Poradca podnikateľa [online]. 2011, [cit. 2011-03-28]. Dostupný na: http://www.pp.sk/1579/Zamestnanecke-benefity_PMPP31809.aspx
- MACHÁČEK, Ivan, *Zaměstnanecké benefity v daňových podmínkách roku 2009*, Wolters Kluwer ČR, a.s. [online]. 2009, [cit. 2009-03-19]. Dostupný na: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4816v6810-zamestnanecke-benefity-v-danovych-podminkach-roku-2009/>.

- PILÁŘOVÁ, Ivana, *Zaměstnanecké benefity roku 2010 aneb praktický přehled včetně vazby na daň z příjmů, na DPH a na vyměřovací základ pro povinné pojištění*, Wolters Kluwer ČR, a.s. [online]. 2010, [cit. 2010-08-06]. Dostupný na: <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d25849v34209-zamestnanecke-benefity-roku-2010-aneb-prakticky-prehled-vcetne/>>.

ostatní zdroje

- Česko. Ministerstvo financí. Pokyn č. D-300 ze dne 16. listopadu 2006 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 568/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In *Finanční zpravodaj 11-12/2006, Česká republika*. 2006, částka 42, s. 356-381. Dostupné také z WWW: <http://cds.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/cds/pokyn_D_300.pdf>.
- DLOUHÝ, Vladimír. *Výroční zpráva akciové společnosti CASUS DIRECT MAIL a.s. za rok 2010*: Praha, 2011. 2 s. Dostupné také z WWW: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypisli?subjektId=isor%3a549307&dokumentId=B+8234%2fSL30%40MSPH&klic=ehavri>
- Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.
- Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- Statistický výkaz A146a Český statistický úřad Praha 10
- Vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- ZIMA, Václav. *Znalecký posudek č. 037/4108/2003 ocenění obchodního jmění obchodní firmy CASUS DIRECT MAIL, spol. s r.o. se sídlem v Praze 10, V Olšínách 44/859, PSČ 100 00, IČ: 49 68 08 71*. Hradec Králové, 2003. 44 s., 60. Znalecký posudek. Objednavatel JUDr. Anna Košťálová.

Seznam použitých zkratk

CASUS.....	CASUS DIRECT MAIL a.s.
CRM.....	Podniková strategie pro aktivní řízení vztahů se zákazníky (engl. Customer Relationship Management)
DTP.....	Dokument tištěný pomocí počítače
FKSP.....	Fond kulturních a sociálních potřeb
ISO.....	Mezinárodní organizace pro normalizaci
UNESCO.....	Organizace pro výchovu, vědu a kulturu ustanovená v roce 1946 (engl. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
ZDP.....	Zákon o daních z příjmů

Seznam tabulek

Tabulka č. 1	Zaměstnanecké výhody	39
Tabulka č. 2	Příspěvek na stravování prostřednictvím jiného subjektu	48
Tabulka č. 3	Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	...	49
Tabulka č. 4	Odborný rozvoj zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů	49
Tabulka č. 5	Příspěvek na zdravotní preventivní péči	50
Tabulka č. 6	Příspěvek na kulturní a sportovní vyžití	51
Tabulka č. 7	Dary	52
Tabulka č. 8	Kapesné	53
Tabulka č. 9	Nealkoholické nápoje a občerstvení	54
Tabulka č. 10	Přehled optimálního využití příspěvku na stravování	55

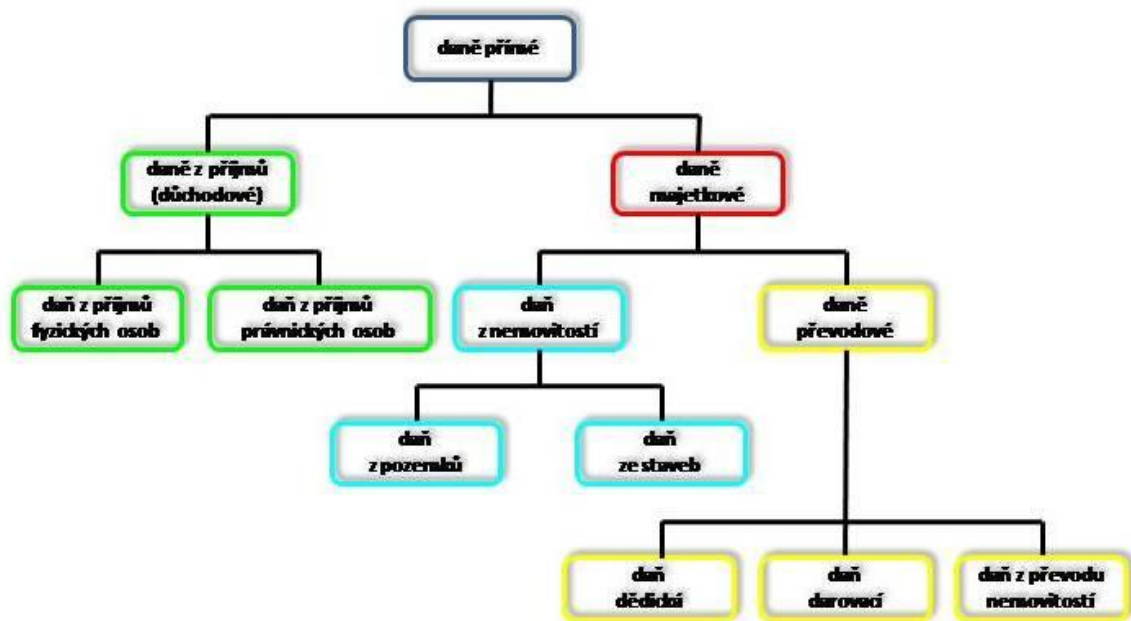
Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Složky odměny společnosti37
--	---------

Seznam příloh

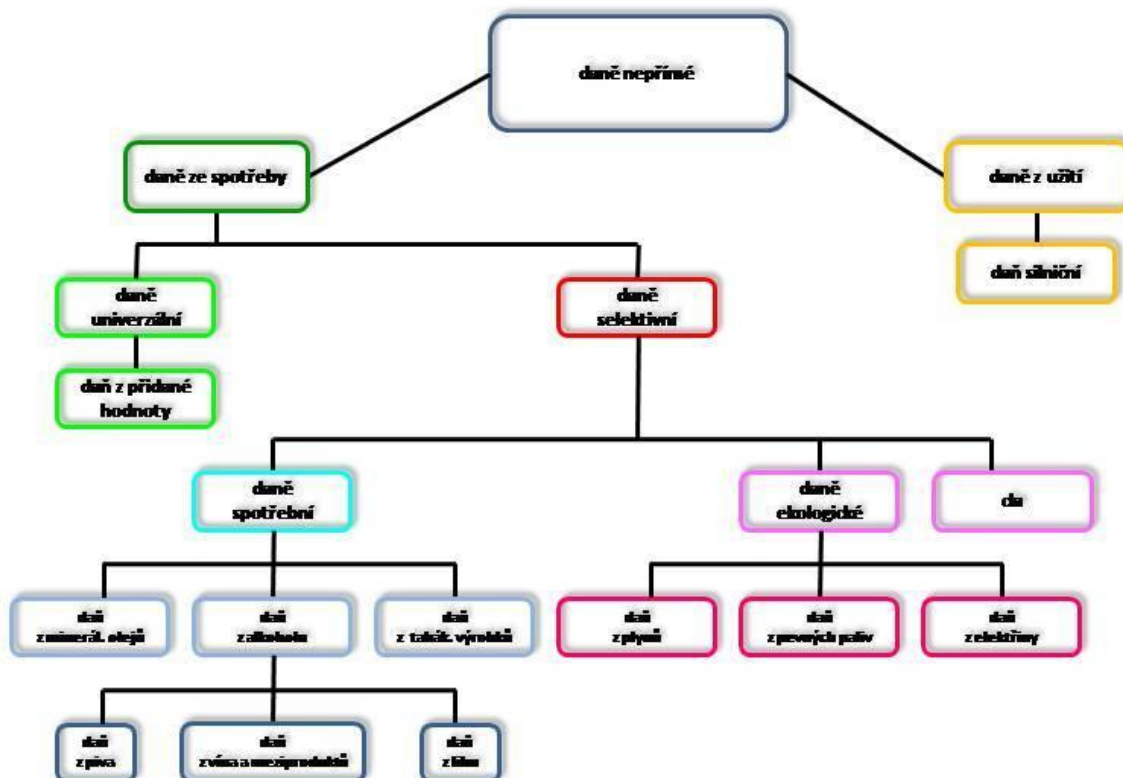
Příloha	č. 1	Přímé daně v České republice
Příloha	č. 2	Nepřímé daně v České republice
Příloha	č. 3	Novely Zákona č. 586/1992 Sb.
Příloha	č. 4	Daňový režim výdajů na pracovní a sociální podmínky
Příloha	č. 5	Výsledovka společnosti CASUS DIRECT MAIL a.s.
Příloha	č. 6	Organizační schéma CASUS DIRECT MAIL a.s.

Příloha č. 1 Přímé daně v České republice



Pramen: VANČUROVÁ, Alena; LÁCHOVÁ, Lenka, 2011. *Daňový systém 2010*, s.49

Příloha č. 2 Nepřímé daně v České republice



Pramen: VANČUROVÁ, Alena; LÁCHOVÁ, Lenka, 2011. *Daňový systém 2010*, s.52

Příloha č. 3 Novely Zákona č. 586/1992 Sb.

Pořadí novely	Název zákona
1	zákon č. 35/1993 Sb.
2	zákon č. 96/1993 Sb.
3	zákon č. 157/1993 Sb.
4	zákon č. 196/1993 Sb.
5	zákon č. 323/1993 Sb.
6	zákon č. 42/1994 Sb.
7	zákon č. 85/1994 Sb.
8	zákon č. 114/1994 Sb.
9	zákon č. 259/1994 Sb.
10	zákon č. 32/1995 Sb.
11	zákon č. 87/1995 Sb.
12	zákon č. 118/1995 Sb.
13	zákon č. 149/1995 Sb.
14	zákon č. 248/1995 Sb.
15	zákon č. 316/1996 Sb.
16	zákon č. 18/1997 Sb.
17	zákon č. 151/1997 Sb.
18	zákon č. 209/1997 Sb.
19	zákon č. 210/1997 Sb.
20	zákon č. 227/1997 Sb.
21	zákon č. 111/1998 Sb.
22	zákon č. 149/1998 Sb.
23	zákon č. 168/1998 Sb.
24	zákon č. 333/1998 Sb.
25	zákon č. 63/1999 Sb.
26	zákon č. 129/1999 Sb.
27	zákon č. 144/1999 Sb.
28	zákon č. 170/1999 Sb.
29	zákon č. 225/1999 Sb.
30	nález Ústavního soudu ČR č. 3/2000 Sb.
31	zákon č. 17/2000 Sb.
32	zákon č. 27/2000 Sb.
33	zákon č. 27/2000 Sb.
34	zákon č. 72/2000 Sb.
35	zákon č. 100/2000 Sb.
36	zákon č. 103/2000 Sb.
37	zákon č. 121/2000 Sb.
38	zákon č. 132/2000 Sb.
39	zákon č. 241/2000 Sb.
40	zákon č. 340/2000 Sb.
41	zákon č. 492/2000 Sb.
42	zákon č. 117/2001 Sb.
43	zákon č. 120/2001 Sb.
44	zákon č. 239/2001 Sb.
45	zákon č. 453/2001 Sb.
46	zákon č. 483/2001 Sb.
47	zákon č. 50/2002 Sb.
48	zákon č. 128/2002 Sb.
49	zákon č. 198/2002 Sb.
50	zákon č. 210/2002 Sb.
51	zákon č. 260/2002 Sb.
52	zákon č. 308/2002 Sb.
53	zákon č. 575/2002 Sb.
54	zákon č. 162/2003 Sb.
55	zákon č. 362/2003 Sb.
56	zákon č. 438/2003 Sb.
57	zákon č. 19/2004 Sb.
58	zákon č. 47/2004 Sb.

Příloha č. 3 Pokračování Novely Zákona č. 586/1992 Sb.

Pořadí novely	Název zákona
59	zákon č. 49/2004 Sb.
60	zákon č. 257/2004 Sb.
61	zákon č. 280/2004 Sb.
62	zákon č. 359/2004 Sb.
63	zákon č. 360/2004 Sb.
64	zákon č. 436/2004 Sb.
65	zákon č. 562/2004 Sb.
66	zákon č. 628/2004 Sb.
67	zákon č. 669/2004 Sb.
68	zákon č. 676/2004 Sb.
69	zákon č. 179/2005 Sb.
70	zákon č. 217/2005 Sb.
71	zákon č. 342/2005 Sb.
72	zákon č. 357/2005 Sb.
73	zákon č. 441/2005 Sb.
74	zákon č. 530/2005 Sb.
75	zákon č. 545/2005 Sb.
76	zákon č. 552/2005 Sb.
77	zákon č. 56/2006 Sb.
78	zákon č. 57/2006 Sb.
79	zákon č. 109/2006 Sb.
80	zákon č. 112/2006 Sb.
81	zákon č. 179/2006 Sb.
82	zákon č. 189/2006 Sb.
83	zákon č. 203/2006 Sb.
84	zákon č. 223/2006 Sb.
85	zákon č. 245/2006 Sb.
86	zákon č. 264/2006 Sb.
87	zákon č. 267/2006 Sb.
88	zákon č. 29/2007 Sb.
89	zákon č. 67/2007 Sb.
90	zákon č. 159/2007 Sb.
91	zákon č. 261/2007 Sb.
92	zákon č. 296/2007 Sb.
93	zákon č. 362/2007 Sb.
94	zákon č. 126/2008 Sb.
95	zákon č. 306/2008 Sb.
96	zákon č. 482/2008 Sb.
97	zákon č. 2/2009 Sb.
98	zákon č. 87/2009 Sb.
99	zákon č. 216/2009 Sb.
100	zákon č. 221/2009 Sb.
101	zákon č. 281/2009 Sb.
102	zákon č. 289/2009 Sb.
103	zákon č. 303/2009 Sb.
104	zákon č. 304/2009 Sb.
105	zákon č. 326/2009 Sb.
106	zákon č. 362/2009 Sb.
107	zákon č. 199/2010 Sb.
108	zákon č. 346/2010 Sb.

Pramen: Vlastní zpracování na základě údajů z Marková, 2011, s.9

Příloha č. 4 Daňový režim výdajů na pracovní a sociální podmínky

Výdaj na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců	Osvobození od daně na straně zaměstnance	Daňově uznatelný výdaj na straně zaměstnavatele	Ustanovení ZDZ č. 586/1992 Sb.	Charakteristika daňového zvýhodnění
Příspěvek na provoz vlastního stravovacího zařízení	ANO dle § 6 odst. 9 písm. b)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4	Zvláště výhodný
Příspěvek zaměstnavatele na stravování od jiných subjektů – nepeněžní plnění	ANO dle § 6 odst. 9 písm. b)	ANO při dodržení limitních podmínek	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4	Zvláště výhodný
Nealkoholické nápoje na pracovišti - nepeněžní plnění	ANO dle § 6 odst. 9 písm. c)	NE	§ 25 odst. 1 písm. zn)	Částečně výhodný
Nealkoholické nápoje na pracovišti - peněžní plnění	NE	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	Částečně výhodný
Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění do limitu	ANO dle § 6 odst. 9 písm. p)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	Zvláště výhodný
Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění nad limit	NE	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	Částečně výhodný
Příspěvek na odborný rozvoj a zvyšování kvalifikace - nepeněžní	ANO dle § 6 odst. 9 písm. d)	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3	Zvláště výhodný
Příspěvek na odborný rozvoj a zvyšování kvalifikace - peněžní	NE	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	Částečně výhodný
Poskytované nepeněžité dary do limitu	ANO dle § 6 odst. 9 písm. g)	NE	§ 25 odst. 1 písm. t)	Částečně výhodný
Poskytované nepeněžité dary nad limit a peněžité dary z FKSP	NE	NE	§ 25 odst. 1 písm. t)	Nevýhodný

Pramen: Vlastní zpracování na základě údajů z Macháček, 2008, s.13-14

Příloha č. 5 Výsledovka společnosti CASUS DIRECT MAIL a.s.

Výsledovka

Rok: 2010 Měsíc: prosinec

Výběrová kritéria: Druhy kont: Výsledková

Konto	Počáteční zůstatek		Konečný zůstatek	
	MD	D	MD	D
50	0,00	0,00	23 383 957,37	0,00
51	0,00	0,00	19 773 713,38	0,00
52	0,00	0,00	13 498 834,33	0,00
53	0,00	0,00	87 369,50	0,00
54	0,00	0,00	381 536,11	0,00
55	0,00	0,00	3 460 920,69	0,00
56	0,00	0,00	304 357,01	0,00
59	0,00	0,00	188 213,00	0,00
5	0,00	0,00	61 078 901,39	0,00
60	0,00	0,00	0,00	61 265 657,96
64	0,00	0,00	0,00	469 948,44
66	0,00	0,00	0,00	5 627,43
6	0,00	0,00	0,00	61 741 233,83
Výsledkové	0,00	0,00	61 078 901,39	61 741 233,83
	0,00		-662 332,44	
Rozvahové	0,00	0,00	0,00	0,00
	0,00		0,00	
Uzávěrkové	0,00	0,00	0,00	0,00
	0,00		0,00	
Celkem	0,00	0,00	61 078 901,39	61 741 233,83
	0,00		-662 332,44	

Zdroj: [vlastní zpracování]

Příloha č. 6 Organizační schéma CASUS DIRECT MAIL a.s.

