

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

**Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve
vybraném podniku**

David Brunner

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

David Brunner

Podnikání a administrativa

Název práce

Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku

Název anglicky

Optimization of Wage Costs and Benefits in Company

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analýza mzdového systému ve zvoleném podniku z daňového pohledu. Uvedení základních variant pro efektivní odměňování zaměstnanců pomocí benefitů při optimalizaci firemních nákladů. Zjištění nejužívanějších benefitů a jejich promítnutí v účetnictví firmy. Na tomto základě bude provedena syntéza výsledků a navrženo doporučení na optimalizaci struktury poskytovaných benefitů.

Metodika

Pro zpracování literární rešerše byla prostudována odborná literatura zabývající se mzdovým účetnictvím a zaměstnaneckými benefity. Získané informace byly porovnány se stávajícím systémem odměňování zaměstnanců podniku Pražské služby, a. s., na jejichž základě byla provedena analýza mzdových nákladů z daňového hlediska. Absolvováním konzultací s odbornými pracovníky podniku o dosažených výsledcích z provedené analýzy byla prostřednictvím dedukce navržena daňově optimální struktura benefitů a rozložení mzdových nákladů.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

Mzdové náklady, zaměstnanec, benefity, mzda, optimalizace nákladů, analýza, účetnictví.

Doporučené zdroje informací

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3. aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

ŠUBRT, Bořivoj, a kolektiv. Abeceda mzdové účetní 2014. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

VYBÍHAL, Václav a kolektiv. Mzdové účetnictví 2014. 17. vyd. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 29. 9. 2014

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2016

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 11. 3. 2016 _____

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí své bakalářské práce Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za odborné vedení při zpracování bakalářské práce a veškeré cenné připomínky a podněty.

Dále bych rád poděkoval jedné z pracovnic ekonomického úseku společnosti Pražské služby, a. s. Ivě Pírkové za poskytnutí podkladů a informací k vypracování této práce.

Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá mzdovými náklady a benefity. Zaměřena je zejména na daňově účinné náklady vynaložené na poskytování zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnavatele a jeho zaměstnanců.

V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy týkající se mzdových nákladů a benefitů. Následně jsou jednotlivé benefity rozčleněny do skupin dle různých hledisek, popsány a rozebrány z pohledu daňové a odvodové zatíženosti.

Vlastní práce je zaměřena na konkrétní společnost Pražské služby, a. s., jejíž poskytované benefity jsou zpracovány na základě kolektivní smlouvy a analyzovány. Pomocí modelových výpočtů je zjištěno a navrženo řešení pro optimalizaci stávajícího benefitního systému.

Klíčová slova: Zaměstnanec, zaměstnavatel, benefit, mzdové náklady, daň z příjmu

Optimization of wage costs and benefits in company

Summary

The bachelor thesis deals with wage costs and benefits. It is primarily focused on tax effective costs expended to provide employee's advantage from the employer's and employee's view.

In the theoretical part, there are definitions of basic terms related to wage costs and benefits. Furthermore, single benefits are divided into groups from various views, described and analyzed from the view of tax and conscription duty.

Practical part is focused on the specific company Pražské služby, a. s., which provided benefits are processed and analyzed based on union contract. Solution for optimization of the current benefit system was detected and designed by model calculations.

Key words: Employee, employer, benefit, wage costs, income tax

Obsah:

1 Úvod	10
2 Cíl práce a metodika	11
3 Teoretická východiska práce	12
3.1 Charakteristika mezd	12
3.1.1 Druhy mezd	12
3.1.2 Mzdové náklady.....	13
3.2 Benefity	14
3.2.1 Význam zaměstnaneckých benefitů	14
3.2.2 Dělení benefitů	15
3.2.3 Zaměstnanecké výhody z pohledu zaměstnavatele	18
3.2.4 Zaměstnanecké výhody z pohledu zaměstnance	19
3.3 Jednotlivé zaměstnanecké benefity ve skupinách z hlediska daňové výhodnosti	19
3.3.1 Mimořádně výhodné benefity	19
3.3.2 Benefity s dílčí výhodností pro zaměstnavatele	22
3.3.3 Benefity s dílčí výhodností pro zaměstnance	24
4 Vlastní práce	28
4.1 Charakteristika společnosti.....	28
4.2 Aktuální benefity poskytované zaměstnancům	29
4.3 Daňová uznatelnost a odvodová zatíženost aktuálních benefitů	29
4.4 Účtování jednotlivých benefitů	30
4.5 Zhodnocení současného stavu zaměstnaneckých výhod	31
4.6 Návrh na změnu poskytovaných benefitů	31
4.7 Výběr zaměstnaneckých benefitů s daňovou účinností	32
4.8 Modelové výpočty vybraných benefitů	32
4.9 Vyhodnocení navrhovaných variant struktury benefitů	35
5 Závěr	36
6 Použitá literatura a internetové zdroje	39
7 Přílohy	41

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1: Příklad na výpočet čisté mzdy	14
Tabulka č. 2: Kombinací každé z možností dochází k různým modelům plnění	16
Tabulka č. 3: Přehled možností plnění z hlediska výhodnosti.....	17
Tabulka č. 4: Účtování příspěvků na penzijní a životní pojištění.....	20
Tabulka č. 5: Stravovací poukázky od zaměstnavatele – přispívá 55% z ceny	21
Tabulka č. 6: Účtování služebního vozidla pro soukromé účely	23
Tabulka č. 7: Tvorba a čerpání sociálního fondu.....	24
Tabulka č. 8: Účtování o rekreacích	25
Tabulka č. 9: Účtování o půjčkách	26
Tabulka č. 10: Pozice a počty pracovníků	28
Tabulka č. 11: Benefity dle daňové uznatelnosti	30
Tabulka č. 12: Účtování benefitů.....	31
Tabulka č. 13: Rozdělení benefitů dle výhodnosti.....	32
Tabulka č. 14: Shrnutí alternativních odměn.....	35

1 Úvod

Společnost může být definována různě. Jedná se jak o veškerý soubor movitých a nemovitých věcí, tak především o skupinu jednotlivců, které charakterizuje stejný zájem. V případě pracovněprávního vztahu jde vždy o zaměstnavatele a jeho zaměstnance. Nejen nabídka plnění formou mzdového ohodnocení, ale také správně nastavené zaměstnanecké benefity a systém odměňování zvýší konkurenční schopnost zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků. Zaměstnavatel se poskytováním mimomzdových výhod snaží zvýšit spokojenost zaměstnanců a sounáležitost s firmou.

Zároveň jsou zaměstnanecké benefity výhodnější oproti mzdě z hlediska daňové a pojišťovací povinnosti. U mnohých benefitů poskytnutých zaměstnancům nejsou zaměstnanci povinni odvádět daň z příjmů FO a nepočítají se ani do základu na výpočet odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Současně je velké množství zaměstnaneckých výhod pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, který snižuje základ pro výpočet daně z příjmu PO a tím zaměstnavatel realizuje vyšší čistý zisk.

2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem této bakalářské práce je analýza mzdového a benefičního systému ve společnosti Pražské služby, a. s. z pohledu daňové uznatelnosti nákladů. Uvedení základních variant pro efektivní odměňování zaměstnanců pomocí benefitů při optimalizaci nákladů. Zjištění nejužívanějších benefitů a jejich následné promítnutí v účetnictví firmy. Na tomto základě bude provedena syntéza výsledků a navrženo doporučení na optimalizaci struktury poskytovaných benefitů.

Teoretická část práce byla zpracována na základě prostudované literatury a internetových zdrojů zabývajících se mzdovým účetnictvím a zaměstnaneckými benefity. Benefity jsou rozděleny do skupin dle různého členění a následně podrobně popsány.

Získané informace byly porovnány se stávajícím systémem odměňování zaměstnanců podniku Pražské služby, a. s., na jejichž základě byla provedena analýza mzdových nákladů z daňového hlediska. Absolvováním konzultací s odbornými pracovníky podniku o dosažených výsledcích z provedené analýzy byla prostřednictvím dedukce navržena optimální struktura benefitů a rozložení mzdových nákladů.

3 Teoretická východiska práce

3.1 Charakteristika mezd

Mzda je peněžité plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za odvedenou práci.

Plat je peněžité plnění za odvedenou práci poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace či školská právnická osoba kromě peněžitého plnění pro občany cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Mzda a plat (§ 109 odst. 4 ZP) se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. (Vybíhal, 2015, s. 87, 88)

3.1.1 Druhy mezd

Časová mzda se uplatňuje především u pracovních činností, u kterých nelze zcela objektivně měřit pracovní výsledky pomocí technických parametrů, jde o činnosti různorodého charakteru, nebo o práci tvůrčí či řídicí.

Výše mzdy se stanoví jako součin mzdového tarifu daného zaměstnance a skutečné odpracované doby.

Úkolová mzda je formou základní mzdy odvíjející se od výkonu pracovníka. U této mzdy je výhodou snadná motivace zaměstnance oproti časové mzdě. Podmínkou je možnost stanovení objektivní výkonové normy a spolehlivá evidence rozsahu a kvality práce.

Podílová mzda je určena podílem v procentech z jednotky vyjádřené v Kč, např. z tržeb.

Provizní mzda se stanovuje především v procentech z realizovaných obchodů, zakázek, množství získaných klientů apod.

Osobní mzda se uplatňuje u zaměstnanců, kteří po delší dobu stabilně odvádějí požadovanou kvalitu práce. Lze použít u různých pracovních pozic (jak u dělnických tak u manažerských). (Vybíhal, 2015, s. 90)

Minimální mzda je nejnižší možné plnění za odvedenou práci v základním pracovněprávním vztahu. Odměna za práci z dohody nesmí být nižší, než je výše minimální mzdy.

3.1.2 Mzdové náklady

Jedná se o veškeré výdaje spojené s odměňováním zaměstnanců, společníků a členů družstva ze závislé činnosti. Nejedná se pouze o přiznanou hrubou mzdu na účet 521 – Mzdové náklady oproti účtu 331 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi, ale další náklady plynou zaměstnavateli při odvodu zákonného sociálního a zdravotního pojištění hrazeného zaměstnavatelem za zaměstnance v úhrnu 34 % (25 % sociálního pojištění, 9 % zdravotního pojištění) vedené na účtech 336 – Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti.

Zaměstnavatel má vůči institucím sociálního a zdravotního pojištění dvojí povinnost, a sice odvézt zákonné SZP hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance v celkové výši 34 % z hrubých mezd, ale také SZP srážené ze mzdy zaměstnanci v celkové výši 11 % (6,5 % sociálního pojištění, 4,5 % zdravotního pojištění). (Bulla, 2007; Gola, 2013)

V tabulce č. 1 je znázorněn modelový výpočet a účtování mezd zaměstnance. Zaměstnanec je bezdětný a uplatňuje slevu na poplatníka daně z příjmů.

Tabulka č. 1: Příklad na výpočet čisté mzdy

Č.	Dokl.	Text	Částka	MD	D
1	VÚD	Přiznání hrubých mezd	25 000 Kč	521	331
2	VÚD	Srážka sociálního pojištění (6,5 %)	1 625 Kč	331	336/100
3	VÚD	Srážka zdravotního pojištění (4,5 %)	1 125 Kč	331	336/200
4	VÚD	Srážka daně z příjmů ze závislé činnosti	2 955 Kč	331	342
5	VÚD	Ostatní srážky ze mzdy (alimenty, penzijní připojištění, spoření,...)	3 000 Kč	331	379
6	VÚD	Zákonné SP hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance (25 %)	6 250 Kč	524	336/100
7	VÚD	Zákonné ZP hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance (9 %)	2 250 Kč	524	336/200
8	VBÚ	Odvod veškerého sociálního pojištění (6,5 + 25 %)	7 875 Kč	336/100	221
9	VBÚ	Odvod veškerého zdravotního pojištění (4,5 + 9 %)	3 375 Kč	336/200	221
10	VBÚ	Odvod daně z příjmů ze závislé činnosti	2 995 Kč	342	221
11	VBÚ	odvod ostatních srážek ze mzdy	3 000 Kč	379	221
12	VBÚ	Výplata čistých mezd	16 295 Kč	331	221

Zdroj: Vlastní zpracování dle Děrgel, 2010.

3.2 Benefity

3.2.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Benefity, či i jinak zaměstnanecké výhody, obsahují rozsáhlou nabídku možností, jak může zaměstnavatel odměňovat své zaměstnance jiným způsobem, než pouze formou přiznané mzdy. Poskytnutí benefičních plnění se obvykle přímo neodvíjí od pracovních výsledků zaměstnance. Může se však přihlížet k délce trvání pracovního poměru, funkci či jiným zásluhám.

Benefity mají pro zaměstnavatele i zaměstnance různé funkce a výhody oproti mzdě. Jednou z nich je motivace zaměstnance. Společnosti si svými benefity získávají a především udržují kvalitní zaměstnance, podporují kladný vztah k zaměstnavateli a motivují je k lepším pracovním výkonům. (Urban, 2005)

Druhou funkcí je daňová zvýhodněnost některých benefitů. Může být jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance. Toto zvýhodnění je především důvodem, proč je v mnoha ohledech, pro oba účastníky pracovněprávního vztahu, zaměstnanecký benefit efektivnějším řešením než běžná mzda. (Brychta, 2011)

3.2.2 Dělení benefitů

Zaměstnanecké benefity můžeme dělit z mnoha hledisek.

1) Rozdělení zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnanec, zaměstnavatel:

Zaměstnavatel dělí benefity podle toho, zda jsou **finančního** či **nefinančního** charakteru.

Na finanční benefity zaměstnavatel vynakládá finanční prostředky a nefinanční výhody zaměstnavatel poskytuje bez finančního výdaje. Může se jednat například i o výrobky či služby za zvýhodněné ceny nebo poskytnutí služebního automobilu též pro soukromé účely.

Zaměstnancem přijaté benefity se dělí na **peněžní** a **nepeněžní**.

Jde-li o peněžní zaměstnaneckou výhodu, zaměstnanec obdrží přímo peněžní částku, ale u nepeněžních odměn tomu tak není. Za nepeněžní plnění lze považovat taková plnění, kdy náklady na činnost nebo akci jsou uhrazeny zaměstnavatelem v plné výši nebo jsou zaměstnanci poskytnuty za nižší cenu sníženou o příspěvek zaměstnavatele, pokud je tento příspěvek nižší jak celková hodnota. (Pelc, 2008, s. 13,14)

Tabulka č. 2: Kombinací každé z možností dochází k různým modelům plnění

Charakter benefitního výdaje zaměstnavatele	Finanční – výdej fin. prostředků na benefit	Nefinanční – benefit není spojen s výdajem fin. prostř.
Charakter benefitního příjmu zaměstnance	Peněžní – fyzický příjem fin. prostředků na benefit	Nepeněžní – naturální plnění či výhoda

Zdroj: Pelc, 2008, s. 14.

2) Dělení benefitů dle skupin zaměstnanců, jímž jsou poskytovány:

Všem zaměstnancům bez výjimky se poskytují například příspěvky na penzijní připojištění, stravování, rekreaci zaměstnanců a rodinných příslušníků, příspěvky na sport a kulturu, vzdělávání. Dále i úhrada lékařských prohlídek, masážních a rehabilitačních služeb a také například prodej produktů firmy za nižší cenu než tržní.

Jen určité **skupině zaměstnanců**, kde se jedná například o zapůjčení služebního automobilu jak pro pracovní tak pro soukromé účely. Zaměstnavatel může poskytovat dopravu do zaměstnání, přechodné ubytování nebo zaměstnanecké akcie.

Pouze v ojedinělých případech je **individuálním zaměstnancům** poskytována podpora při neštěstí v rodině, živelné pohromě nebo při dlouhodobé nemoci. (Macháček, 2007, s. 13)

3) Benefity dle jejich daňové a odvodové výhodnosti:

Mimořádně daňově výhodné benefity jsou ty, které jsou (případně do limitu) pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, avšak pro zaměstnance jsou (opět případně do limitu) osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň nejsou součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

Benefity s dílčí výhodností (částečně výhodné) jsou výhodné buď jen pro zaměstnavatele (daňově uznatelný náklad), avšak pro zaměstnance je benefit součástí vyměřovacích základů pro výpočet daně z příjmů a sociálního a zdravotního pojištění, nebo naopak. (Pelc, 2008, s. 12, 13)

Tabulka č. 3: Přehled možností plnění z hlediska výhodnosti

	Daň z příjmů	Soc. a zdr. pojištění	Výhodnost	Daňově uznatelný náklad	Daňově neuznatelný náklad	
Zaměstnanec	Neplatí	Neplatí	Mimořádná	Ano	Ne	Zaměstnavatel
	Neplatí	Neplatí	Dílčí	Ne	Ano	
	Platí	Platí	Dílčí	Ano	Ne	
	Platí	Platí	Nezvýhodněné	Ne	Ano	

Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje Macháček, 2007, s. 16.

Zaměstnavatel může benefity poskytovat z různých zdrojů:

- Na vrub daňově uznatelných nákladů.
 - Na vrub daňově neuznatelných nákladů.
 - Ze sociálního nebo podobného fondu, který je tvořen ze zisku po odvedení daně.
 - Ze zisku po jeho zdanění respektive z nerozděleného zisku z minulých let.
- (Macháček, 2007, s. 16)

4) Fixní a flexibilní systém benefitů

Fixní systém benefitů – zaměstnavatel investuje do určitého typu odměny (např. vstupenky do bazénu) a dále je na zaměstnancích, zda tento benefit využijí či nikoli. Nevýhodou ovšem je, že zaměstnavatel do takového programu investuje předem, ale zaměstnanci o něj nemusí mít zájem.

Flexibilní systém benefitů (cafeteria systém) – tzv. „bufetový systém“. U tohoto systému se zaměstnancům stanoví určitý počet bodů, za něž mohou vybírat benefity ze stanoveného firemního balíčku, kde je každý benefit ohodnocen příslušným počtem bodů. Dále je na zaměstnanci, jaké zaměstnanecké výhody si v rámci svého bodového limitu sám zvolí. V rámci firmy jde i o způsob finančního controllingu. Díky tomu, že si zaměstnanec zvolí konkrétní benefit, může firma kontrolovat, že jsou její finance vynakládány účelně. (Macháček, 2007, s. 14; Štefanová, 2007)

5) Další dělení odměn:

Přímé odměny závisí na odvedeném výkonu nebo loajalitě zaměstnance. Jsou jimi například výkonnostní odměna, která je stanovena s ohledem na dosažený výsledek, hospodaření a podíl pracovníka na výsledcích firmy, jednorázová cílová odměna se odvíjí od dosaženého pracovního výsledku zaměstnance nebo jednorázová věrnostní odměna, jenž se odvíjí od počtu odpracovaných let zaměstnance.

Nepřímé odměny mohou být buďto ve finančním nebo nefinančním vyjádření a neodvíjejí se přímo od kvality odvedené práce. Finanční jsou například příplatky na dovolenou, na pojištění nebo na osobní automobil. Nefinanční odměnou je pak lepší vybavení pracoviště, přednostní parkování nebo speciální ustanovení v pracovní smlouvě s ohledem na podmínky zaměstnání a nároky. (Macháček, 2007, s. 17; Pátek, 2004)

3.2.3 Zaměstnanecké výhody z pohledu zaměstnavatele

Z tohoto pohledu je potřeba, aby zaměstnavatel sledoval, které zaměstnanecké výhody jsou pro něj daňově uznatelné v rozsahu dle §24 zákona o daních z příjmu a které jsou daňově neuznatelné dle §25 zákona o daních z příjmu.

Do **daňových zaměstnaneckých výhod** lze zařadit například pracovní lékařské služby, odborný rozvoj zaměstnanců či závodní stravování.

V některých případech je ovšem potřeba věnovat větší pozornost dani z příjmu ze závislé činnosti a pojistnému u zaměstnance. Například v souvislosti s ustanovením §24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona o daních z příjmů, který umožňuje uplatnit jako daňový náklad i náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců se musí zauvažovat, zda využití tohoto ustanovení nezpůsobí povinnost odvodu pojistného hrazeného zaměstnavatelem za zaměstnance. Jelikož je pojistné v součtu 34 % a daň z příjmu 19 %, je v případě, kde podmínkou osvobození daně u zaměstnance je daňová neuznatelnost u zaměstnavatele, výhodnější využít nedaňovou zaměstnaneckou výhodu.

Nedaňové zaměstnanecké výhody jsou například:

- Nepeněžní plnění, která poskytuje zaměstnancům zaměstnavatel ve formě příspěvků na kulturní akce, zájezdy a sportovní akce §25 odst. 1 písm. h) bod 1. zákona o daních z příjmů.
- Nepeněžní plnění formou možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací střediska, knihovny, sportovní zařízení §25 odst. 1 písm. h) bod 2 zákona o daních z příjmů.
- Hodnota nealkoholických nápojů určených zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti §25 odst. 1 písm. zn) zákona o daních z příjmů.
- Motivační pojištění §25 odst. 1 písm. zo) zákona o daních z příjmů.

Jako dalším nedaňovým nákladem jsou náklady nad limity stanovené zákonem o daních z příjmů a náklady převyšující příjmy v zařízení k uspokojování potřeb. (Dlabačová, 2012, s. 4, 5)

3.2.4 Zaměstnanecké výhody z pohledu zaměstnance

U zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnance je třeba vždy zkoumat, zda jde o příjem, na který se vztahuje daň z příjmů ze závislé činnosti či je od ní osvobozen. Rozdělujeme na benefity, které zaměstnanec musí danit daní z příjmů a jsou započítány do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění, nebo danit nemusí. (Macháček, 2007, s. 20)

3.3 Jednotlivé zaměstnanecké benefity ve skupinách z hlediska daňové výhodnosti

3.3.1 Mimořádně výhodné benefity

Jedná se o daňově výhodné jak pro zaměstnavatele (daňově uznatelné náklady), tak pro zaměstnance (neodvádí se daň z příjmů FO, ani nejsou základem na odvod SZP).

1) Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Ze strany zaměstnance jsou příspěvky u zdravotního pojištění a soukromého životního pojištění osvobozeny od daně z příjmů FO a odvodů sociálního a zdravotního pojištění pouze do výše 30.000 Kč za jednoho zaměstnance ročně v úhrnu. Pro zaměstnavatele je jakýkoli příspěvek daňově uznatelným nákladem, pokud je příspěvek ujednáán v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, avšak po překročení 30.000 Kč za rok je zaměstnavatel povinen odvádět sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance (25 % + 9 %). Při překročení limitu 30.000 Kč se do základu daně z příjmů FO a základu pro výpočet odvodu SZP připočítává rozdíl, o který byl limit překročen. (Blahová, 2014)

Tabulka č. 4: Účtování příspěvků na penzijní a životní pojištění

Č.	Dokl.	Text	MD	D
1.	VBÚ	Zaměstnavatelův příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění do limitu 30 000 Kč/rok	527	221
2.	VBŮ	Zaměstnavatelův příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění nad limit 30 000 Kč/rok	528	221
3.	VÚD	Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele z částky nad limit 30 000 Kč/rok	524	336
4.	VÚD	Odvody SZP a daně z příjmů FO zaměstnance z částky nad limit 30 000 Kč/rok	331	336, 342

Zdroj: Dlabáčová, 2012, s. 13.

2) Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

Daňově uznatelný náklad je pro zaměstnavatele náklad na provoz vlastního stravovacího zařízení s výjimkou ceny potravin až do výše 70 % a až 55 % nominální hodnoty stravovací poukázky (stravenky). Zaměstnanec z těchto plnění neplatí ani daň z příjmů ani neodvádí SZP. Co se týká nápojů, lze do daňových nákladů zařadit pouze tzv. „ochranný nápoj“ stanovený zákonem o dani z příjmů. (Sinecký, 2013)

Tabulka č. 5: Stravovací poukázky od zaměstnavatele – přispívá 55% z ceny

Č.	Dokl.	Text	Částka	MD	D
1.	VBÚ	Nákup stravenek	20 000 Kč	213	221
2.	VÚD	Výdej stravenek zaměstnancům:	11 000 Kč	527	213
		55 % daňový výdaj zaměstnavatele	5 000 Kč	528	213
		25 % nedaň. výdaj zaměstnavatele	4 000 Kč	335	213
		zbytek (20 %) předepsáno zaměstnanci			
3.	PPD	Zaměstnanec uhradil podíl stravenek hotově do pokladny	4 000 Kč	211	335

Zdroj: Vlastní zpracování.

3) Poskytnutí pracovního oblečení

Zaměstnavatel není povinen zaopatřit zaměstnanci pracovní oděv. Poskytnutí jednotného pracovního oblečení zaměstnanci je benefit identifikující zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj bez limitu a zaměstnanec je osvobozen od odvodu daně z příjmů i SZP. (Pelc, 2008, s. 38, 39)

4) Školení, doškolování, vzdělání

Mimořádně výhodný benefit se týká pouze školení a doškolování v pracovních oborech, které souvisejí s podnikáním. V případě vzdělávání v oborech nesouvisejících s předmětem podnikání se jedná o daňový náklad, ze kterého ovšem zaměstnanec musí platit daň z příjmů a je součástí výměru pro výpočet SZP. (Pelc, 2008, s. 43, 44)

5) Prodej bytu zaměstnanci

Zaměstnavatel se může rozhodnout poskytnout zaměstnanci byt k odkoupení za nižší cenu, než by byla tržní cena na trhu nemovitostí. Rozdíl mezi těmito cenami je pak pro zaměstnance nepeněžním benefitem, který je osvobozen od daně z příjmů a není součástí základu pro výpočet SZP. U zaměstnavatele prodej bytu nemá vliv na základ daně. (Pelc, 2008, s. 47)

3.3.2 Benefity s dílčí výhodností pro zaměstnavatele

Benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné. Zaměstnanec z nich neodvádí daň z příjmů, jsou-li do limitu, nebo z nich daň z příjmů FO odvádí a současně jsou tak součástí základů pro odvod SZP. (Pelc, 2008, s. 49)

1) Doprava do zaměstnání

Příspěvek na dopravu zaměstnanci je pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad bez limitu za podmínky, že je tak dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, nebo individuální smlouvě. Zaměstnanec je povinen odvézt z tohoto plnění daň z příjmů FO a příjem je součástí základu pro pojistné.

Výjimkou jsou zaměstnanci provozovatelů veřejné dopravy, kdy jsou zaměstnanci i jejich rodinní příslušníci po obdržení bezplatné či zlevněné jízdenky osvobozeni od daně a zároveň platby SZP. (Pelc, 2007, s. 51; Blahová, 2013)

2) Přejíždění ubytování pro zaměstnance

Pro zaměstnavatele bude toto plnění daňovým nákladem za podmínky, že tak je ujednáno v kolektivní smlouvě, stanoveno ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo jako právo zaměstnance v pracovní či jiné smlouvě. Ze strany zaměstnance je od daně z příjmů ze závislé činnosti oprostěno a nepočítá se do základu na výměr SZP pouze nepeněžní plnění do limitu 3 500 Kč. Přesah limitu a peněžní plnění jakékoli hodnoty se započítává do základu na výpočet daně a sociálního a zdravotního pojištění. (Pelc, 2007, s. 53, 54)

3) Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

Zaměstnavatel může zaměstnanci prodloužit dovolenou třeba i o týden (lze i víc) a půjde o daňově uznatelný náklad, pokud jde o pracovní právní nárok a je tak ustanoveno v kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo sjednáno v individuální smlouvě se zaměstnancem. Pro zaměstnance je toho plnění peněžním a je tedy započítáváno do základů na výpočet daně z příjmů a pojištění. (Pelc, 2007, s. 55)

4) Věrnostní a stabilizační plnění

Pokud vnitřní ustanovení, kolektivní smlouva či pracovní a jiná smlouva se zaměstnancem obsahují peněžní příspěvky zaměstnavatele na bydlení, ubytování, stěhování, elektrické popř. jiné energie, vodné a stočné apod., je tento benefit pro zaměstnavatele nákladem daňovým. Zaměstnanec musí odvádět daň z příjmů a zároveň SZP. (Pelc, 2008, s. 57)

5) Odběr zboží a služeb za zvýhodněnou cenu

Jde o nákup zboží a služeb zaměstnancem od zaměstnavatele za cenu nižší, než je prodejní cena pro ostatní zákazníky. Tato výhoda zaměstnavateli neovlivňuje daňový základ. Rozdíl mezi tržní a zvýhodněnou cenou je pro zaměstnance nefinančním benefitem, který je započítáván do základu na výpočet daně a odvádí se z něj sociální a zdravotní pojištění.

6) Služební auto pro soukromé účely

Zaměstnavatel může svému zaměstnanci poskytnout služební auto pro soukromé účely jako daňově uznatelný náklad. Příjmem zaměstnance pak bude 1 % ze vstupní ceny daného automobilu (vč. DPH) za každý započatý měsíc. Pokud je tato částka nižší jak 1 000 Kč, je příjem automaticky stanoven na hodnotu 1 000 Kč. V případě, že zaměstnanec využívá více služebních automobilů za sebou, je jako vstupní cena použita ta nejvyšší. Jestliže zaměstnanec využívá více služebních automobilů zároveň, je vstupní cenou součet vstupních cen všech automobilů, které využívá. Tento benefit zaměstnanci ukládá povinnost odvodu daně z příjmů spolu se sociálním a zdravotním pojištěním. Zároveň je zde povinnost odvodu pojištění ze strany zaměstnavatele za zaměstnance. (portal.pohoda.cz)

Tabulka č. 6: Účtování služebního vozidla pro soukromé účely

Č.	Dokl.	Text	Částka	MD	D
1.	VÚD	Náklady na vozidlo	790 Kč	335	648
2.	VÚD	DPH	210 Kč	335	343
3.	VBÚ	Úhrada zaměstnance zaměstnavateli	1 000 Kč	221	335

Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje Stropková, 2012.

3.3.3 Benefity s dílčí výhodností pro zaměstnance

Jde o benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (jedná se o plnění ze sociálního fondu). Zaměstnanecké výhody, z nichž zaměstnanec nemusí odvádět daň z příjmů fyzických osob (případně do limitu) a jsou vyjmuty z vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Sociální fond není legislativně definován. Jde o účelově vytvořený fond pro potřeby, které by v jiném případě byly hrazeny z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP). Je tvořen ze zisku zaměstnavatele po zdanění a podle zákona o daních z příjmů nelze tvorbu rezervních a ostatních fondů tvořit na vrub daňově uznatelný náklad. Sociální fond má být určen bez ohledu pro všechny zaměstnance zaměstnavatele. (Pelc, 2008, s. 68, 69, 70; Krbečková, Plesníková, 2014, s. 26)

Tabulka č. 7: Tvorba a čerpání sociálního fondu

Č.	Dokl.	Text	MD	D
1.	VÚD	Tvorba ze zisku po zdanění	431	427
2.	VPD	Čerpání z fondu	427	211

Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje Fučíková, 2011.

1) Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Jedná se o jednorázovou peněžní sociální výpomoc ze sociálního fondu zaměstnavatele. Do výše stanoveného limitu 15 000 Kč je příjemce osvobozen od daně z příjmů. V případě překročení, odvede poplatník daň za částku převyšující limit. Tento benefit je osvobozen od úhrady sociálního a zdravotního pojištění. (Krbečková, Plesníková, 2014, s. 51)

2) Péče o zdraví

Zaměstnavatel může tímto benefitem přispět zaměstnancům jak na lázeňskou péči, tak na vitaminy a očkování, jde-li o chřipku, klíšťovou encefalitidu a hepatitidu A. Toto nepeněžní plnění lze poskytnout všem zaměstnancům nebo vybrané ohrožené skupině. Ze strany zaměstnance jde o daňově osvobozenou výhodu v případě, že je poskytnuta prostřednictvím zdravotnického zařízení. Pojištění se neodvádí. (Krbečková, Plesníková, 2014, s. 56, 57)

3) Kultura, sport, rekreace

Tento benefit může být realizován buďto nepeněžní formou, nebo formou peněžních příspěvků. Nepeněžním plněním se rozumí například pořádání kulturních a sportovních akcí, provoz vlastních nebo pronajatých sportovních zařízení, příspěvky na kulturní, rekreační a tělovýchovné zařízení nebo poskytnutím rekreačním poukazů včetně zájezdů. Všechna peněžítá plnění a poskytnutí rekreačních poukazů včetně zájezdů nad limit 20 000 Kč v úhrnu za zaměstnance a rodinné příslušníky je povinnost odvodu daně z příjmů ze závislé činnosti a odvádí se z nich pojistné. Z nepeněžitých plnění, která nepodléhají dani z příjmů, se neodvádí SZP. (Krbečková, Plesníková, 2014, s. 43, 44)

Tabulka č. 8: Účtování o rekreacích

Č.	Dokl.	Text	Částka	MD	D
1.	FAP	Přijatá faktura – výdej ze SF na rekreaci	50 000 Kč	-	321
		Podíl ze SF	20 000 Kč	527	-
		Podíl hrazený zaměstnancem	30 000 Kč	335	-
2.	VÚD	Čerpání SF	20 000 Kč	427	648
3.	VBÚ	Úhrada faktury	50 000 Kč	321	221
4.	VÚD	Zaměstnanec uhradil podíl ze mzdy	30 000 Kč	331	335
5.	VÚD	Srážka daně z příjmů	6 030 Kč	331	342
	VÚD	SZP z částky nad limit	3 300 Kč	331	336

Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje Lukášová, 2012.

4) Dary zaměstnancům

Zaměstnavatel může ze sociálního fondu poskytovat zaměstnancům dary při pracovních, životních ale i jiných výročích. Dar lze poskytnout jak peněžní tak nepeněžní formou. Peněžní dary vždy podléhají odvodu daně i pojištění. V případě nepeněžního plnění jsou od daně z příjmů osvobozeny dary, které jsou do hodnoty 2 000 Kč ročně na jednoho zaměstnance a jsou poskytovány k příležitostem v souladu s vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb. Výše obdarování zaměstnance je stanovena v zásadách hospodaření se sociálním fondem. (Krbečková, Plesníková, 2014, s.28, 48)

5) Půjčky zaměstnancům

V situaci, kdy se na zaměstnavatele nevztahuje vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb, může ze sociálního fondu poskytovat bezúročné návratné půjčky nebo návratné půjčky s nižším úrokem ovšem pouze na řešení bytové situace zaměstnance a jeho rodinných příslušníků. (Pelc, 2008, s. 86)

a) Půjčka na bytové účely

Zaměstnavatel může na základě smlouvy poskytnout půjčku ze sociálního fondu za účelem řešení bytové situace. Zaměstnanecké plnění je osvobozeno od daně z příjmů pouze do stanovené výše limitu, a sice do 100 000 Kč (v případě nákupu nábytku do výše 50 000 Kč nebo živelné pohromy do výše 1 000 000 Kč). V případě odvodu daně z příjmů není základem pro výpočet daně samotná půjčka, nýbrž rozdíl mezi obvyklou výší úroku a úrokem poskytnutým. (Pelc, 2008, s. 87, 88)

b) Půjčka na překlenutí tíživé finanční situace

Zaměstnanci je možné poskytnout také bezúročnou půjčku do limitu při tíživé finanční situaci. Limitu do výše 20 000 Kč (200 000 Kč z důvodu postižení živelnou pohromou) je plnění osvobozeno od odvodu daně z příjmů. (Pelc, 2008, s. 89)

Tabulka č. 9: Účtování o půjčkách

Č.	Dokl.	Text	Částka	MD	D
1.	VBÚ	Půjčka zaměstnanci	20 000 Kč	335	221
	VÚD	Sociální fond	20 000 Kč	427	379
2.	PPD	Navrácení půjčky	20 000 Kč	211	335
	VÚD	Sociální fond	20 000 Kč	379	427

Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje Lukášová, 2012.

6) Sociální výpomoci zaměstnancům

Ze sociálního fondu je také možné vyplácet jednorázovou sociální pomoc k překlenutí obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo v jiném případě s vyhlášením nouzového stavu. Plnění je osvobozeno od daně z příjmů FO do limitu 500 000 Kč. V případě překročení limitu je zdaňována částka nad uvedený limit. (Pelc 2008, s. 92, 93)

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika společnosti

Pražské služby, a. s. je firma s tradicí a dlouholetými zkušenostmi s nakládáním a odstraňováním komunálního odpadu.

V současné době vykonává společnost Pražské služby, a. s. funkci operátora celopražského systému nakládání s komunálním odpadem a ve spolupráci s dalšími subdodavateli zajišťuje soustředování, využívání a odstraňování veškerého odpadu vyprodukovaného občany hlavního města Prahy a dalšími subjekty, jež se rovněž zapojily do tohoto jednotného systému.

Dle údajů z roku 2014 zaměstnává společnost celkem 1 582 zaměstnanců na různých pozicích znázorněných v následující tabulce. V práci bylo použito pracovní složení nezahrnující zaměstnance na pozici řidiče.

Tabulka č. 10: Pozice a počty pracovníků

Pozice	Počet zaměstnanců
Řidiči	390
Popeláři	256
Metaři	212
Zámečníci	30
Automechanici	5
Ostatní dělníci	345
Pomocný a obslužný personál	16
THP	328
Celkem	1582

Zdroj: Výroční zpráva 2014 Pražské služby, a. s.

4.2 Aktuální benefity poskytované zaměstnancům

Pro tuto práci byly vybrány pouze benefity, které nejsou výhradně spojeny s profesí řidiče. Stav současných benefitů poskytovaných ve společnosti byl zjištěn na základě informací získaných z kolektivní smlouvy. Společnost poskytuje svým zaměstnancům následující benefity:

- Příspěvek na penzijní připojištění ve výši 1 100 Kč/měsíc každému zaměstnanci po 12 měsících trvání pracovního poměru (ve výši 1 200 Kč/měsíc každému zaměstnanci po 15 letech trvání pracovního poměru).
- Poskytování stravenek za odpracovanou směnu v délce nejméně 3 hodiny. Stravenky se neposkytují za dobu čerpání dovolené, po dobu dočasné pracovní neschopnosti a zaměstnancům v tzv. dalším pracovním poměru u zaměstnavatele. Na každou stravenku v hodnotě 100 Kč či 50 Kč obdrží zaměstnanec příspěvek ve výši 50 % z nominální hodnoty stravenky (stravenku v hodnotě 50 Kč obdrží zaměstnanec ke stravence v hodnotě 100 Kč, pokud pracuje v jedenácti a dvanáctihodinové směně).
- Úhrada poplatku za vstupní lékařskou prohlídku (500 Kč) a poplatku za výpis ze zdravotní dokumentace (200 Kč) od lékaře smluvně vázaného zaměstnavateli.
- Očkování proti chřipce (300 Kč).
- Poskytování Flexi pass v hodnotě 500 Kč/měsíc pokud pracovní poměr trvá minimálně 1 rok a 600 Kč/měsíc pokud pracovní poměr trvá pět a více let.

4.3 Daňová uznatelnost a odvodová zatíženost aktuálních benefitů

Na základě získaných informací a prostudované literatury byly analyzovány poskytované výhody z hlediska daňové účinnosti zaměstnavatele a povinnosti odvádět SZP či daňového zatížení zaměstnance (Tabulka č. 11).

Tabulka č. 11: Benefity dle daňové uznatelnosti

Benefit	Daňová uznatelnosti zaměstnavatele	Součást základu na výpočet daně z příjmů zaměstnance	Odvod SZP zaměstnance
Příspěvek na penzijní připojištění	Ano	Ne	Ne
Stravenky do výše 50 % nominální hodnoty	Ano	Ne	Ne
Stravenky nad daný limit	Hradí zaměstnanec	Ne	Ne
Úhrada poplatku za vstupní lékařskou prohlídku	Ano	Ne	Ne
Očkování proti chřipce	Ano	Ne	Ne
Poskytování Flexi pass	Ne	Ne	Ne

Zdroj: Vlastní zpracování

4.4 Účtování jednotlivých benefitů

V tabulce č. 12 bylo provedeno modelové znázornění benefitů na zaměstnance pracujícího v podniku více jak 12 měsíců, avšak dobu kratší jak 5 let. Zaměstnanec pracuje v jedenáctihodinové směně a v měsíci odpracoval 15 směn.

Tabulka č. 12: Účtování benefitů

Č.	Dokl.	Text	Částka	MD	D
1.	VBÚ	Příspěvek zaměstnanci na penzijní připojištění	1 100 Kč	527	221
2.	VÚD	Poskytnuté stravenky zaměstnanci 50 % hrazené zaměstnavatelem	1 125 Kč	527	213
		50 % předepsáno zaměstnanci – srážka ze mzdy	1 125 Kč	331	213
3.	PPD	Úhrada poplatku za lékařskou prohlídku a výpis ze zdravotní dokumentace	700 Kč	527	211
4.	PPD	Očkování proti chřipce	300 Kč	527	211
5.	VÚD	Poskytnutí Flexi pass poukázek	500 Kč	528	213

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro vyčíslení ročních nákladů byly benefity s označením 1., 2. a 5. vynásobeny 12 měsíci. Náklady spojené s lékařskou prohlídkou a očkováním jsou náklady vynakládány jednou ročně. Celkové náklady na jednoho zaměstnance za rok tak činí 33 700 Kč.

4.5 Zhodnocení současného stavu zaměstnaneckých výhod

Z tabulek č. 10 i 11 je patrné, že společnost poskytuje svým zaměstnancům optimálně nastavené benefity jak z hlediska daňové účinnosti nákladu zaměstnavatele, tak i z hlediska daňové povinnosti a odvodů pojištění zaměstnance. Jediným benefitem pro zoptimalizování stavu portfolia je poskytování Flexi pass poukázek, jež je pro zaměstnavatele daňově neúčinným nákladem a s přihlédnutím na výsledek hospodaření a následnou daň z příjmu PO, by bylo výhodné tento benefit vyjmout z portfolia či nahradit daňově účinným. Celkové náklady na tento benefit na vybrané zaměstnance za kalendářní rok se dají vyčíslit na 7 152 tis. Kč ($500 * 12 * 1192$).

4.6 Návrh na změnu poskytovaných benefitů

Z výroční zprávy pro rok 2014 byla zjištěna daň z příjmu PO ve výši 21 295 tis. Kč a inverzním výpočtem byl zjištěn základ pro výpočet daně v hodnotě 112 079 tis. Kč. Výsledek před zdaněním v daném roce činil 98 285 tis. Kč a zisk 76 990 tis. Kč.

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl přestat zaměstnancům poskytovat poukázky Flexi pass, celkové náklady za dané období by se snížily o výdaj vynaložený na benefit o 7 152 tis. Kč, čímž by se výsledek hospodaření o danou částku zvýšil na hodnotu 105 437 tis. Kč. Základ daně by se z důvodu neuznatelnosti nákladu také snížil o částku 7 152 tis. Kč., ale zároveň by se odvíjel od navýšeného výsledku hospodaření. Ve výsledku je jak základ na výpočet daně z příjmu PO, tak následná daň neměnná ve stejné výši. Zisk vyplývající z uvedených údajů by pak odpovídal částce 84 142 tis. Kč.

V druhém případě by se zaměstnavatel mohl rozhodnout zaměnit stávající benefit za jiný daňově uznatelný.

4.7 Výběr zaměstnaneckých benefitů s daňovou účinností

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl nabídnout za vyřazený benefit nějaký nový, je žádoucí, aby zvolil takový, který je z jeho pohledu daňově uznatelný. Nabízí se poskytnout výhody ze dvou skupin a sice mimořádně výhodné benefity s úlevou od odvodů SZP a daně jak zaměstnavatele tak zaměstnance, nebo s dílčí výhodností pro zaměstnavatele, ze kterých jsou zaměstnanci ze zákona povinni odvádět pojištění a plnění jsou základem pro výpočet daně. Rozložení benefitů dle těchto dvou skupin je zobrazeno v tabulce č. 13.

Tabulka č. 13: Rozdělení benefitů dle výhodnosti

Mimořádně výhodné	S dílčí výhodností pro zaměstnavatele
Příspěvek na životní pojištění	Školení a doškolování mimo pracovní obor
Odborný rozvoj zaměstnanců v rámci pracovního oboru	Doprava do zaměstnání
Prodej bytu zaměstnanci	Prodloužená dovolená
	Služební auto pro soukromé účely

Zdroj: Vlastní zpracování

4.8 Modelové výpočty vybraných benefitů

Na základě preferencí zaměstnanců a možností zaměstnavatele byly vybrány 3 benefity a vypracován návrh těchto tří možností.

Zvolené benefity:

- Zvýšení příspěvku na penzijní připojištění či poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění.
- Příspěvek na dopravu do zaměstnání.
- Prodloužená dovolená.

1) Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Oproti stávajícímu poskytování poukázek Flexi pass je tento benefit pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. Podmínkou je zde, že roční příspěvek nesmí překročit limit 30 000 Kč v úhrnu na jednoho zaměstnance za rok. Dosavadní výše plnění je zaměstnavatelem nastavena na 1 100 Kč pro zaměstnance pracujícího v podniku déle jak 1 rok a 1 200 Kč, pokud je zaměstnán po dobu delší 15 let. Pro tento příklad bylo počítáno se zaměstnancem, který není v pracovním poměru déle než 15 let a tudíž částkou 1 100 Kč. Výpočty jsou provedeny pro dvě varianty. První je, že zaměstnavatel bude přispívat stále stejnou částku jako u Flexi pass poukázek – 500 Kč. Druhé zpracování je pro maximální možný příspěvek, který může zaměstnancům nabídnout do limitu 30 000 Kč ročně na osobu.

- a) Zaměstnavatel převede částku 500 Kč poskytovanou na poukázky a ve stejné hodnotě navýší příspěvek na penzijní připojištění. Náklady a tím i výsledek hospodaření před zdaněním bude beze změn. Změní se ovšem základ pro výpočet daně z příjmu PO. Jelikož se jedná o daňově uznatelný náklad, sníží se základ o součin hodnoty plnění, počtu zaměstnanců a 12 měsíců. Výsledný základ pro výpočet daně je tedy 104 927 tis. Kč a z něho vypočtená daň je ve výši 19 936 tis. Kč. Po odečtení daně od výsledku hospodaření získáme zisk 78 349 tis. Kč.
- b) Rozhodnutí zaměstnavatele bylo navýšit příspěvek na maximální daňově uznatelnou částku 30 000 Kč a sice o 1 400 Kč na zaměstnance za měsíc ($30\,000 - (1\,100 * 12) = 1\,400$). Při této částce se celkové náklady zvýší o 20 026 tis. Kč a následný výsledek hospodaření před zdaněním sníží na hodnotu 85 411 tis. Kč. Základ daně se opět kvůli daňové účinnosti benefitu sníží na částku 92 053 tis. Kč a následná daň je vyčíslena na 17 490 tis. Kč. Rozdílem výsledku hospodaření a daně z příjmu PO získáme zisk po zdanění ve výši 67 921 tis. Kč.

2) Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Druhým zvoleným benefitem je příspěvek na dopravu do zaměstnání. Jedná se o zaměstnaneckou výhodu s dílčí výhodností pro zaměstnavatele bez limitu, pokud je tak dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo individuální smlouvě. Zaměstnanec má povinnost odvádět z poskytnuté částky daň z příjmů FO a současně je i povinen odvézt sociální a zdravotní pojištění.

Roční příspěvek jednomu zaměstnanci na dopravu zaměstnavatele je stanoven v hodnotě 3 650 Kč. Změna celkových nákladů a tím i snížení výsledku hospodaření bude o částku 4 351 tis. Kč. Výsledek hospodaření je roven 101 086 tis. Kč. Základ daně je pak 107 728 tis. Kč, z něhož vypočtená daň z příjmu PO má hodnotu 20 468 tis. Kč. Čistý zisk následně odpovídá částce 80 616 tis. Kč.

Z pohledu zaměstnance je ovšem ještě potřeba odvézt SZP v celkové výši 11 % z příspěvku tedy 402 Kč a dále daň z příjmů FO ve výši 15 % z částky navýšené o 34 % ($3650 * 1,34 * 0,15 = 734$ Kč). Celkem tak zaměstnanec po odvodech získá částku 2 514 Kč.

3) Prodloužená dovolená

Třetím zaměstnaneckým zvýhodněním byla zvolena prodloužená dovolená konkrétně o jeden týden. Plnění je daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele za podmínky, že jde o pracovní právní nárok a je tak ustanoveno v kolektivní smlouvě či jiném předpise. Zaměstnanec je povinen odvádět daň i sociální a zdravotní pojištění.

Pro výpočet hodinové mzdy byly použity mzdové náklady za kalendářní rok 2014, které byly vyčísleny na 415 717 tis. Kč. Následným podílem s počtem zaměstnanců 1 192 bylo dosaženo průměrné hodinové mzdy 175,75 Kč. Za předpokladu 40 odpracovaných hodin týdně na jednoho zaměstnance vychází náklady na osobu ve výši 7 030 Kč. Celkové roční náklady na jeden týden dovolené navíc pak na 8 380 tis. Kč.

Po úpravě výsledku hospodaření na částku 97 057 tis. Kč je vyčíslena daň z příjmu PO v částce 19 703 tis. Kč. Zisk má hodnotu 77 354 tis. Kč.

Z pohledu zaměstnance je opětovná povinnost odvézt 11 % (733 Kč) SZP a daň z příjmů FO (1 413 Kč). Ve výsledku zaměstnanec dostává plnění ve výši 4 884 Kč.

4.9 Vyhodnocení navrhovaných variant struktury benefitů

Z tabulky č. 14 je patrné, že daňová neuznatelnost poukázek Flexi pass má například oproti příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění při současném stavu zaměstnanců výrazný vliv na konečnou daň a následný zisk společnosti.

Jak příspěvek na penzijní připojištění, tak prodloužená dovolená dává zaměstnancům stejnou nebo vyšší hodnotu plnění, než kterou jim zaměstnavatel nabízí formou poukázek. I při vyšších vynaložených nákladech v případě prodloužené dovolené zaměstnavatel stále odvádí nižší daň. Zaměstnanci však z tohoto benefitu musí odvádět zákonné pojištění a daň z příjmů FO.

Na základě výše uvedených informací je navrženo navýšení příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění o stejnou částku poskytovanou zaměstnancům formou Flexi pass poukázek.

Vypočtené údaje jsou zachyceny v následující tabulce č. 14 pro lepší orientaci a srovnání.

Tabulka č. 14: Shrnutí alternativních odměn

Benefit	Hodnota plnění (rok)	VH (tis. Kč)	Základ daně (tis. Kč)	Daň (tis. Kč)	Zisk (tis. Kč)	Rozdíl zisku oproti Flexi pass (tis. Kč)
Flexi pass	6 000	98 285	112 079	21 295	76 990	0
Bez benefitu	0	105 437	112 079	21 295	84 142	7 152
Připojištění a)	6 000	98 285	104 927	19 936	78 349	1 359
b)	16 800	85 411	92 053	17 490	67 921	-12 069
Doprava	3 650	101 086	107 728	20 468	80 616	3 626
Dovolená	7 030	97 057	103 699	19 703	77 354	364

Zdroj: Vlastní zpracování

5 Závěr

V zájmu každého podniku je získat a následně si dlouhodobě udržet kvalitní zaměstnance. Plnění za odvedenou práci formou mzdy obvykle adekvátně odpovídá náročnosti a splnění náplně práce, avšak chce-li se kvalitní zaměstnanec odměnit nad tento rámec či ho jen motivovat, je mnohdy pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance výhodnější zvolit plnění benefity. Zaměstnavatel si pak sám určuje rozsah nabídky benefitů či například jaké skupině zaměstnanců budou výhody poskytovány. Systém odměňování zaměstnaneckými výhodami bývá z pravidla podmíněn zapsáním do kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu společnosti či individuální smlouvy. Zákon o dani z příjmu stanovuje daňovou účinnost nákladů (případně do limitu). Daňová uznatelnost nákladů ze strany zaměstnavatele a povinnost odvodu daně z příjmů FO a sociálního a zdravotního pojištění z pohledu zaměstnance dělí benefity do tří skupin.

Těmi jsou benefity plnění s mimořádnou výhodností jak pro zaměstnance tak pro zaměstnavatele. Jedná se o taková plnění, která jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a tím snižují základ pro výpočet daně z příjmu PO, který má za následek nižší odváděnou daň a z toho vyplývající vyšší čistý zisk. Současně je zaměstnanec oproštěn od veškerých odvodů na SZP i daň z příjmů z těchto benefitů. Druhou skupinou jsou zaměstnanecké výhody s dílčí výhodností pro zaměstnavatele. Zde jsou benefity vždy daňově účinným nákladem zaměstnavatele, ale zaměstnanec je povinen odvádět zákonná pojištění i daň. Třetím dělením jsou benefity s dílčí výhodností ze strany zaměstnance. V tomto případě je zaměstnanec osvobozen od jakýchkoli odvodů, ale pro zaměstnavatele jsou náklady na tyto benefity daňově neuznatelným nákladem, který zvyšuje základ na výpočet daně z příjmu PO, tím i následnou daň, která po odečtení od výsledku hospodaření vede ke snížení konečného zisku po zdanění.

Vlastní práce byla vypracována pro současný stav benefitů společnosti Pražské služby, a. s. založenou v roce 1994. Společnost se zabývá svozem a zpracováním komunálního odpadu. Firma vykonává funkci operátora celopražského systému nakládání s komunálním odpadem. V kooperaci s dalšími subdodavateli zajišťuje soustředování, využívání a odstraňování veškerého odpadu vyprodukovaného na území hlavního města Prahy a dalších subjektů zapojených do jednotného systému. V roce 2014 měla společnost

1 582 zaměstnanců na různých pracovních pozicích. V práci bylo počítáno s počtem zaměstnanců snížených o počet osob pracujících na pozici řidiče.

Firma má v současné době již dlouhodobě zaběhlý systém odměňování zaměstnaneckými benefity. Pro práci byly vybrány z kolektivní smlouvy benefity, které nejsou výhradně spojeny s profesí řidiče. Společnost poskytuje svým zaměstnancům benefity ve formě příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1 100 Kč/měsíc nebo 1 200 Kč/měsíc v závislosti na době trvání pracovního poměru, ne však dřív než po jednom roce od uzavření pracovní smlouvy; stravenky v hodnotách 100 Kč za odpracovanou směnu delší tří hodin a 50 Kč za odpracovanou směnu, pracuje-li zaměstnanec ve směně trvající déle jak 11 hodin; úhradu poplatku za lékařské prohlídky u smluvně vázaného lékařského zařízení a poplatku za výpis ze zdravotní dokumentace; očkování proti chřipce; Flexi pass poukázky v hodnotách 500 Kč nebo 600 Kč za měsíc v závislosti na době trvání pracovního poměru ne však dřív než po jednom roce trvání pracovního poměru.

Zhodnocením současného stavu benefitů z pohledu daňové uznatelnosti nákladů bylo zjištěno optimální nastavení benefitů vyjma plnění formou poukázek Flexi pass, které jsou pro zaměstnavatele daňově neúčinným nákladem zvyšující jeho daňový základ konkrétně o částku 7 152 tis. Kč v úhrnu za vybrané zaměstnance za rok. Pouhým odstraněním benefitu formou poukázek Flexi pass by tedy zaměstnavatel dosáhl o větší zisk odpovídající nákladům na tento benefit, avšak z motivačního hlediska není žádoucí zaměstnancům tento benefit pouze odejmout.

Při návrhu na změnu stávajícího nedaňového benefitu bylo vybíráno z benefitů první a druhé skupiny dělení dle daňové výhodnosti zejména z pohledu zaměstnavatele.

Navrhované změny byly modelově vyčísleny pro benefitní plnění formou navýšení příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění ve dvou hodnotách, příspěvku na dopravu do zaměstnání a prodloužené dovolené konkrétně o jeden týden. Bylo zjištěno, že vynaložením stejných nákladů, jako v případě poukázek Flexi pass (500 Kč), na zvýšení stávajícího příspěvku na penzijní připojištění by zaměstnavatel realizoval větší zisk o 1 359 tis. Kč. V případě navýšení na maximální částku pro dodržení limitu daňové uznatelnosti (30 000 Kč/rok) by se tento zisk snížil o 12 069 tis. Kč. Za předpokladu, že by zaměstnavatel poskytl zaměstnancům příspěvek na dopravu do zaměstnání či týden dovolené navíc, změna zisku po zdanění by opět vedla ke zvýšení, avšak tato plnění jsou

podmíněna odvodem sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance a úhradou daně z příjmů FO. Zaměstnanec by tak obdržel plnění v nižší hodnotě, než mu zaměstnavatel ve skutečnosti poskytl.

Na základě provedené analýzy současné struktury poskytovaných benefitů a modelového výpočtu nově navrhovaných benefitů jednoznačně vyplývá jako optimální zlepšení současné situace ve zvolené firmě návrh navýšení příspěvku penzijního připojištění o 500 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance.

6 Použitá literatura a internetové zdroje

DLABAČOVÁ, Jana a kol. Metodické aktuality Svazu účetních – registrované periodikum. Praha: Svaz účetních, 2012. 64 s. ISBN 978-80-87367-28-5.

KRBEČKOVÁ, Marie, PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: ASPI, a. s., 2007. 132 s. ISBN 978-80-7357-275-4.

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. Praha: Linde Praha, a. s., 2008. 141 s. ISBN 978-80-7201-701-0.

VYBÍHAL, Václav a kol. Mzdové účetnictví 2015 praktický průvodce. Praha: Grada Publishing, a. s., 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.

Kolektivní smlouva Pražské služby, a. s.

Výroční zpráva 2014 Pražské služby, a. s.

BLAHOVÁ, Renata. Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění – daňový a účetní pohled. Portal.pohoda.cz [online]. 2014 [cit. 2014-05-28]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/penzijni-pripojisteni-a-soukrome-zivotni-pojisteni/>

BLAHOVÁ, Renata. Výhody pro zaměstnance a jejich danění. Portal.pohoda.cz [online]. 2013 [cit. 2013-08-19]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/vyhody-pro-zamestnance-a-jejich-daneni/>

BRYCHTA, Ivan. Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení. Účetnictví v praxi [online]. 2011 [cit. 2011-08-02]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34620v44238-vybrane-benefity-a-jejich-ucetni-a-danove-reseni/>

BULLA, Miroslav. Účtová třída 5 – Náklady. Účetnictví v praxi [online]. 2007 [cit. 2007-09-31]. Dostupné z : http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2501v3267-uctova-trida-5-naklady/?search_query

DĚRGEL, Martin. Účtování mezd, daňové bonusy a slevy na pojistném. Otázky & odpovědi pro účetní [online]. 2010 [cit. 2010-01-19]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d8467v11130-uctovani-mezd-danoveho-bonusu-a-slevy-na-pojistnem/>

FUČÍKOVÁ, Jana. Jak se účtuje výsledek hospodaření. Uctovani.net [online]. 2011 [cit. 2011-10-16]. Dostupné z: <http://www.uctovani.net/clanek.php?t=Jak-se-uctuje-vysledek-hospodareni&idc=51>

GOLA, Petr. OECD: Jak vysoké jsou průměrné mzdové náklady zaměstnavatele?. Finance.cz [online]. 2013 [cit. 2013-03-28]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/384002-oecd-jak-vysoke-jsou-prumerne-mzdove-naklady-zamestnavatele/>

LUKÁŠOVÁ, Miriam. Přečtěte si, jak správně účtovat benefity pro zaměstnance. Podnikatel.cz [online]. 2012 [cit. 2012-09-03]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/prectete-si-jak-spravne-uctovat-benefity-pro-zamestnance/>

PÁTEK, Martin. Jak motivovat pracovníky v obchodní organizaci. Personalista.com [online]. 2004 [cit. 2004-09-12]. Dostupné z: <http://www.personalista.com/pracovni-prostedi/jak-motivovat-pracovniky-v-obchodni-organizaci.html>

SINECKÝ, Filip. Stravování zaměstnanců z pohledu daní. Portal.pohoda.cz [online]. 2013 [cit. 2013-06-19]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/stravovani-zamestnancu-z-pohledu-dani/>

STROPKOVÁ, Šárka. Účtování firemních benefitů. Portal.pohoda.cz [online]. 2012 [cit. 2012-11-07]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnych-benefitu/>

ŠTEFANOVÁ, Eva. Flexibilní zaměstnanecké výhody. Strategie.e15.cz [online]. 2007 [cit. 2007-11-08]. Dostupné z: <http://strategie.e15.cz/zurnal/flexibilni-zamestnanecke-vyhody-435615>

URBAN, Jan. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. Mzdy & personalistika v praxi [online]. 2005 [cit. 2005-10-06]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

7 Přílohy

V práci byly v rámci účtování mezd a benefitů použity následující účty:

211 – Pokladna

213 - Ceniny

221 – Běžný účet

321 – Závazky vůči dodavatelům

331 – Závazky vůči zaměstnancům

335 – Pohledávky za zaměstnanci

336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

342 – Ostatní přímé daně

343 – Daň z přidané hodnoty

379 – Ostatní závazky

427 – Ostatní fondy

431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení

521 – Mzdové náklady

524 – Zákonné sociální pojištění

527 – Zákonné sociální náklady

527 – Ostatní sociální náklady

648 – Ostatní provozní výnosy