

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA



**OBOR PROVOZ A EKONOMIKA
KATEDRA OBCHODU A FINANČÍ**

Diplomová práce

**BENEFITY JAKO FORMA ODMĚŇOVÁNÍ A JEJICH
DOPADY NA ČISTOU MZDU A ZDANĚNÍ**

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Enikő Lőrinczová, Ph.D.

Autor diplomové práce:

Bc. Martina Sahulová

© 2011 ČZU V PRAZE

Zadání práce - originál (2strany)

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Benefity jako forma odměňování a jejich dopady na čistou mzdu a zdanění" jsem vypracovala 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 autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze, dne 7. dubna 2011

.....
Martina Sahulová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Enikö Lorinczové, Ph.D. za její vedení a rady při zpracování této diplomové práce.

V Praze, dne 7. dubna 2011

.....

Martina Sahulová

**BENEFITY JAKO FORMA ODMĚŇOVÁNÍ A JEJICH
DOPADY NA ČISTOU MZDU A ZDANĚNÍ**



**BENEFITS AS A FORM OF REMUNERATION AND
THEIR EFFECT ON NET WAGES AND TAXES**

SOUHRN:

Diplomová práce je zaměřena na problematiku odměňování zaměstnanců za vykonanou práci, a to především z pohledu poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Základní právní úprava vychází ze Zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci odpovídající mzdu.

V současné době zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům různá plnění nad rámec sjednané mzdy, a to za účelem zvýšení jejich pracovní motivace. Pro tato peněžní či nepeněžní plnění se vžil název zaměstnanecké benefity a jejich právní úprava vychází mimo jiné i ze zákona o dani z příjmů a pojistných zákonů (tj. zákon o pojistném na sociální zabezpečení a zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění).

První část práce se zabývá problematikou odměňování zaměstnanců z teoretického hlediska podle platných právních norem.

Druhá část práce je již věnována konkrétní aplikaci poskytování zaměstnaneckých benefitů v rámci dvou firem, z nichž každá uplatňuje odlišný systém jejich poskytování. Dle spokojenosti jednotlivých zaměstnanců byly oba systémy porovnány a následně bylo navrženo možné řešení, jak tyto systémy vylepšit.

KLÍČOVÁ SLOVA:

Zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, zaměstnanecký benefit, daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální a zdravotní pojištění, cafeteria

SUMMARY:

This thesis is focused on rewarding employees for their work, especially in terms of providing employee benefits.

Legislation of employee compensation is based directly on the Labour Code. The employer is obliged to pay for an adequate wage.

Currently, employers offer their employees various services beyond the agreed salary, in particular to increase their motivation. These monetary or non-monetary services have been called employee benefits and their legislation is based besides others on, Law of Income tax and Law of insurance (i.e. Law on social security insurance and contribution to employment policy and the law on insurance for general health insurance).

The first part of this Thesis deals with the issue of compensation of employees from a theoretical point of view according to valid legal norms.

The second part of this Thesis is devoted to the specific application of the provision of employee benefits under the 2 companies, each of which takes a different system of delivery. Both systems were compared according to satisfaction of individual employees and it was consequently suggested a possible solution of how to improve these systems.

KEY WORDS:

Employee, employer, wage, employee benefit, income tax, social and health insurance, cafeteria

Obsah:

SOUHRN:	7
SUMMARY:	8
1 ÚVOD	11
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	12
2.1 <i>Cíl diplomové práce</i>	12
2.2 <i>Metodika</i>	12
3 LITERÁRNÍ REŠERŽE	14
3.1 <i>Pracovněprávní vztahy</i>	14
3.1.1 Pracovní poměr	14
3.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	15
3.2 <i>Odměňování za práci</i>	15
3.2.1 Mzda	16
3.2.2 Plat	18
3.2.3 Odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr	20
3.2.4 Splatnost a výplata mzdy	20
3.3 <i>Mzdové formy</i>	20
3.4 <i>Průměrný výdělek a pravděpodobný výdělek</i>	21
3.5 <i>Zákonné srážky</i>	21
3.5.1 Daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků	21
3.5.2 Sociální pojištění.....	24
3.5.3 Zdravotní pojištění	25
3.6 <i>Zaměstnanecké benefity</i>	26
3.6.1 Způsoby realizace zaměstnaneckých benefitů	26
3.6.2 Formy zaměstnaneckých benefitů.....	26
3.6.3 Tvorba a čerpání sociálního fondu	27
3.6.4 Zdroje financování a daňový dopad benefitů	28
3.6.5 Daňové zatížení benefitů.....	28
4 PRAKTICKÁ ČÁST	43
4.1 <i>Společnost A</i>	43
4.1.1 Organizační struktura	43
4.1.2 Pracovní doba a její rozvržení.....	44
4.1.3 Systém odměňování	44
4.1.4 Forma poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	46
4.2 <i>Společnost Z</i>	49
4.2.1 Organizační struktura	49

4.2.2	Pracovní doba a její rozvržení.....	50
4.2.3	System odměňování.....	50
4.2.4	Forma poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	51
4.3	<i>Dotazníkové šetření</i>	54
4.3.1	Základní údaje o respondentech.....	54
4.3.2	Vyhodnocení jednotlivých otázek.....	58
5	SOUHRNNÉ VYHODNOCENÍ A NÁVRH VLASTNÍHO ŘEŠENÍ	68
5.1	<i>Souhrnné vyhodnocení</i>	68
5.2	<i>Návrh vlastního řešení</i>	68
6	ZÁVĚR	73
7	SEZNAM LITERATURY	75
8	SEZNAM TABULEK	76
9	SEZNAM SCHÉMÁT	77
10	SEZNAM GRAFŮ	77
11	PŘÍLOHY	78

1 ÚVOD

České hospodářství prochází v současné době obdobím, ve kterém se snaží nalézt východiska z nepříznivé hospodářské situace, zapříčiněné globální světovou hospodářskou a finanční krizí. Řada firem z důvodů krize snížila svou poptávku po pracovní síle a hromadně propouštěla své zaměstnance. Tím došlo na českém trhu práce k výraznému zvýšení míry nezaměstnanosti. [15]

Schopnost efektivně využívat a vhodně motivovat lidský potenciál představuje nejdůležitější předpoklad stability a plynulého fungování každé firmy. Rozhodujícím faktorem ovlivňující motivaci k práci je a nadále zůstane finanční odměňování zaměstnanců. V důsledku rostoucí míry nezaměstnanosti se firmy snaží udržet a získat kvalitní a kvalifikované zaměstnance, a proto jim poskytují vedle mzdy i další plnění, pro která se vžil název zaměstnanecké benefity nebo též zaměstnanecké výhody. [14]

Zaměstnanecké benefity přináší při odměňování zaměstnanců řadu efektů, mezi něž lze řadit efekt motivační, finanční a sociální.

- Motivační efekt benefitu spočívá ve schopnosti vhodně motivovat zaměstnance s cílem dosáhnout vyšších pracovních výkonů a posílit jejich loajalitu k zaměstnavateli. Systém zaměstnaneckých benefitů by měl motivovat nejen stávající, ale i potenciální zaměstnance.
- Finanční efekt benefitu spočívá v jeho zhodnocení z pohledu daňového. Většina benefitů má výhodnější daňový režim než mzda. Je tedy třeba zvážit, zda benefit představuje daňově uznatelný či neuznatelný náklad na straně zaměstnavatele, zda se jedná o zdanitelný či osvobozený příjem na straně zaměstnance a zda hodnota benefitu podléhá pojistnému na sociální a zdravotní pojištění.
- Sociální efekt benefitu spočívá především v možnosti sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců, což výrazně přispívá k jejich pracovní spokojenosti. Některé benefity mohou být dokonce poskytovány i rodinným příslušníkům zaměstnance. [17, 18]

Světová hospodářská a finanční krize se výrazně podepsala na množství poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Avšak s ohledem na lepší se hospodářskou situaci dochází k jejich postupnému navrácení a svým zaměstnancům je poskytuje na 95 % českých firem. [19]

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

2.1 Cíl diplomové práce

Cílem diplomové práce je poskytnutí základní a přehledné charakteristiky systému odměňování zaměstnanců za vykonanou práci, zejména s důrazem na poskytování zaměstnaneckých benefitů a následnou aplikací na vybrané společnosti.

Snahou je především analyzovat jednotlivé benefity z hlediska jejich zatížení daní z příjmů a odvody na sociální a zdravotní pojištění. Následně z pohledu spokojenosti jednotlivých zaměstnanců porovnat a zhodnotit dva odlišné systémy poskytování zaměstnaneckých benefitů v uvedených společnostech a na základě získaných poznatků učinit návrh možných změn a opatření, které by vedly k zefektivnění těchto systémů a přispívaly by tak k celkové spokojenosti jak na straně zaměstnanců, tak i na straně zaměstnavatele.

2.2 Metodika

Metodika diplomové práce je založena na sběru a shromažďování informací z různých odborných publikací, internetových zdrojů a zákonných norem ve znění pozdějších předpisů, které se zabývají problematikou odměňování zaměstnanců a poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Práce je systematicky rozdělena na dvě oddělené části, a to na literární rešerši a na vlastní práci.

Literární rešerše zachycuje problematiku z teoretického hlediska, jejíž právní úprava vychází především ze Zákoníku práce, který vymezuje základní teoretické pojmy týkající se systému odměňování zaměstnanců a obecného řešení zaměstnaneckých benefitů. Dalším rozhodujícím zákonem upravujícím tuto problematiku je zákon o daních z příjmů, který stanoví, jaké daňové dopady jednotlivé benefity mají, a to jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Třetí oblast ovlivňující poskytování zaměstnaneckých benefitů tvoří pojistné zákony, (tj. zákon o pojistném na sociální zabezpečení a zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění), které určují, zda daný benefit podléhá odvodům na tato pojištění či nikoli.

Vlastní část práce je již věnována konkrétní problematice poskytování zaměstnaneckých benefitů ve 2 vybraných společnostech, které si nepřály být jmenovány

a proto jsou v práci označeny jako společnost A a společnost Z. Podklady pro zpracování této části práce vychází především z interních zdrojů společností a z teoretických východisek uvedených v literární rešerši.

U každé společnosti je uvedena nejprve její stručná charakteristika a dále je podrobně popsán systém poskytování zaměstnaneckých benefitů, který zahrnuje konkrétní popis jednotlivých benefitů s ohledem na udání, pro které zaměstnanci jsou určeny a jaké je jejich řešení z hlediska daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění, a to jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.

Další část vlastní práce je již věnována dotazníkovému šetření, které bylo zaměřeno na zhodnocení spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity a na porovnání dvou odlišných systémů poskytování zaměstnaneckých benefitů v uvedených společnostech. Dále následovalo vyhodnocení jednotlivých otázek prostřednictvím grafů a tabulek.

Poslední část vlastní práce vychází ze získaných podkladů z dotazníkového šetření, na jejichž základě jsou učiněny návrhy a možná doporučení pro jednotlivé firmy tak, aby bylo v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů dosaženo naprosté spokojenosti, a to jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatele.

3 LITERÁRNÍ REŠERŽE

3.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. [1]

Účastníci pracovněprávních vztahů

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, jejíž způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti vzniká dnem dosažení 15 let a věku a zároveň musí mít ukončenou povinnou školní docházku. [1, 3]

Zaměstnavatelem může být jak fyzická (živnostník), tak i právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. [1]

Závislá práce

Závislou práci lze vykonávat výlučně v pracovněprávních vztazích, a to ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výlučně osobním výkonem zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní nebo jinak stanovené či dohodnuté době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. [1]

3.1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je základním a nejčastějším druhem pracovněprávních vztahů, který se uzavírá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je regulovaný přímo zákoníkem práce. [3]

3.1.1.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout na základě pracovní smlouvy, výjimečně jmenováním. [2, 3]

Pracovní smlouva představuje nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustranný právní úkon mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ve smlouvě musí být uveden sjednaný druh práce, místo výkonu práce a den nástupu zaměstnance do práce. Smlouva se uzavírá písemně, a to ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé si ponechá zaměstnavatel. Aby pracovní smlouva nabyla své platnosti, musí být podepsána oběma účastníky, a to nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce. [2]

3.1.1.2 Skončení pracovního poměru

Pracovním poměr může být ukončen buď jednostranným právním úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy (např. výpovědí), nebo úkonem učiněným oběma účastníky (dohodou), nebo na základě jiných právních skutečností. [2, 3]

Pracovní poměr může být rozvázn pouze:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době. [2]

3.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel může zajišťovat plnění svých úkolů i na základě dohod, které jsou chápány jako zvláštní druh smluv, jejichž uzavřením nevzniká pracovní poměr. [3]

3.1.2.1 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce lze uzavřít v případě, že předpokládaný rozsah práce nepřesáhne 150 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro téhož zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Zvláštností u této dohody je, že se z ní neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Dohoda může být uzavřena pouze písemně a končí okamžikem, kdy zaměstnanec splnil sjednaný úkol. [2, 3]

3.1.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti není limitována počtem odpracovaných hodin za kalendářní rok, ale rozsahem pracovní doby, která nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin týdně. Na rozdíl od dohody o provedení práce se zde odvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Dohoda musí být uzavřena písemně a pouze na dobu určitou. Po uplynutí sjednané doby dohoda zaniká. [2, 3]

3.2 Odměňování za práci

Odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru upravuje zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. [2]

Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda či plat nebo v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr odměna. [1]

Mzda i plat jsou poskytovány za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Mzdu či plat představují i doplatky ke mzdě či platu, jimiž jsou doplatky do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci. [2]

Při odměňování zaměstnanců musí zaměstnavatel respektovat pravidlo, že za stejnou práci a za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda, plat či odměna z dohody. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. [1, 2]

3.2.1 Mzda

Mzda představuje peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. [2]

Zaměstnavatel může se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých poskytovat část mzdy ve formě naturální mzdy. Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, výkony, práce nebo služby, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek. [1]

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. [1]

Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena písemně před začátkem výkonu práce, za který přísluší. [2]

3.2.1.1 Příplatky a další složky mzdy

1. Práce přesčas

Zaměstnanci náleží za dobu práce přesčas mzda, na kterou mu vzniklo za dobu této práce právo (dosažená mzda) a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou také ale dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. [1]

2. Práce ve svátek

Za práci ve svátek náleží zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel a zaměstnanec se ale také mohou dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku (100 %) namísto náhradního volna. Pokud zaměstnanec v důsledku svátku, který

případl na jeho obvyklý pracovní den, nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. [1]

3. Práce v noci

Zaměstnanci, který pracuje v rozmezí 22.00 a 6.00 hodinou přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. [1]

4. Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek vy výši nejméně 10% základní sazby minimální mzdy. [1]

5. Práce v sobotu a neděli

Za práci konanou v sobotu a neděli náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. [1]

3.2.1.2 Minimální mzda

Minimální mzda představuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat a nyní i odměna z dohod nesmí být nižší než minimální mzda. Výši této mzdy stanovuje vláda nařízením a nadále i pro rok 2011 činí 8 000 Kč měsíčně, resp. 48,10 Kč za hodinu. [2]

Nedosáhne-li celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu do její výše doplatek. Mzda za práci přesčas a zákonné příplatky se do dosažené mzdy pro tento účel nezahrnují. Toto opatření platí stejně tak i pro plat či odměnu z dohod. [2]

3.2.1.3 Zaručená mzda

Zaručená mzda představuje mzdu nebo plat, na kterou zaměstnanci vznikl nárok. Ovšem mnohem větší význam než zaručená mzda mají její nejnižší úrovně, které nahradily dřívější minimální mzdové tarify. [2]

Právní úprava se vztahuje na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a nově také i na zaměstnavatele odměňující platem. Na odměny z dohod o prací konaných mimo pracovní poměr se však nevztahuje. [1, 2]

Nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovuje vláda nařízením, kdy pro tento účel jsou práce odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin, přičemž pro první skupinu prací platí absolutně nejnižší úroveň zaručené mzdy, která je rovna minimální mzdě. [2]

Nedosáhne-li dosažená mzda či plat zaměstnance bez mzdy nebo platu za práci přesčas a zákonných příplatků příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinný zaměstnanci poskytnout doplatek. [1, 2]

3.2.2 Plat

Plat představuje peněžité plnění poskytované zaměstnanci za vykonanou práci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba či veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. [1]

Právní úprava vychází ze zákoníku práce, příslušných nařízení vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu a nelze se od ní odchýlit. [2]

S účinností od 1. 1. 2011 může zaměstnavatel se zaměstnancem zařazeným do 13. a vyšší platové třídy sjednat smluvní plat, který nahrazuje platový tarif včetně veškerých příplatků. [2]

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce písemný platový výměr, obsahující informace o platové třídě a stupni, o výši tarifu a o výši ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. [1,2]

3.2.2.1 Platové tarify

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu, do které ho zařadí zaměstnavatel podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací, a dále platový stupeň určený podle délky započitatelné praxe. [1]

Závaznou výši platových tarifů určuje vláda nařízením a zákon stanoví pouze jejich minimální výši. [2]

Platové tarify jsou stanoveny v 16 platových třídách a v každé z nich ve 12 platových stupních. [1]

Všechny platové tarify jsou stanoveny měsíční částkou, která náleží zaměstnancům, pokud odpracují všechny směny stanovené v harmonogramu bez ohledu na konkrétní počet pracovních dnů (hodin) v měsíci. [1, 2]

3.2.2.2 Příplatky a další složky platu

1. Osobní příplatek

Osobní příplatek tvoří nenárokovou složku platu, kterou může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Zaměstnavatel určí výši příplatku v platovém výměru měsíční částkou v rámci maximálního limitu stanoveného nařízením vlády. [1]

2. Příplatek za vedení

Příplatek za vedení představuje nárokovou složku platu a slouží k ocenění řídicí práce. Určuje se částkou v rámci procentního rozpětí stanoveného zákonem. Zaměstnanec, který po přechodnou dobu zastupuje vedoucího zaměstnance, aniž by tato práce byla součástí jeho pracovních povinností, vzniká rovněž nárok na příplatek. [2]

3. Příplatek za noční práci

Příplatek za noční práci představuje nárokovou složku platu a je poskytován zaměstnanci, který pracuje v době mezi 22.00 a 6.00 hodinou. Jeho výše činí 20 % průměrného hodinového výdělku. [2]

4. Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Jedná se o nárokovou složku platu, která náleží zaměstnanci za každou hodinu práce v sobotu a v neděli bez ohledu na to, zda na tyto dny připadl zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu. Výše příplatku činí 25% průměrného hodinového výdělku. [1]

5. Plat včetně příplatku za práci přesčas

Jedná se o nárokové složky platu, na které má zaměstnanec, pokud vykonal práci přesčas, nárok. Plat za hodinu této práce tvoří část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Dále zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout i příplatek za práci přesčas, který činí 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu, činí příplatek 50 % průměrného hodinového výdělku. [1, 2]

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. V tomto případě se zaměstnancům plat nekrátí. [1]

6. Příplatek za práci ve svátek

Zaměstnanec, který vykonal práci ve svátek, náleží náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. [1]

Zaměstnavatel se může ale také se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku namísto čerpání náhradního volna. V tomto případě se již jedná o nárokovou složku platu. Zaměstnanec náleží za každou hodinu práce ve svátek příplatek ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku. [1, 2]

Plat se rovněž nekrátí, pokud zaměstnanec nepracuje ve svátek, který připadl na jeho obvyklý pracovní den. [1]

7. Zvláštní příplatky

Jedná se o nárokovou složku platu, která náleží zaměstnancům, kteří vykonávají práci ve vysoké neuropsychické zátěži, s rizikem ohrožení života zdraví nebo v obtížných pracovních režimech. Jsou vypláceny měsíční částkou v rozpětí stanoveném vládním nařízením. [1]

8. Odměny

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu. Jedná se tedy o nenárokovou jednorázovou složku platu. [1, 2]

3.2.3 Odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr

Odměna z dohody představuje peněžité plnění poskytované zaměstnanci za vykonanou práci na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Výše odměny a podmínky jejího poskytování sjednává zaměstnavatel se zaměstnancem v příslušné dohodě. [1, 2]

3.2.4 Splatnost a výplata mzdy

Mzda nebo plat jsou splatné až po vykonání práce. Výplata se provádí nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku, a to v pravidelném výplatním termínu stanoveném zaměstnavatelem. [1, 2]

Zároveň s výplatou je zaměstnavatel povinný vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách.

Výplata je poskytována v zákonných penězích se zaokrouhlením na celé koruny směrem nahoru. [1]

Mzdu nebo plat vyplácí zaměstnavatel hotovostním způsobem, tedy na pracovišti v pracovní době. Zaměstnavatel je povinen na základě žádosti podané zaměstnancem poukázat částku jím určenou na jeho účet u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty. V takovémto případě se jedná o bezhotovostní výplatu. [1]

3.3 Mzdové formy

K ocenění výsledků práce, schopností, výkonnosti a pracovního chování zaměstnance slouží mzdové formy, které se sjednávají v kolektivní nebo pracovní smlouvě, případně v mzdovém předpisu. Díky vhodně zvolené formě mzdy může

zaměstnavatel pozitivně ovlivňovat pracovní iniciativu a požadované výsledky svých zaměstnanců. [4, 5]

Základní a nejčastěji uplatňované formy mzdy tvoří:

- Časová mzda,
- Úkolová mzda,
- Podílová mzda,
- Smluvní mzda,
- Programová mzda.

Jejich podrobnější popis včetně výpočetních vzorců je uveden v příloze č. 1.

3.4 Průměrný výdělek a pravděpodobný výdělek

Průměrný výdělek se zjišťuje pouze pro pracovněprávní účely (např. pro stanovení náhrady mzdy, výši zákonných příplatků, náhrady škody, aj.). Pro účely nemocenského a důchodového pojištění byl tento pojem nahrazen pojmem vyměřovací základ. [2]

Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hrubý výdělek z hrubé mzdy nebo platu zaměstnance zúčtované k výplatě v rozhodném období (předchozí kalendářní čtvrtletí) a z doby v tomto období odpracované. Zjišťuje se tedy k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce po skončení rozhodného období, tj. k 1. 1., 1. 4., 1. 7., a 1. 10. [1, 2]

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se výdělek pravděpodobný, zjištěný z hrubé mzdy či platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy či platu, které by zřejmě dosáhl.

V případě, že průměrný či pravděpodobný výdělek zaměstnance bude nižší než minimální mzda, na kterou by mu v příslušném kalendářním měsíci vzniklo právo, zvýší se příslušný výdělek na výši odpovídající minimální mzdě. [1]

3.5 Záonné srážky

3.5.1 Daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků

Daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád. [2]

Poplatník a plátce daně

Zaměstnanec vystupuje jako poplatník daně, jehož příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků podléhají dani z těchto příjmů.

Oproti tomu zaměstnavatel představuje plátce daně, který je povinný příslušnou daň či zálohu na tuto daň vybírat nebo srážet. [2]

Příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků

Příjmy ze závislé činnosti tvoří úhrn příjmů, které vyplácí zaměstnavatel svému zaměstnanci, vyjma těch, které se nezahrnují do základu daně nebo jsou vyňaty ze zdanění a příjmů od daně osvobozených. Taxativní výčet těchto příjmů je uveden přímo v zákoně o daních z příjmů. [2, 7]

Funkční požitky představují odměnu za výkon funkce, a to počínaje od členů vlády, poslanců a senátorů až po odměny za funkce v orgánech obcí, státních orgánech, apod. [7, 8]

Způsob zdanění

Pro určení jakým způsobem budou zdaňovány příjmy zaměstnance je rozhodující, zda má či nemá podepsané Prohlášení k dani z příjmů, na jehož základě si může uplatnit odpočet nezdanitelných částek ze základu daně, slevy na dani, daňové zvýhodnění a zálohy na daň. [2]

Jestliže zaměstnanec toto Prohlášení podepsané má, stanoví zaměstnavatel (plátce) základ daně z úhrnu všech jeho příjmů a vybere zálohu na daň ve výši 15 %. [2]

Pokud ovšem toto Prohlášení podepsané nemá, srazí zaměstnavatel z jeho příjmů zálohu na daň následovně:

Tabulka č. 1: Způsob zdanění bez podepsaného Prohlášení

Hrubá mzda v Kč	Zaokrouhlení základu daně	Způsob zdanění
1 až 5 000 včetně	Na koruny dolů	Srážková daň 15% zaokrouhlená na koruny dolů
5 001 a více	Na stokoruny nahoru	Záloha na daň 15%

Pramen: Šubr, B. a kol. Abeceda mzdové účetní 2010. 20. vydání. Olomouc: Anag, 2010. ISBN 978-80-7263-574-0

Slevy na dani a daňové zvýhodnění

Oproti roku 2010 došlo ke snížení slevy na poplatníka o 1 200 Kč za rok (tzn. 100 Kč měsíčně) z důvodu pokrytí následků povodní. Toto opatření by mělo platit pouze pro rok 2011. V roce 2012 by se sleva na poplatníka měla navrátit na úroveň roku 2010, tedy na částku 24 840 Kč ročně (tzn. 2 070 Kč měsíčně). [9]

Tabulka č. 2: Přehled slev na dani

Slevy na dani pro rok 2011	Roční	Měsíční
Poplatník	23 640 Kč	1 970 Kč
Manželka/manžel	24 840 Kč	-
Invalidita I. a II. stupně	2 520 Kč	210 Kč
Invalidita III. stupně	5 040 Kč	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Student	4 020 Kč	335 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	11 604 Kč	967 Kč

Pramen: Slevy na dani. [online] c2000-2011 [cit. 2010-10-11]. Dostupný z www: <<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/vypocty/slevy-na-dani/>>

Daňové zvýhodnění

Poplatník má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti. Toto zvýhodnění lze uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu, nebo jejich kombinací.

Nejprve se tedy vypočte daňová povinnost (po odečtení slev na dani), která se následně sníží o daňové zvýhodnění. Je-li nárok poplatníka na daňové zvýhodnění vyšší než daňová povinnost vypočtená za příslušné zdaňovací období, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem. [2, 10]

Výpočet měsíční daňové povinnosti

Základ daně (dílčí základ daně) tvoří úhrn všech vyplacených příjmů jedním plátcem ze závislé činnosti a funkčních požitků zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těch příjmů povinen platit zaměstnavatel.

Pro výpočet zálohy na daň se základ daně zaokrouhlí nahoru na celé koruny do 100 Kč základu daně a na celé 100 Kč u základu daně nad 100 Kč. [2]

Schéma č. 1: Výpočet měsíční daňové povinnosti (zálohy na daň)

	hrubá mzda
+	pojistné 34 % (hrazené zaměstnavatelem)
=	základ daně (superhrubá mzda)
→	záloha na daň 15 %
-	sleva na dani
=	daň po slevě
-	daňové zvýhodnění
=	konečná záloha na daň [2]

Pramen: vlastní

Schéma č. 2: Výpočet čisté mzdy

	hrubá mzda
-	Pojistné 11 % (hrazené zaměstnancem)
-	záloha na daň nebo daň
+	daňový bonus
=	čistá mzda [2]

Pramen: vlastní

Odvod daně

Plátce daně musí odvést zálohu na daň tak, aby nejpozději do 20 dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohu na daň vznikla, byla připsána na příslušný účet správce daně. [2]

3.5.2 Sociální pojištění

Sociální pojištění upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. [2]

Pojistné je zaměstnavatel povinný odvádět za své zaměstnance a zároveň i zaměstnanec odvádí část své mzdy na tento účel. [11]

Sociální pojištění zahrnuje:

- pojistné na nemocenské pojištění,
- pojistné na důchodové pojištění,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. [11]

Vyměřovací základ

Vyměřovací základ zaměstnance představuje úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském i důchodovém pojištění, nebo jen účast na důchodovém pojištění, kdy rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. [1]

Výše pojistného je omezena horní hranicí, která činí částku ve výši 72 násobku průměrné mzdy, která činí 24 740 Kč. Pro rok 2011 půjde tedy o částku 1 781 280 Kč. Po dosažení maximálního vyměřovacího základu zaměstnanec ani zaměstnavatel neplatí pojistné z částky, která přesahuje tento základ. [2, 11]

Sazby sociálního pojištění

Tabulka č. 3: Sazby pojistného

Sazby pro rok 2011	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Nemocenské pojištění	0 %	2,3 %
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	0 %	1,2 %
Pojistné celkem	6,5 %	25,0 %

Pramen: Sociální pojištění zaměstnanců. [online] c2000-2011 [cit. 2010-10-11]. Dostupný z www: <<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/odvody-ze-mzdy/zamestnanec-socialni-pojisteni/>>

Odvod a splatnost pojistného

Zaměstnavatel musí za jednotlivé kalendářní měsíce odvést pojistné, a to i včetně pojistného, které je povinen platit zaměstnanec, a které mu bylo sraženo z jeho příjmů, na účet příslušné OSSZ.

Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. [2]

3.5.3 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. [2]

Pojistné je zaměstnavatel povinný odvádět za své zaměstnance a zároveň i zaměstnanec odvádí část své mzdy na tento účel. [12]

Vyměřovací základ

Vyměřovací základ zaměstnance představu úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, kdy rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. [2]

Zdravotní pojištění se musí odvádět alespoň z minimální mzdy. Pokud ovšem vyměřovací základ zaměstnance nedosahuje této mzdy, je zaměstnavatel povinen odvést pojistné ve výši 1 080 Kč (13,5 % z 8 000 Kč). [2]

Zároveň je stanovena shodně jako u sociálního pojištění i horní mez pro vyměřovací základ, která činí pro rok 2011 částku 1 781 280 Kč. [13]

Sazby pojistného

Pro zaměstnance je stanoveno pojistné ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu.

Zaměstnavatel je povinen za svého zaměstnance hradit 2/3 pojistného (9 %) a zbylou 1/3 pojistného (4,5 %) je povinen hradit zaměstnanec. [2]

Odvod a splatnost pojistného

Zaměstnavatel odvádí nejen svou část pojistného, ale současně i část pojistného hrazenou zaměstnancem, kterou je mu oprávněn i bez jeho souhlasu přímo srazit ze mzdy.

Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. [2]

3.6 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity představují peněžní či nepeněžní plnění, která poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům nad rámec sjednané mzdy (platu). Obvykle nebývají vázány na výkon zaměstnance, avšak jejich poskytování může být diferencováno vzhledem k funkci, postavení zaměstnance v organizaci, k době zaměstnání v organizaci či zásluhám. Jejich hlavní význam spočívá především v lepší motivaci zaměstnanců pro dosažení vyššího pracovního výkonu, jejich spokojenosti a vyšší loajalitě ke svému zaměstnavateli.

Zaměstnanci přisuzují těmto benefitům mnohdy větší význam než jaký pro ně má samotná motivace formou mzdy. Zároveň bývají tyto benefity na straně zaměstnanců též rozhodujícím kritériem při zvažování více pracovních nabídek. Z těchto důvodů by zaměstnavatel měl usilovat o to, aby zvolil správný systém těchto zaměstnaneckých benefitů s optimálně zvoleným systémem odměňování, a tím přispíval ke zvýšení své konkurenceschopnosti na trhu práce. [6, 14, 15]

3.6.1 Způsoby realizace zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze realizovat formou:

- **Jednotného systému pro všechny zaměstnance** – jedná se o systém, ve kterém mají všichni zaměstnanci nárok na veškeré zaměstnavatelem poskytované benefity. Jeho obrovská výhoda spočívá především v uplatnění principu solidarity a dále také v tom, že zaměstnanci mají nárok na všechny benefity, a je pouze na nich, zda je čerpají či nikoliv.
- **Diferencovaného přístupu** – jedná se o systém „obsahově odlišných balíčků“ zaměstnaneckých benefitů určených pro jednotlivé zaměstnance nebo pro určité skupiny zaměstnanců, avšak vždy za respektování zásady rovnosti a zákazu diskriminace. Tento systém bývá hodnocen jako více motivační, neboť každý zaměstnanec preferuje odlišné zájmy a potřeby, ať už z hlediska věku, vzdělání či pohlaví. [14]

3.6.2 Formy zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat dvěma způsoby:

- **Fixní způsob** – jedná se o způsob, kdy zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu základní zaměstnanecké benefity určené pro všechny

zaměstnance (např. zvýhodněné stravování, příspěvky na využívání rekreačních, kulturních a sportovních zařízení, aj.) a je pouze na jejich uvážení, zda je využijí či nikoli. Tento systém může být dále doplněn i o nadstandardní balíčky určené pro vybranou skupinu klíčových zaměstnanců a manažerů (např. poskytnutí služebního automobilu, notebooku, mobilního telefonu, apod.) nebo i o některé speciální výhody určené pro sociálně slabší zaměstnance (např. sociální výpomoci, sociální půjčky, apod.),

- **Flexibilní způsob (cafeteria systém)** - jedná se o způsob, kdy zaměstnavatel stanoví firemní balíček zaměstnaneckých benefitů a zároveň stanoví každému zaměstnanci roční limit bodů. Zaměstnanec si pak může z tohoto balíčku volit benefity podle svých preferencí, tedy ty, které mu budou nejvíce vyhovovat. Při konkrétním výběru vychází z bodově ohodnocené příslušné zaměstnanecké výhody a z celkových jemu předdělených bodů. [14, 15]

3.6.3 Tvorba a čerpání sociálního fondu

Zaměstnavatel pro účely poskytování zaměstnaneckých benefitů zřizuje zvláštní fond, do kterého vyčleňuje část rozpočtových prostředků nebo část čistého zisku po zdanění, případně jiné zdroje k tomu určené. Z tohoto pohledu můžeme zaměstnavatele členit na:

- organizace, které mají ze zákona povinnost tvořit Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP). Jedná se především o státní podniky, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, školské právnické osoby, apod.
- zaměstnavatelé, kterým právní předpis ukládá povinnost tvořit sociální fond. Jedná se o zdravotní pojišťovny, veřejné vysoké školy, veřejné výzkumné instituce, apod.
- zaměstnavatelé, kteří mohou obdobné fondy tvořit dobrovolně. Jedná se o obchodní společnosti, družstva i o zaměstnavatele – fyzické osoby. [14]

Kritéria pro tvorbu sociálního fondu lze zvolit libovolně, pokud je neupravuje obecně závazný právní předpis. Nejčastěji používané způsoby pro tvorbu fondu představují přiděl do fondu odvozený z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů, dále také z objemu vyplacených mezd nebo absolutní částkou na jednoho zaměstnance. [14]

Čerpání sociálního fondu je pouze v kompetenci zaměstnavatele, který sestavuje jeho rozpočet a stanoví zásady pro jeho užívání nebo je předmětem kolektivního vyjednávání. [14, 16]

3.6.4 Zdroje financování a daňový dopad benefitů

Benefity na straně zaměstnavatele mohou být:

- poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů),
- poskytovány na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů),
- poskytovány z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění,
- poskytovány ze zisku po jeho zdanění resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období. [15]

Benefity mohou být na straně zaměstnance:

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
- zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy. [15]

Za optimální lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů a tudíž nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a zároveň jsou na straně zaměstnavatele účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů. [15]

3.6.5 Daňové zatížení benefitů

K nejčastěji využívaným zaměstnaneckým benefitům patří:

- Příspěvky na stravování, zejména formou stravenek,
- Zajišťování nebo hrazení dopravy do a ze zaměstnání,
- Poskytnutí bezplatného přechodné ubytování zaměstnanců a příspěvky na bydlení,
- Příspěvky na rekreační, sportovní a kulturní vyžití zaměstnanců,
- Poskytování nealkoholický nápojů a občerstvení na pracovišti,
- Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění,
- Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců,
- Poskytování darů zaměstnancům,
- Bezplatné poskytování manažerského vozidla i pro soukromé účely,
- Prodej výrobků a služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá,
- Nákup vitaminových přípravků, očkování,
- Příspěvky na masážní, rehabilitační a posilovací služby,
- Zřizování firemních mateřských školek, aj.

1. Stravování zaměstnanců

Stravování zaměstnanců patří mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity, a to především ve formě stravenek, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům.

Záleží čistě na jeho rozhodnutí, v jaké nominální výši bude stravenky poskytovat, stejně tak za jakou částku z nominální ceny je bude prodávat svým zaměstnancům.

Zaměstnanec s takto získanou stravenkou může vynaložit podle svého uvážení. Může jí použít k zakoupení hlavního jídla (oběda) ve veřejném stravovacím zařízení nebo ji může použít kdekoli jinde, kde se touto stravenkou dá platit. [15]

Zákoník práce vymezuje zaměstnavateli povinnost umožnit svým zaměstnancům stravování ve všech směrech, avšak tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaných na pracovní cestu. [1]

Poskytování stravování může být stanoveno buď ve vnitřním předpise, nebo dohodnuto v kolektivní smlouvě, kde mohou být obsažena další ujednání týkající se organizace stravování, způsobu jeho provádění, financování zaměstnavatelem, vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se bude stravování poskytovat, apod. [1]

Formy stravování

Existují 2 formy stravování, kdy pro každou z nich platí jiný daňový režim.

První forma představuje stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení zaměstnavatele, neboli provoz vlastní kuchyně s jídelnou, a to i v případě, že je příprava a výdej jídel zabezpečování jiným subjektem formou služby.

Druhou formu představuje stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů. Jedná se o stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním stravovacím zařízení, které je pronajaté na základě smlouvy o pronájmu cizí organizaci. [15]

Daňové řešení u zaměstnance

Obdrží-li zaměstnanec od svého zaměstnavatele nepeněžní příspěvek na stravování určený ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů, jedná se o osvobozený příjem, který nebude zahrnován ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky, pak celá jejich nominální hodnota je na straně zaměstnance od daně osvobozena. [8, 15]

Jestliže však zaměstnavatel poskytuje příspěvek v peněžní formě, jedná se na straně zaměstnance o zdanitelný příjem, který se bude rovněž zahrnovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. [14, 15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Poskytuje-li zaměstnavatel stravování svým zaměstnancům v rámci vlastního zařízení, může si jako daňově uznatelné výdaje zahrnout výdaje na provoz tohoto zařízení (např. spotřeba energie, opravy a údržba zařízení, mzdy pracovníků zajišťující provoz zařízení, aj.). Avšak výdaje na potraviny nejsou daňově uznatelným výdajem, tudíž jsou hrazené buď zaměstnancem nebo zčásti či úplně ze sociálního fondu, resp. ze zisku po zdanění. [14, 15]

Pokud zaměstnavatel zajišťuje stravování svým zaměstnancům jako nepeněžní plnění prostřednictvím jiných subjektů, lze jako daňové výdaje uznat příspěvky na stravování, a to až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, avšak maximálně do výše 70 % horního limitu stravného vymezeného v zákoníku práce, který činí 73 Kč. Daňově uznatelný příspěvek tedy nesmí přesáhnout 70 % ze 73 Kč, neboli částku 51,10 Kč, a to i pro případ, kdyby zaměstnavatel stanovil stravné vyšší než 73 Kč. Zároveň pro daňovou uznatelnost musí být splněna i další podmínka, a to ta, že zaměstnanec musí být přítomný v práci alespoň 3 hodiny během stanovené směny. Pokud zaměstnanec odpracoval včetně povinných přestávek v práci víc jak 11 hodin, může si zaměstnavatel do daňových výdajů zahrnout i další příspěvek. [14, 15]

Poskytuje-li zaměstnavatel příspěvek na stravování v peněžní formě, nelze ho zahrnout do daňových výdajů a může ho tedy poskytovat pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. [14]

2. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Zaměstnavatel může zajišťovat svým zaměstnancům dopravu do a ze zaměstnání, a to buď zcela bezplatně formou nepeněžního plnění, nebo formou peněžního plnění v případě dopravy zajišťované veřejnými dopravními prostředky nebo též za použití vlastního osobního automobilu zaměstnance. [15]

Daňové řešení u zaměstnance

Jestliže zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům dopravu do a ze zaměstnání formou svozu zcela bezplatně, jedná se na straně zaměstnance o zdanitelný nepeněžní příjem, a to ve výši ceny obvyklého jízdného, kterou by zaplatil za použití veřejné dopravy. Tento příjem se zahrnuje do zdanitelné mzdy a taktéž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

Pokud by však zaměstnavatel požadoval po zaměstnanci částečnou úhradu dopravného, bude zdanitelným příjmem zaměstnance cena obvyklá snížená o úhradu zaměstnance.

Propoláci-li zaměstnavatel zaměstnanci výdaje za spotřebované pohonné hmoty jeho soukromým osobním automobilem pro účely dopravy do a ze zaměstnání, bude se zde jednat o peněžní příjem, který je rovněž zahrnován do zdanitelné mzdy i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14, 15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel si může výdaje vynaložené na dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání zahrnout do daňově uznatelných výdajů, avšak za podmínky, že je toto plnění ať ve formě peněžní či nepeněžní dohodnuto v kolektivní smlouvě, nebo stanoveno ve vnitřním předpise, popřípadě dohodnuto v pracovní či jiné smlouvě. [15]

3. Přejídné ubytování zaměstnanců

Někteří zaměstnavatelé si chtějí získat kvalifikované zaměstnance, kteří však pocházejí ze vzdálenějších lokalit. Proto jim po dobu, než si zajistí vlastní bydlení v místě firmy, hradí přechodné ubytování bez ohledu na to, zda se jedná o ubytovnu, penzion, rodinný domek či pronajatý nájemní byt. [15]

Daňové řešení u zaměstnance

Podle zákona o dani z příjmů je hodnota přechodného ubytování poskytnutého zaměstnavatelem svému zaměstnanci od této daně osvobozena za splnění stanovených podmínek. Nesmí se jednat o ubytování při pracovní cestě, obec přechodného ubytování nesmí být shodná s obcí, kde má zaměstnanec trvalé bydliště a musí jít o nepeněžní plnění (tzn., že zaměstnavatel hradí ubytování přímo poskytovateli ubytovacích služeb) poskytované v souvislosti s výkonem práce. V takovémto případě je ubytování osvobozeno od daně z příjmů maximálně v hodnotě 3 500 Kč měsíčně. [8, 15]

Pokud hodnota nepeněžního příspěvku přesáhne tento stanovený limit nebo zaměstnavatel poskytne zaměstnanci peněžní příspěvek, jedná se o zdanitelný příjem zaměstnance, který je rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14, 15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel si může výdaje vynaložené na přechodné ubytování svých zaměstnanců bez ohledu na jejich výši zahrnout do daňově uznatelných výdajů, avšak za podmínky, že je toto plnění ať ve formě peněžní či nepeněžní dohodnuto v kolektivní

smlouvě, nebo stanoveno ve vnitřním předpise, popřípadě dohodnuto v pracovní či jiné smlouvě. [15]

4. Příspěvky na bydlení zaměstnanců

Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům, kteří bydlí v rodinném domě, vlastním, družstevním či pronajatém bytě, příspěvek na bydlení. [14]

Daňové řešení u zaměstnance

Pro zaměstnance představuje příspěvek na bydlení, ať již v peněžní či nepeněžní formě zdanitelný příjem, který se v plném rozsahu zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel si může náklady vynaložené na příspěvky na bydlení zahrnout do daňově uznatelných výdajů v rozsahu, který je dohodnut v kolektivní smlouvě, stanoven ve vnitřním předpise nebo dohodnut v pracovní či jiné smlouvě. [14]

5. Rekreace, sport, kultura

V současné době patří k velmi často poskytovaným zaměstnaneckým benefitům příspěvky na tuzemské i zahraniční zájezdy, příspěvky na nákup vstupenek do kina, na divadelní představení, koncerty, na různé sportovní akce (fotbal, hokej, aj.) a v neposlední řadě i využívání bazénů, fitness center, apod. [14]

Daňové řešení u zaměstnance

Zákon o dani z příjmu uvádí, že pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům tyto výhody formou výhradně nepeněžního plnění (poukazy, vstupenky, permanentky) z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů, je pak toto plnění od daně z příjmů na straně zaměstnance osvobozeno a tudíž se ani nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Jedná se tedy o nepeněžní plnění ve formě:

- příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce,
- možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, nebo
- tuzemské i zahraniční rekreace či zájezdů, kdy je však od daně z příjmů osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. [8]

Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytované pro rodinné příslušníky zaměstnance. [15]

Pokud by však zaměstnavatel poskytl svým zaměstnancům peněžní příspěvek, bude se bez ohledu na výši úhrady jednat o zdanitelný příjem se zahrnutím do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel, který poskytuje svým zaměstnancům nepeněžní plnění ve formách uvedených výše, nemá možnost zahrnout si tyto vynaložené výdaje do daňově uznatelných výdajů a může je tedy hradit pouze z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo jako nedaňový výdaj.

Výjimku tvoří případ, kdy se jedná o poskytnutí rekreace či zájezdů. Zde si může zaměstnavatel do daňových výdajů zahrnout náklady, které v úhrnu za zaměstnance převyšují částku 20 000 Kč za kalendářní rok, tedy pouze ty náklady, které nejsou na straně zaměstnance od daně z příjmů osvobozeny. [14]

Jestliže však zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům peněžní příspěvek na uspokojování jejich kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů, jedná se pak bez ohledu na výši úhrady o daňový výdaj, avšak za splnění podmínky, že půjde o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či pracovní nebo jiné smlouvy. [15]

6. Nealkoholické nápoje

Mezi další velmi často poskytované zaměstnanecké výhody patří poskytování nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti, které zaměstnavatel může zajistit buď formou nepeněžního plnění (např. poskytnutí kávy, čaje, limonád, džusů, minerálních vod, apod.) nebo formou peněžního příspěvku na jejich nákup. [15]

Daňové řešení u zaměstnance

U zaměstnance je poskytování nealkoholických nápojů formou nepeněžního plnění osvobozeno od daně z příjmů a nebude se tedy zahrnovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [8, 15]

Naopak v případě poskytnutí peněžního příspěvku se bude jednat na straně zaměstnance o zdanitelný příjem, který bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14, 15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nealkoholické nápoje formou nepeněžního plnění, nemůže si výdaje vynaložené za jejich nákup zahrnout do daňových výdajů. Může je tedy hradit pouze ze sociálního fondu, zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.

Poskytuje-li zaměstnavatel svým zaměstnancům peněžní příspěvek na nápoje na základě sjednání v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise či pracovní nebo jiné smlouvě, půjde o daňově uznatelný výdaj v plné míře. [14, 15]

7. Občerstvení na pracovišti

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům za účelem zlepšování mezilidských vztahů zajišťovat na pracovišti různé občerstvení (např. společné snídaně, svačiny, apod.). [15]

Daňové řešení u zaměstnance

Jestliže zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům občerstvení formou nepeněžního plnění, bude toto plnění na straně zaměstnance od daně z příjmů osvobozeno.

Pokud by však zaměstnavatel poskytoval toto plnění v peněžní formě, jednalo by o zdanitelný příjem zaměstnance, který bude zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Poskytuje-li zaměstnavatel svým zaměstnancům občerstvení na pracovišti v peněžní či nepeněžní formě, v obou případech si nelze toto plnění zahrnout do daňových výdajů a musí být tedy hrazeno ze sociálního fondu či jako nedaňový výdaj. [15]

8. Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Vzhledem ke značným daňovým výhodám nabývá v poslední době na významu poskytování příspěvku zaměstnavatele svým zaměstnancům na jejich penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění.

Pro účely uplatnění daňových slev představuje soukromé životní pojištění podle zákona o dani z příjmů pojištění:

- pro případ dožití (pojištěný se dožije určitého věku nebo dne uvedeného v pojistné smlouvě jako konec pojištění),
- pro případ smrti nebo dožití (pojištění končí smrtí, nastane-li v průběhu trvání smlouvy, nebo dožitím dne, uvedeného ve smlouvě jako konec pojištění), nebo

- na důchodové pojištění (pojištěný se dožije určitého dne stanoveného ve smlouvě jako počátek výplaty důchodu). [15]

Daňové řešení u zaměstnance

Podle zákona o dani z příjmů je ze závislé činnosti osvobozen příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na zaměstnancův účet u penzijního fondu, a dále částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na soukromé životní pojištění na základě uzavřené pojistné smlouvy mezi zaměstnancem a pojišťovnou, avšak za podmínky, že výplata pojistného plnění nastane nejdříve po uplynutí 60 kalendářních měsíců a zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let zaměstnance. Přičemž v úhrnu oba tyto dva příspěvky poskytované zaměstnavatelem nesmí pro uplatnění nároku na osvobození přesáhnout částku 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Jestliže je i tato podmínka splněna, jsou tyto příspěvky od daně osvobozeny na straně zaměstnance a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [8]

Pokud by však zaměstnavatel poskytoval v souhrnu za kalendářní rok příspěvky převyšující tuto limitní výši, bude v příslušném měsíci, ve kterém dochází k překročení tohoto limitu připočtena nadlimitní výše příspěvku ke zdanitelné mzdě a bude též zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům tyto příspěvky i v čisté peněžní formě, avšak v tomto případě podléhají zdanění na straně zaměstnance a jsou rovněž zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14, 15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel si může zahrnout příspěvky na tato plnění do daňových výdajů bez ohledu na jejich výši avšak za podmínky, že vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy. [14]

9. Vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel se může snažit motivovat své zaměstnance i tím, že se podílí na jejich odborném rozvoji, do něhož podle zákoníku práce patří:

- zaškolení a zaučení,
- odborná praxe absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace a
- zvyšování kvalifikace. [15]

Podrobnější charakteristika jednotlivých úrovní odborného rozvoje zaměstnanců je uvedena v příloze č. 2.

Zaměstnaneckou výhodu však představují pouze ta vzdělání zajišťovaná zaměstnavatelem, která bezprostředně nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele a výkonem sjednané práce. [14]

Daňové řešení u zaměstnance

- **Nepeněžní plnění zaměstnavatele**

Pokud zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům odborný rozvoj nebo rekvalifikaci formou nepeněžního plnění, které souvisí s předmětem jeho činnosti, jedná se o vzdělávání, které je na straně zaměstnance od daně osvobozeno a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [8, 15]

Stejná úprava by platila taktéž v případě, kdyby vzdělávání nesouviselo s předmětem činnosti zaměstnavatele a výkonem sjednané práce avšak by vyplývalo z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy. [14, 15]

- **Peněžní plnění zaměstnavatele**

Jestliže bude zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytovat peněžní příspěvky na tato vzdělání, ať již souvisí či nesouvisí s předmětem jeho činnosti, bude se vždy na straně zaměstnance jednat o zdanitelný příjem, který bude rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel, který zajišťuje prohlubování či zvyšování kvalifikace, ať již formou peněžního či nepeněžního plnění a rekvalifikaci svých zaměstnanců, může výdaje na vzdělávání zahrnout do daňových výdajů v případě, že souvisejí s předmětem jeho činnosti.

Při zvyšování kvalifikace je rovněž daňovým výdajem zaměstnavatele i náhrada mzdy poskytovaná zaměstnanci za dobu pracovního volna. [15]

Avšak výdaje na vzdělávání zaměstnanců, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a výkonem sjednané práce nelze zahrnout do daňových výdajů. [14, 15]

10. Dary poskytnuté zaměstnanci

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat odměny formou darů. Podle vyhlášky o FKSP se jedná o peněžní i nepeněžní dary:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, za sociální a humanitární pomoc,
- při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let,
- při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu. [14, 15]

Daňové řešení u zaměstnance

Podle zákona o dani z příjmů jsou od této daně osvobozeny výhradně nepeněžní dary poskytované z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění, anebo na vrub nedaňových výdajů, a to v úhrnu až do výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. [8]

Jestliže hodnota nepeněžních darů přesáhne výši ročního limitu u zaměstnance, nebo zaměstnavatel poskytuje nepeněžní dary nad rámec výše jmenovaných událostí, nebo dary v peněžní formě, bude se vždy na straně zaměstnance jednat o zdanitelný příjem, který bude rovněž zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14, 15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

U zaměstnavatele nelze zahrnout výdaje vynaložené na poskytování peněžních i nepeněžních darů do daňově uznatelných výdajů. Mohou být tedy hrazeny pouze z FKSP, ze sociálního fondu, zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. [14]

11. Manažerské vozidlo

K velmi často využívaným zaměstnaneckým benefitům patří též poskytování motorového vozidla zaměstnancům (zejména manažerům) pro služební i soukromé účely. [15]

Daňové řešení u zaměstnance

Bezplatné poskytnutí motorového vozidla pro služební i soukromé účely se považuje na straně zaměstnance za nepeněžní příjem, a to ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc. Jedná se tedy o zdanitelný příjem, který bude rovněž zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [8, 15]

Zaměstnanec si náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely hradí sám, obvykle běžným postupem → počet ujetých kilometrů x průměrná spotřeba x průměrná cena pohonných hmot. Pokud by však tyto náklady vynaložené na své soukromé účely zaměstnavateli neuhradil a zaměstnavatel by považoval jejich úhradu za poskytnutý benefit, pak by se jednalo o zdanitelný příjem zaměstnance, který by byl zahrnut i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14, 15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

U zaměstnavatele jsou náklady spojené s provozem motorového vozidla (odpisy, náklady na opravy a udržování, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění) daňové uznatelné, a to v plné výši.

Náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí zaměstnanec sám a zaměstnavatel nemá možnost uplatnit si je do daňových výdajů. Pokud by ovšem zaměstnanec tyto náklady neuhradil a zaměstnavatel by považoval jejich úhradu za benefit, jednalo by se o daňové uznatelný výdaj, avšak za podmínky sjednání v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní či jiné smlouvě. [14, 15]

12. Prodej výrobků a služeb zaměstnancům

Mezi velmi rozšířené poskytování benefitů patří i prodej výrobků a služeb zaměstnancům se slevou. Jedná se o případy, kdy má zaměstnanec možnost pořídit výrobek či službu za cenu nižší, než je cena obvyklá (tzn. cena v obchodním styku ke dni ocenění). [15]

Daňové řešení u zaměstnance

Poskytnutá sleva představuje u zaměstnance zdanitelný nepeněžní příjem, a to ve výši rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou, kterou platí zaměstnanec. Tato částka bude rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

U zaměstnavatele jsou náklady na výrobky a služby v rámci jeho běžné činnosti daňově uznatelnými. [14]

13. Péče o zdraví

Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům širokou škálu zdravotních benefitů. Může se jednat o poskytování vitamínových prostředků, očkování, rehabilitace, nadstandardní zdravotní péči, apod. [14]

a) Příspěvek na vitamínové prostředky a očkování

Daňové řešení u zaměstnance

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům vitamíny a zabezpečuje jejich očkování (např. proti chřipce, klíšťové encefalitidě a dalším onemocněním, která nejsou hrazená pojišťovnou) formou nepeněžního plnění, jsou tato plnění od daně z příjmů osvobozena a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Jestliže zaměstnavatel poskytuje toto plnění ve formě peněžních příspěvků, jedná se na straně zaměstnance o zdanitelný příjem, který bude rovněž zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel nemá možnost zahrnout si náklady vynaložené ve formě nepeněžního plnění na pořízení vitamínových prostředků a zajištění očkování svých zaměstnanců do daňových výdajů. Může je tedy hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.

Pokud by však svým zaměstnancům poskytoval peněžní příspěvky a toto plnění by vyplývalo z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy, má možnost zahrnout si tyto náklady do daňově uznatelných. [14]

b) Rehabilitace a nadstandardní zdravotní péče

Daňové řešení u zaměstnance

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům rehabilitace (masáže, sauny, perličkové koupele) a různé formy nadstandardní zdravotní péče formou nepeněžního plnění, jsou tato plnění na straně zaměstnance od daně z příjmů osvobozena.

Avšak pokud by zaměstnanec obdržel od svého zaměstnavatele peněžní příspěvek na tato plnění, jednalo by se o zdanitelný příjem, který bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel, který poskytuje svým zaměstnancům rehabilitační procedury a financuje různé formy nadstandardní zdravotní péče formou nepeněžního plnění, nemá možnost zahrnout si tyto náklady do daňově uznatelných. Může je tedy hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.

Pokud by však poskytoval peněžní příspěvky na výše uvedená plnění, která by zároveň vyplývala z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy, má možnost si je zahrnout do daňově uznatelných. [14]

14. Odstupné

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytnout vyšší odstupné než je zákonem stanovené minimum. [14]

Daňové řešení u zaměstnance

U zaměstnance představuje odstupné zdanitelný příjem, který se však nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel má možnost zahrnout si náklady na odstupné nad rámec zákonem stanoveného minima do daňových výdajů za podmínky, že tak bylo stanoveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo pracovní či jiné smlouvě. [14]

15. Dovolená

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat náhradu mzdy za dovolenou nad rámec základní výměry stanovený v zákoníku práce. [14]

Daňové řešení u zaměstnance

Náhrada mzdy představuje v základní výměře i nad její rámec na straně zaměstnance vždy zdanitelný příjem, který je zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Náhrady mzdy poskytované zaměstnavatelem nad rámec základní výměry představují daňově uznatelný výdaj. [14]

16. Provoz firemní mateřské školy

Zaměstnavatel může poskytovat rovněž nepeněžní plnění spočívající ve využívání firemní mateřské školy. Toto plnění může svým zaměstnancům poskytovat zcela bezplatně nebo za sníženou cenu. [15]

Daňové řešení u zaměstnance

Využívání firemní mateřské školy představuje na straně zaměstnance nepeněžní zdanitelný příjem, který bude rovněž zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel má ze zákona možnost zahrnout si výdaje na provoz vlastní firemní mateřské školy do daňově uznatelných výdajů. [15]

17. Půjčky poskytnuté zaměstnancům

Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům návratné půjčky, které mohou být zcela bezúročné nebo úročené velmi nízkým úrokem. [15]

Daňové řešení u zaměstnance

Půjčky poskytované zaměstnavatelem svým zaměstnancům jsou od daně z příjmů osvobozeny za splnění určitých podmínek, kdy se musí jednat o půjčky návratné, poskytované z FKSP, sociálního fondu či zisku po jeho zdanění a musí být poskytnuty na zákonem vymezené účely při respektování limitu jejich výše, a to:

- na bytové účely do výše 100 000 Kč,
- k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč,
- u zaměstnance postiženého živelní pohromou až do výše 1 000 000 Kč na bytové účely a do výše 200 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace. [8]

Pokud však při poskytnutí úrokově zvýhodnění půjčky nebudou dodrženy tyto podmínky pro osvobození, představuje peněžní zvýhodnění zaměstnance zdanitelný příjem ve výši rozdílu mezi obvyklou výší úroku používaném peněžními ústavy a výší úroku z poskytnuté půjčky. Tento příjem bude rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel nemá možnost zahrnout si poskytnuté návratné půjčky svým zaměstnancům do daňových výdajů, a proto je může poskytovat pouze z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění. V případě poskytnutí úročené půjčky, představují sjednané úroky u zaměstnavatele zdanitelný příjem. [15]

18. Sociální výpomoc zaměstnancům

Zaměstnavatel může též svým zaměstnancům poskytovat sociální výpomoc. [14]

Daňové řešení u zaměstnance

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům sociální výpomoc v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, jsou tyto příjmy na straně zaměstnance od daně z příjmů osvobozeny až do výše 500 000 Kč avšak za předpokladu, že jsou vypláceny z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. [8]

Ostatní nenávratné půjčky poskytnuté pro jiné účely nebo ve vyšší částce na výše jmenovanou sociální výpomoc představují vždy zdanitelný příjem zaměstnance, který se ovšem nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [14, 15]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Zaměstnavatel si může uplatit částky poskytnuté svým zaměstnancům jako jednorázovou sociální výpomoc jako daňové výdaje, avšak za podmínky, že tak musí být sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní či jiné smlouvě. Pokud tomu tak není, může poskytovat tuto výpomoc pouze z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. [14, 15]

4 Praktická část

Vlastní práce je věnována konkrétní problematice poskytování zaměstnaneckých benefitů v rámci dvou společností, z nichž každá uplatňuje jiný systém jejich poskytování. Prostřednictvím dotazníkového šetření byly tyto dva systémy porovnány a následně byly učiněny návrhy a opatření vedoucí k jejich zefektivnění.

Z důvodu zachování důvěrných informací si společnosti nepřejí být jmenovány, a proto budou v práci označeny jako společnost A a Z. Všechny číselné údaje uvedených benefitů jsou pouze fiktivní částky.

4.1 Společnost A

Společnost A působí na českém trhu v oblasti veřejného zdravotního pojištění již od roku 1992. Hlavní činnost této společnosti spočívá ve výběru veřejného zdravotního pojištění a s tím spojených úhrad za zdravotní péči, a dále ve zprostředkování cestovního pojištění a připojištění.

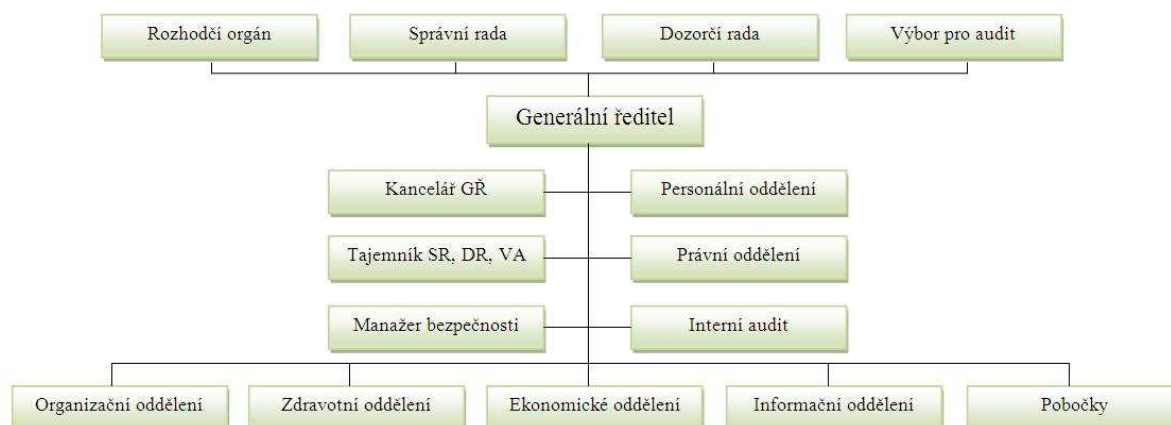
Jejím hlavním cílem je snaha být svým klientům stabilním, solidním a solidárním partnerem, a to především na základě zajištění přístupu ke kvalitní zdravotní péči.

Hlavní ústředí společnosti – ředitelství sídlí v Praze a v rámci celé České republiky je k dispozici 8 poboček a více než 80 teritoriálních pracovišť.

4.1.1 Organizační struktura

Organizační struktura je uspořádána následovně:

Schéma č. 3: Organizační struktura společnosti A



Pramen: interní zdroje společnosti

Mezi hlavní orgány společnosti patří Rozhodčí orgán, Správní a Dozorčí rada a Výbor pro audit, kterým je podřízen Generální ředitel.

Správní rada je složena z 15 členů a rozhoduje o zásadních otázkách týkajících se činnosti společnosti jako celku. Dozorčí rada se skládá z 9 členů a funguje jako kontrolní orgán společnosti. Rozhodčí orgán rozhoduje ve věcech placení pojistného, pokut, penále, apod. Výbor pro audit sleduje procesy spojené se sestavováním účetní závěrky včetně jejího auditu.

Generální ředitel má dohled nad jednotlivými odděleními. Jednotlivá oddělení jsou dále členěna na jednotlivé skupiny, které má na starosti vedoucí.

4.1.2 Pracovní doba a její rozvržení

Základní délka pracovní doby činí 40 hodin týdně. Zaměstnanci vykonávají výkon práce v rámci pružné pracovní doby, kdy základní pracovní doba stanovená zaměstnavatelem trvá od 9:00 do 14:00 hodin. V rámci tohoto úseku je zaměstnanec povinen být přítomný na pracovišti. Volitelná pracovní doba je stanovena od 6:30 do 18:30 hodin, kdy zaměstnanec si sám zvolí začátek a konec pracovní doby a to tak, aby průměrná týdenní pracovní doba byla naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Zaměstnanec má nárok na přestávku na jídlo a oddech, kterou musí vyčerpat nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Proto se pohybuje v rozmezí od 11:00 do 14:00 hodin a délka jejího trvání činí 30 minut. Tato přestávka se nezahrnuje do odpracované doby.

4.1.3 Systém odměňování

Zaměstnanci jsou odměňováni měsíční mzdou, která se skládá ze základní mzdy a dalších složek, které tvoří:

- **Osobní příplatek** – přísluší zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci,
- **Příplatek za vedení** – přísluší vedoucímu oddělení a vedoucímu skupiny podle počtu jimi řízených zaměstnanců nebo podle náročnosti práce související s vedením

oddělení nebo skupiny. Příplatek náleží též zaměstnanci, který dočasně zastupuje svého nepřítomného vedoucího v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, a to nepřetržitě po dobu delší než 20 pracovních dní,

- **Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas** – za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou též dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo příplatku,
- **Mzda a náhradní volno za práci ve svátek** – za práci ve svátek náleží zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno. Za dobu čerpání náhradního volna má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku (100 %) namísto náhradního volna. Pokud zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku,
- **Doplatek ke mzdě při výkonu jiné práce** – přísluší zaměstnanci za dobu převedení, a to ve výši průměrného výdělku, kterého dosahovat před převedením.
- **Mimořádně odměny** – přísluší zaměstnanci za úspěšné splnění mimořádného úkolu nebo za splnění úkolu v mimořádné kvalitě,
- **Tematické odměny** – přísluší zaměstnanci na úrovni organizačních útvarů za tematický úkol zaměřený na řešení potřeb a významných úkolů dané organizační jednotky,
- **Jubilejní odměny** – přísluší zaměstnanci za ocenění jeho pracovních zásluh (při životním jubileu dovršení 50 let věku, při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního nebo předčasného důchodu, při ocenění zásluh při dosažení délky 5/10/15 let nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele.

4.1.3.1 Sociální fond

Zaměstnavatel má na základě právního předpisu povinnost tvořit sociální fond k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb svých zaměstnanců. Základní zdroj fondu představuje příděl ve výši 2 % z ročního objemu vyplacených mezd. Další zdroje tvoří úroky z finančních prostředků uložených na bankovním účtu tohoto fondu a splátky půjček poskytnutých zaměstnancům.

Podmínky čerpání a výdajů fondu jsou dány kolektivní smlouvou a návaznými interními předpisy. K významným položkám čerpání patří především poskytování zaměstnaneckých půjček, příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění a příspěvek na stravování.

4.1.4 Forma poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům benefity formou fixního způsobu, a to na základě sjednání v kolektivní smlouvě a vnitřním předpisu. Tyto benefity jsou určeny pro všechny zaměstnance a je pouze na jejich uvážení, zda je využijí či nikoli. Dále také poskytuje nadstandardní balíčky určené pro vybranou skupinu klíčových zaměstnanců a manažerů (mobilní telefon, manažerské vozidlo).

Poskytované zaměstnanecké benefity:

Notebook – mají k dispozici zaměstnanci vedoucích oddělení a zaměstnanci pracující v terénu, kteří ho nezbytně potřebují pro výkon své práce.

Připojení k internetu – přístup k internetu má každý zaměstnanec, avšak v časovém omezení podle výkonu práce. Zaměstnanci na vyšší úrovni managementu (generální ředitel, ředitelé a vedoucí jednotlivých oddělení) mají internet k dispozici bez omezení po celý den, zaměstnanci na střední úrovni managementu mají přístup od 12:00 hod. a ostatní zaměstnanci až od 16:00 hod. Toto omezení bylo nařízeno z důvodu efektivnější organizace práce.

Pevná linka – má k dispozici každý zaměstnanec. Soukromé hovory jsou na konci každého měsíce vyúčtovány.

Mobilní telefon – mají pouze zaměstnanci na vyšších pozicích a dále zaměstnanci, kteří ho nezbytně potřebují pro výkon své práce (hospodářští pracovníci, IT oddělení). Soukromé hovory jsou vyúčtovány na konci každého měsíce a jsou vázány limitem.

Manažerské vozidlo – je k dispozici pouze pro ředitele jednotlivých oddělení, kterým se zahrnuje do superhrubé mzdy i vyměřovacího základu pro odvod zákonného pojistného nepeněžní příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc.

Zaměstnanec disponuje možností půjčit si vozidlo za účelem služební cesty. Pro soukromé účely je nutný souhlas ředitele oddělení a zaměstnanec hradí náklady za ujeté kilometry.

Příspěvek na penzijní připojištění, kapitálové životní pojištění a důchodové pojištění

– zaměstnanec má po skončení zkušební doby možnost volby jedné z nabízených možností příspěvků, na kterou mu zaměstnavatel přispívá určitou částkou za podmínky, že výše této částky odpovídá minimální částce, kterou si zaměstnanec ukládá sám. Výše částky přispívané zaměstnavatelem je omezena. Příspěvek poskytuje zaměstnavatel ze sociálního fondu a na straně zaměstnance se jedná o nepeněžní příspěvek, který je od daně z příjmů osvobozen.

Příspěvek na stravování – nárok na příspěvek z ceny jednoho jídla za jeden pracovní den mají všichni zaměstnanci, kteří jsou přítomni v práci alespoň 3 hodiny v rámci pracovního dne. Zaměstnavatel poskytuje stravenky v hodnotě 90 Kč, kdy se tato jmenovitá hodnota stravenky považuje za cenu jednoho jídla. Znamená to tedy, že 49,50 Kč (55 %) z této hodnoty zahrnuje zaměstnavatel do daňových výdajů, 11 Kč hradí ze sociálního fondu a zbylých 29,50 Kč si zaměstnanec hradí sám.

Příspěvky na kulturní, rekreační a sportovní vyžití – jedná se především o příspěvky na akce pořádané centrálně společností nebo v rámci ředitelství a poboček (sportovní a turistické pochody, kuželky, bowling, vánoční večírek) a dále o jednorázové příspěvky zaměstnavatele na dovolenou, sport a kulturu (na nákup vstupenek do kin, na divadelní představení, různé sportovní akce, apod.). Zaměstnavatel poskytuje příspěvky v nepeněžní formě ze sociálního fondu, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů.

Odborný rozvoj a vzdělávání – zaměstnavatel se podílí na odborném rozvoji svých zaměstnanců. Na jedné straně zajišťuje prohlubování jejich kvalifikace, za které jim poskytuje mzdu. Na straně druhé zajišťuje zvyšování jejich kvalifikace, a to na základě písemné kvalifikační dohody. V této souvislosti poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno v potřebném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku a zaměstnanec se zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let od zahájení zvyšování kvalifikace nebo uhradit

zaměstnavateli vynaložené náklady. Obě tyto formy odborného rozvoje poskytuje až po skončení zkušební doby zaměstnance.

Zaměstnavatel také vysílá vybrané zaměstnance na **odborná školení, kurzy a stáže**. V této souvislosti pořádá následně pracovní porady za účelem výměny zkušeností. Dále hradí svým zaměstnancům **kurzy cizích jazyků**.

V neposlední řadě zajišťuje zaměstnavatel pro své zaměstnance v rámci jejich odborného rozvoje zpřístupnění odborné literatury.

Zaměstnavatel poskytuje veškeré příspěvky na odborný rozvoj a vzdělávání svých zaměstnanců ze sociálního fondu, a to v nepeněžní formě. Tato nepeněžní plnění souvisí s předmětem jeho činnosti a jsou na straně zaměstnance od daně z příjmů osvobozena.

Zaměstnanecké půjčky – zaměstnanci mají možnost využít jednorázovou návratnou bezúročnou půjčku určenou výhradně na bytové účely. Půjčku poskytuje zaměstnavatel ze sociálního fondu, a to ve výši, na kterou se vztahuje ze zákona o dani z příjmů osvobození.

Sociální výpomoc – zaměstnanec, který se ocitne v tíživé finanční situaci, má možnost využít jednorázový finanční příspěvek zaměstnavatele jako sociální výpomoc. Příspěvek může být rovněž poskytnut rodině zemřelého zaměstnance v případě jeho smrti. Zaměstnavatel poskytuje příspěvky ze sociálního fondu. U zaměstnance, který se ocitl v tíživé finanční situaci představuje finanční příspěvek zdanitelný příjem, který se ovšem nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Výše příspěvku, který poskytuje zaměstnavatel rodině zemřelého zaměstnance je od daně z příjmů osvobozena.

Příspěvek na občerstvení – při pořádání porad má zaměstnanec zajištěno občerstvení. Náklady na občerstvení hradí zaměstnavatel ze sociálního fondu a na straně zaměstnance je toto nepeněžní plnění od daně osvobozeno.

Dovolená – zaměstnanec má nárok na dovolenou za kalendářní rok v délce trvání 4 týdnů. Zaměstnavatel tuto dobu prodlužuje ještě o jeden týden. Zaměstnanec má tedy k dispozici 5 týdnů dovolené, kdy mu za dobu jejího čerpání přísluší náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.

Poukázky Flexi Pass – zaměstnanec má možnost využít mnohoúčelové poukázky, které lze uplatnit téměř ve všech oblastech poskytování benefitů (kultura, sport, relaxace, dovolená, vzdělávání, nákup léků a zdravotních pomůcek, apod.) s výjimkou plateb v restauracích a supermarketech. Zaměstnavatel hradí náklady za pořízení poukázek ze sociálního fondu. Na straně zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, který nemá žádný dopad na čistou mzdu.

4.2 Společnost Z

Společnost Z působí na mezinárodních trzích více než 85 let. Na českém trhu se řadí mezi přední společnosti v oblasti hlasových a datových služeb. Hlavní činnost této společnosti spočívá v prodeji a distribuci telekomunikačních služeb a poskytování ICT služeb.

Globální působnost a mezinárodní korporátní kultura přináší zaměstnancům i zákazníkům globální možnosti. Společnost se snaží u svých zaměstnanců podporovat jejich osobní i profesionální rozvoj.

4.2.1 Organizační struktura

Organizační struktura je uspořádána následovně:

Schéma č. 4: Organizační struktura společnosti Z



Pramen: interní zdroje společnosti

Mezi hlavní orgány společnosti patří Valná hromada, Dozorčí rada, Představenstvo a Výbor pro audit, kterým je jako u první společnosti podřízen Generální ředitel.

Valná hromada je složena z akcionářů společnosti a rozhoduje o zásadních hospodářských, organizačních a provozních záležitostech. Dozorčí rada je složena z 15 členů a dohlíží na výkon působnosti představenstva a realizaci podnikatelské činnosti. Výbor pro audit představuje samostatný orgán společnosti a skládá se z 6 členů. Jeho funkce spočívá ve sledování procesů týkajících se statutárního auditu, sestavování a ověřování finančních výkazů a hodnocení účinnosti vnitřního kontrolního systému společnosti. Představenstvo tvoří 7 členů a vykonává funkci statutárního orgánu, který řídí činnost společnosti a jedná jejím jménem.

Generální ředitel vykonává dohled nad jednotlivými odděleními. Jednotlivá oddělení mají na starost příslušní manažeři.

4.2.2 Pracovní doba a její rozvržení

Základní délka pracovní doby činí 40 hodin týdně. Zaměstnanci vykonávají výkon práce v rámci rovnoměrně rozvržené pracovní době. Základní pracovní doba stanovená zaměstnavatelem trvá od 8:00 do 16:30 hodin. Do tohoto úseku je již zahrnuta přestávka na jídlo a oddech, která se pohybuje v rozmezí od 11:00 do 13:00 hodin v délce trvání 30 minut.

4.2.3 Systém odměňování

Zaměstnanci jsou odměňováni měsíční mzdou, která se skládá ze základní mzdy a dalších pobídkových složek, které tvoří:

- **Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas** – za tuto dobu přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci poskytnutí náhradního volna místo příplatku,
- **Mzda a náhradní volno za práci ve svátek** – náleží zaměstnanci, který vykonával práci ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku (100 %) namísto náhradního volna. Pokud zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku,

- **Doplatek ke mzdě při výkonu jiné práce** – přísluší zaměstnanci za dobu převedení, a to ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením,
- **Mimořádné odměny** – přísluší zaměstnanci za úspěšné splnění mimořádného úkolu nebo za splnění úkolu v mimořádné kvalitě,
- **Jubilejní odměny** – přísluší zaměstnanci při dovršení věku 50 let avšak za podmínky, že jeho pracovní poměr u zaměstnavatele k tomuto dni trval nejméně 5 let,
- **Bonusy** – přísluší zaměstnanci v závislosti na jeho roli ve společnosti a na plnění individuálních a celofiremních cílů. Vyplácejí se čtvrtletně.

4.2.3.1 Sociální fond

Zaměstnavatel dobrovolně zřizuje sociální fond k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb svých zaměstnanců. Základní zdroj fondu představuje příděl ve výši 2,3 % z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů.

Podmínky čerpání a výdajů fondu jsou dány stejně jako u společnosti A kolektivní smlouvou a návaznými interními předpisy.

4.2.4 Forma poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům především volitelné benefity formou systému **cafeterie** v rámci vytvořeného interního systému. Každý benefit má svoji hodnotu, kterou tvoří skutečná výše příspěvku v korunách, případně zahrnuje i dodatečné náklady zaměstnavatele. Zaměstnanec získává určitý počet bodů, který následně směňuje za jím vybrané benefity. Body ze systému cafeterie jsou přepočítávány na peníze prostřednictvím koeficientů. Základní koeficient je 1, neboli jeden bod představuje hodnotu 1 Kč.

Zaměstnanec si volí benefity každý rok, a to vždy na rok dopředu. Benefity může zaměstnanec čerpat pouze po dobu trvání pracovního poměru, avšak až po skončení tříměsíční zkušební doby. Zároveň musí mít podepsané prohlášení o srážce ze mzdy. Nevyčerpané body nelze převádět do dalších období.

Zaměstnavatel poskytuje též část benefitů formou **fixního způsobu**. Tyto benefity jsou určené pro všechny zaměstnance a záleží pouze na jejich uvážení, zda je využijí či nikoli.

4.2.4.1 Fixní forma benefitů

Mobilní telefon – po skončení zkušební doby má každý zaměstnanec nárok na poskytnutí mobilního telefonu s možností jeho pravidelné obměny.

Manažerské vozidlo – mají k dispozici ředitelé jednotlivých oddělení a zaměstnanci obchodního týmu, kterým se do superhrubé mzdy a vyměřovacího základu pro odvod zákonného pojistného zahrnuje zdanitelný příjem ve výši 1% vstupní ceny vozidla za každý i započatý měsíc. Zaměstnanec disponuje možností vypůjčit si vozidlo, avšak pro soukromé účely hradí náklady za ujeté kilometry formou srážky ze mzdy a zároveň se mu taktéž zahrnuje 1 % vstupní ceny vozidla do zdanitelné mzdy a vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Osobní rozvoj a vzdělávání – zaměstnavatel se podílí na osobním a profesním rozvoji svých zaměstnanců prostřednictvím propracovaného systému školení a vzdělávání. Pro všechny nové zaměstnance zajišťuje adaptační programy, jejichž smyslem je umožnit zaměstnanci snadnou a rychlou orientaci ve společnosti. Pro skupiny zaměstnanců, kteří jsou v přímém kontaktu se zákazníky zajišťuje úvodní tréninky, které jsou zaměřeny na zkvalitnění komunikace se zákazníkem. Dále zajišťuje různé profesní tréninky, které mají přispívat k dlouhodobému pracovnímu výkonu a v neposlední řadě zajišťuje i různé programy určené pro rozvoj manažerských kompetencí, doplňování a zlepšování úrovně pracovních znalostí, zdokonalení obchodních dovedností, apod.

Zaměstnavatel poskytuje veškeré příspěvky na odborný rozvoj a vzdělávání svých zaměstnanců ze sociálního fondu, a to v nepeněžní formě. Tato nepeněžní plnění souvisí s předmětem jeho činnosti a jsou na straně zaměstnance od daně z příjmů osvobozena.

Dovolená – zaměstnanec má nárok na dovolenou za kalendářní rok v délce trvání 4 týdnů. Zaměstnavatel prodlužuje tuto dobu ještě o jeden týden pod podmínkou, že zaměstnanec vyčerpá alespoň 4/5 nároku do konce kalendářního roku, v němž mu právo na dovolenou vzniklo. Za dobu čerpání dovolené náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zvýšené odstupné – pokud se zaměstnanec stane nadbytečným z organizačních důvodů, může při rozvázání pracovního poměru dohodou obdržet zvýšené odstupné, podle délky odpracovaných let. Na straně zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, který se však nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Sick day – zaměstnanec, který z důvodu zdravotní indispozice nebyl přítomen v práci, může využít Sick day, avšak maximálně v rozsahu 3 pracovních dnů v rámci kalendářního roku. Jedná se o plně hrazené 3 dny volna bez předložení lékařského potvrzení. Zaměstnanci je za tyto dny poskytována náhrada mzdy ve výši 75 % průměrného výdělku.

Příspěvek na stravování – nárok na příspěvek z ceny jednoho jídla za jeden pracovní den mají všichni zaměstnanci, kteří jsou přítomni v práci alespoň 3 hodiny v rámci pracovního dne. Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky v hodnotě 75 Kč. Z této nominální hodnoty zahrnuje zaměstnavatel částku 41,25 Kč (55 %) do daňových výdajů, 8,75 Kč hradí ze sociálního fondu a zbylých 25 Kč si zaměstnanec hradí sám formou srážky ze mzdy.

4.2.4.2 Volitelné benefity formou caterie

- Příspěvek na penzijní připojištění u libovolného penzijního fondu v ČR,
- Příspěvek na soukromé životní pojištění,
- Slevy na poskytované služby společnosti,
- Sleva na zboží ve značkových prodejnách, které spolupracují se společností,
- poukázky Flexi Pass,
- Havarijní pojištění služebního vozidla, které zaměstnanec používá pro pracovní i soukromé účely,
- Příspěvek na zdravotní péči,
- Jazykový poukaz na výuku cizího jazyka,
- Příspěvek zahrnovaný do mzdy, který zaměstnanec obdrží ve výplatě mzdy. Příspěvek je určený pro účely vzdělávání, stavebního spoření, dopravy do a ze zaměstnání, pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli, havarijního pojištění soukromého vozidla.

Výše uvedené volitelné benefity poskytuje zaměstnavatel ze sociálního fondu, a to výhradně formou nepeněžního plnění. Výjimku tvoří pouze Slevy na poskytované služby společnosti, kdy rozdíl mezi cenou, kterou platí zaměstnanec a obvyklou cenou služby představuje zdanitelný příjem zaměstnance, který tvoří rovněž součást vyměřovacího základu pro odvod pojistného a dále Finanční příspěvek zahrnovaný do mzdy, který je rovněž součástí zdanitelné mzdy a vyměřovacího základu pro odvod zákonného pojistného. Ostatní nepeněžní plnění nemají žádný dopad na čistou mzdu zaměstnance.

4.3 Dotazníkové šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo získat ucelený přehled o spokojenosti zaměstnanců společnosti A a společnosti Z v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Hlavní snahou bylo nejprve zjistit, jak zaměstnanci ze svého pohledu vnímají poskytované benefity, které považují za hodnotné, které nejčastěji využívají a které jim naopak v nabídce chybí a rádi by je nově ve svém zaměstnání uvítali.

Další oblast dotazníkového šetření byla zaměřena na systém poskytování zaměstnaneckých benefitů formou caterie. V tomto směru bylo především snahou zjistit, zda zaměstnanci vůbec systém caterie znají, jak ho hodnotí, zda by o tento systém měli zájem pokud se s ním nikdy nesetkali a nemají s ním vlastní zkušenost ze zaměstnání a v neposlední řadě jak si představují, aby tento systém z hlediska nabídky zaměstnaneckých benefitů vypadal.

Dotazník se skládá z 18 otázek, kde jsou kombinovány otázky uzavřené s možností výběru jedné z uvedených variant a dále též otázky otevřené, které umožňují respondentovi vyjádřit svůj vlastní názor k problematice dané otázky. V případě nesrozumitelnosti otázek byla respondentům umožněna zpětná komunikace. Úplné znění dotazníku je uvedeno v příloze č. 3. Veškeré procentuální hodnoty z dotazníkového šetření jsou zaokrouhleny na celé jednotky.

4.3.1 Základní údaje o respondentech

Celkově bylo rozesláno 150 dotazníků, které byly ve stejném poměru rozděleny mezi společnost A a Z. V každé z uvedených společností byly předloženy k vyplnění tak,

aby bylo možné získat odpovědi od zaměstnanců ze všech pracovních pozic v rámci jejich organizační struktury.

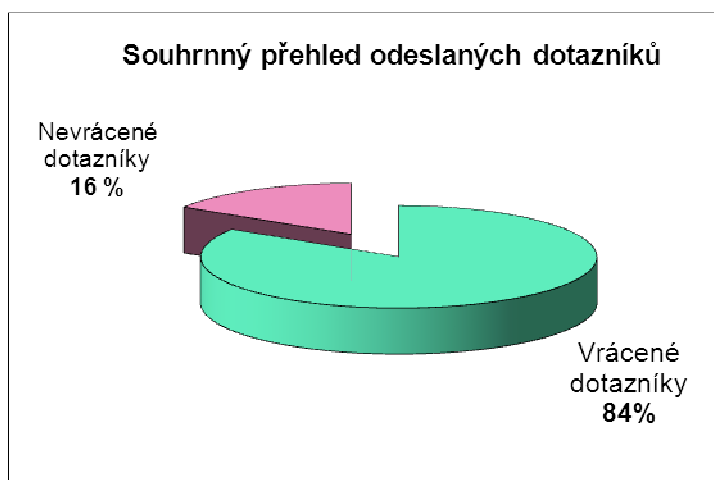
Ze společnosti A bylo doručeno zpět 66 vyplněných dotazníků, tedy přesně 88 % a ze společnosti Z 60 vyplněných dotazníků, tedy rovných 80 %. Podrobnější přehled je uveden v tabulce č. 4. Celkově se tedy vrátilo 126 vyplněných dotazníků, neboli 84 %, což názorně vyplývá z grafického znázornění (grafu č. 1) uvedeného níže.

Tabulka č. 4: Podrobný přehled odeslaných dotazníků z pohledu každé společnosti

Název společnosti	Odeslané dotazníky		Vracené dotazníky		Nevracené dotazníky	
	ks	%	Ks	%	ks	%
A	75	100	66	88	9	12
Z	75	100	60	80	15	20
Celkem	150	-	126	-	24	-

Pramen: vlastní

Graf č. 1: Souhrnný přehled odeslaných dotazníků

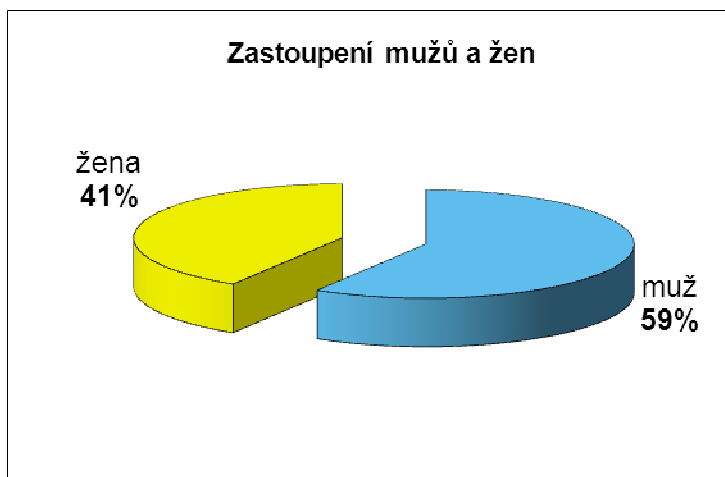


Pramen: vlastní

Pohlaví

Dotazník vyplnilo 74 mužů a 52 žen, procentuální zastoupení znázorňuje graf č. 2.

Graf č. 2: Zastoupení mužů a žen

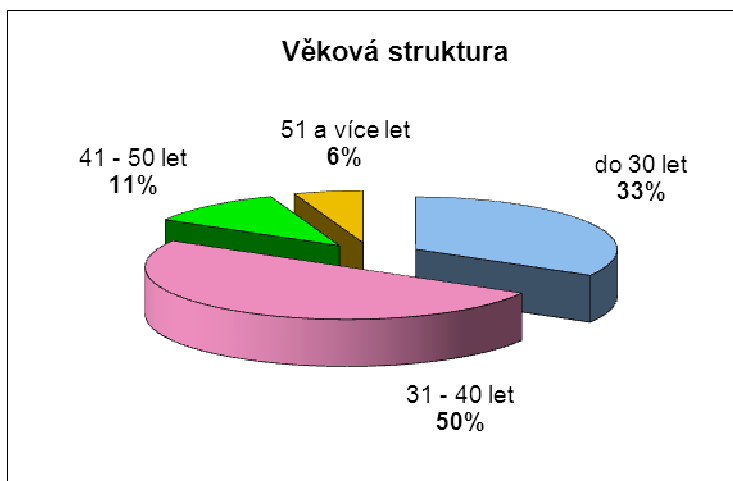


Pramen: vlastní

Věková kategorie

Z hlediska věkové kategorie bylo nejvíce zastoupených respondentů z kategorie 31 až 40 let – celých. Tato kategorie tvoří přesně polovinu všech dotazovaných. Nejmenší zastoupení představují zaměstnanci ve věku 51 a více let – pouhých 6 %.

Graf č. 3: Věková struktura

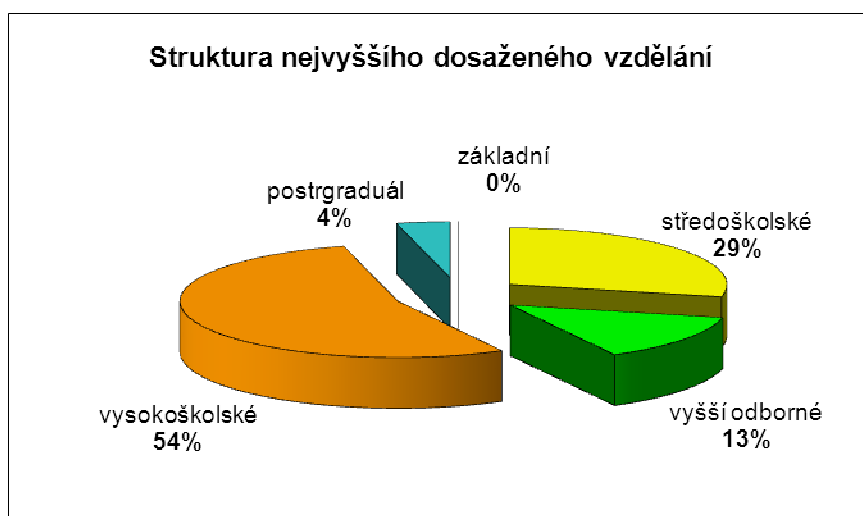


Pramen: vlastní

Nejvyšší dosažené vzdělání

Více než polovina dotazovaných respondentů dosáhla vysokoškolského vzdělání. Dále následují respondenti, kteří mají ukončené středoškolské vzdělání. Za zmínění stojí jistě to, že ani jeden z dotazovaných respondentů neukončil své studium pouze dosažením základního vzdělání.

Graf č. 4: Struktura nejvyššího dosaženého vzdělání

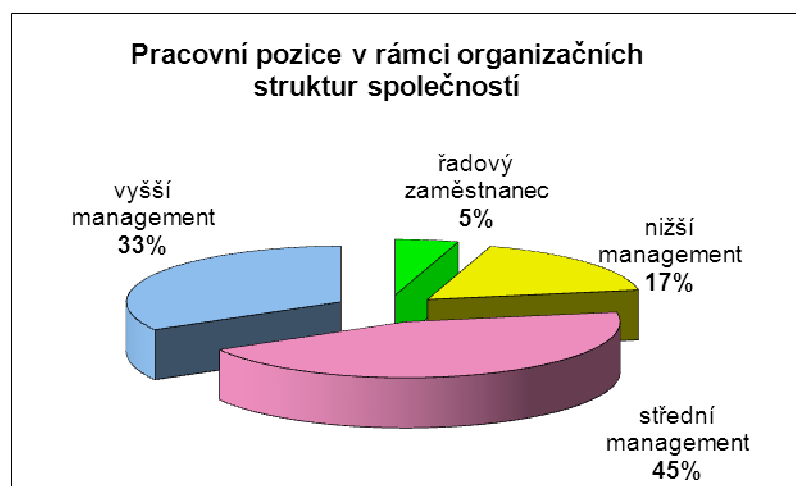


Pramen: vlastní

Pracovní pozice v rámci organizačních struktur společností

Složení dotazovaných respondentů pokrylo celou organizační strukturu z hlediska pracovních pozic. Největší zastoupení z nich měli respondenti, kteří pracují na úrovni středního managementu. Naopak nejmenší zastoupení měli respondenti z řad řadových zaměstnanců.

Graf č. 5: Pracovní pozice v rámci organizačních struktur společností



Pramen: vlastní

4.3.2 Vyhodnocení jednotlivých otázek

V další části dotazníku byly respondentům položeny otázky, které měly za úkol identifikovat jejich preference v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Získané výsledky byly zpracovány pomocí grafů a tabulek.

Otázky:

1) Považujete poskytování zaměstnaneckých benefitů za ... ?

Z grafu č. 6 vyplývá, že zaměstnanci chápou poskytování zaměstnaneckých benefitů odlišnými způsoby. Ve dvou případech došlo k naprosté shodě, kdy 39 % respondentů považuje poskytování zaměstnaneckých benefitů za samozřejmost a rovněž i dalších 39 % respondentů je považuje za nadstandardní plnění poskytované navíc ke mzdě. Zřetelně nižší zastoupení má význam benefitů jako nástroj pro zvýšení motivace. Nelze opomenout, že záměru zaměstnavatele s cílem snížit si svou daňovou povinnost nepřisuzuje význam žádný z respondentů.

Graf č. 6: Význam benefitů z pohledu zaměstnanců



Pramen: vlastní

2) Rozhodujete se při výběru benefitů podle toho, jak jsou zatíženy daní z příjmů a odvody na sociální a zdravotní pojištění?

Při výběru benefitů bere ohled na jejich daňové zatížení a zatížení odvody na zákonné pojistné zanedbatelné množství respondentů. Naopak téměř naprostá většina k tomuto zatížení nepřihlíží, a to nejčastěji s uvedením důvodu, že je to nezajímá nebo vůbec netuší které benefity a jak jsou zatíženy.

Graf č. 7: Zatížení daní z příjmů a odvody na sociální a zdravotní pojištění



Pramen: vlastní

3) Uved'te 3 benefity, které jsou pro Vás nejzajímavější (kterých si nejvíce ceníte).

Absolutně nejvíce si zaměstnanci cení benefitu v podobě jednoho týdne dovolené navíc. Mezi další velmi hodnotné benefity patří využívání manažerského vozidla i pro soukromé účely, pružná pracovní doba a příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. Celkový přehled o nejzajímavějších benefitech z pohledu respondentů je uveden v níže uvedené tabulce č. 5.

Tabulka č. 5: Nejzajímavější benefity

Nejzajímavější benefity	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Pořadí
Týden dovolené navíc	126	33,33	1.
Manažerské vozidlo i pro soukromé účely	82	21,69	2.
Pružná pracovní doba	60	15,87	3.
Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	43	11,38	4.
Stravenky	29	7,67	5.
Sick day	19	5,03	6.
Poukázky Flexi Pass	13	3,44	7.
Mobilní telefon i pro soukromé účely	6	1,59	8.
Celkem	378	100	-

Pramen: vlastní

4) Uved'te 3 benefity, které nejčastěji využíváte

Naprostο všichni respondenti využívají stravenky. Z dalších velmi často využívaných benefitů byl uváděn příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění, mnohoúčelové poukázky Flexi Pass a využívání manažerského vozidla i pro soukromé účely. Ostatní hojně využívané benefity jsou uvedeny níže v tabulce č. 6.

Tabulka č. 6: Nejčastěji využívané benefity

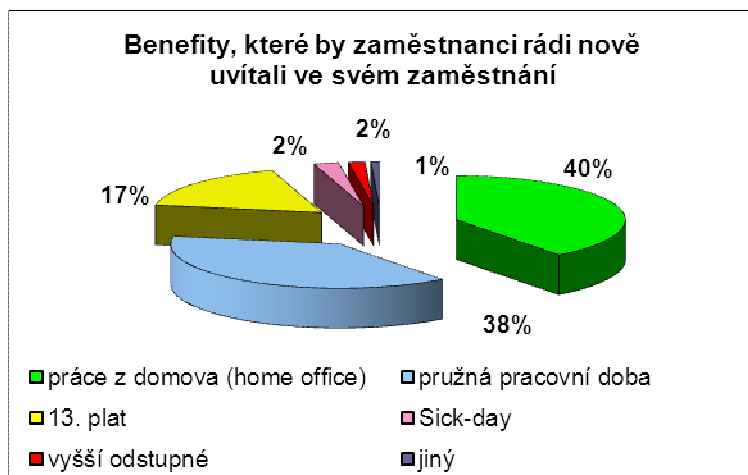
Nejvyužívanější benefity	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Pořadí
Stravenky	126	33,33	1.
Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	66	17,46	2.
Poukázky Flexi Pass	60	15,87	3.
Manažerské vozidlo i pro soukromé účely	55	14,55	4.
Příspěvek na sport, kulturu a rekreaci	33	8,73	5.
Mobilní telefon i pro soukromé účely	31	8,20	6.
Slevy na zboží či služby poskytované společnostmi	7	1,85	7.
Celkem	378	100	-

Pramen: vlastní

5) Který benefit byste ve svém zaměstnání nově uvítali?

Téměř polovina respondentů se shodla na tom, že by nově ve svém zaměstnání uvítala především možnost pracovat z domova (tzv. home office). O několik méně respondentů by dále nově uvítalo pružné rozvržení pracovní doby. Velké zastoupení má i zařazení 13. platu mezi nabídku poskytovaných benefitů. Zajímavostí, kterou nelze opomenout, je skutečnost, že právě jeden z respondentů uvedl jiný návrh benefitu, a to v podobě poskytování příspěvku na mateřskou školku.

Graf č. 8: Benefity, které by zaměstnanci rádi ve svém zaměstnání nově uvítali

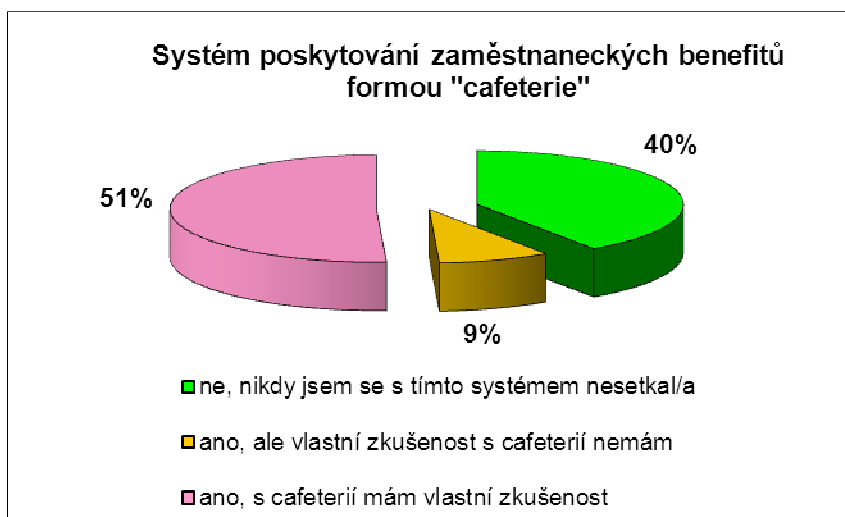


Pramen: vlastní

6) Setkali jste se někdy se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů formou „cafeterie“?

Z grafu č. 9 je zřejmé, že se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů formou „cafeterie“ se setkala více než polovina dotazovaných respondentů, přičemž jen nepatrné procento z ní nemá s cafeterií vlastní zkušenost ze zaměstnání. Na druhé straně však zbylá necelá polovina respondentů vůbec netuší, o jaký systém jde, neboť se s ním v životě neseťkala.

Graf č. 9: Systém poskytování zaměstnaneckých benefitů formou „cafeterie“

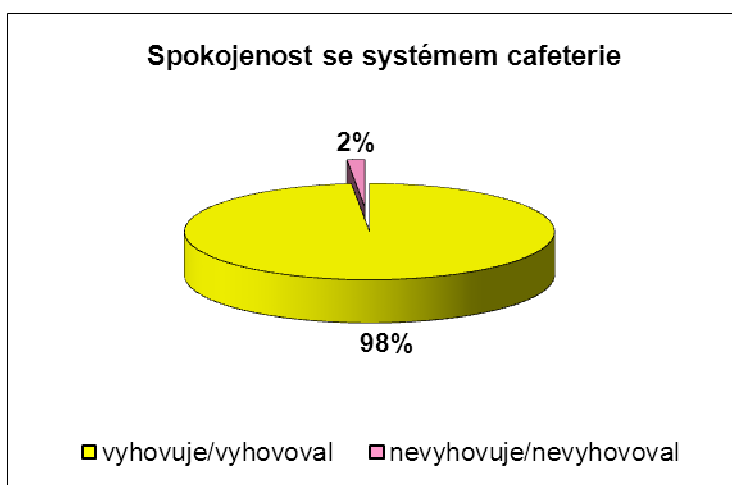


Pramen: vlastní

7) Máte-li s cafeterií vlastní zkušenost, tento systém Vám...?

Z celkové zastoupení 51% respondentů, kteří mají se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů formou cafeterie vlastní zkušenost ze zaměstnání, a to ať již ze současného či minulého, téměř absolutní většina uvedla, že jim tento systém naprosto vyhovoval (vyhovuje). Pouze jeden z dotazovaných uvedl, že s tímto systémem nebyl (není) spokojen.

Graf č. 10: Spokojenost se systémem cafeterie



Pramen: vlastní

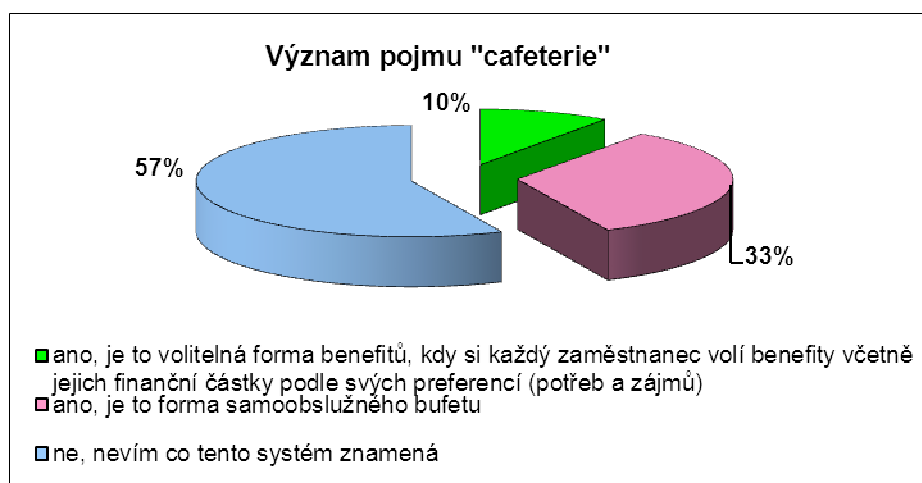
8) Proč Vám tento systém nevyhovuje/nevyhovoval?

Pouze jeden z dotazovaných respondentů, kteří mají s cafeterií vlastní zkušenost ze zaměstnání uvedl, že nebyl se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů formou cafeterie v minulém zaměstnání spokojen s uvedením důvodu, že poskytované volitelné zaměstnanecké benefity neodpovídaly jeho zájmům a potřebám. Dále také uvedl, že pokud by zaměstnavatel přehodnotil složení volitelných benefitů a přizpůsobil ho více skutečným preferencím svých zaměstnanců, neměl by proti tomuto systému jedinou připomínku.

9) Víte co systém cafeterie znamená?

Více než polovina dotazovaných respondentů, kteří se se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů formou cafeterie nikdy nesečkala (tzn. 40% z celkového počtu dotazovaných), nemá ani nejmenší představu o tom, co tento systém znamená. Většina ze zbývajících respondentů uvedla, že si pod pojmem cafeterie představují formu samoobslužného bufetu a pouze 5 respondentů přiřadilo tomuto systému správný význam.

Graf č. 11: Význam pojmu „cafeterie“



Pramen: vlastní

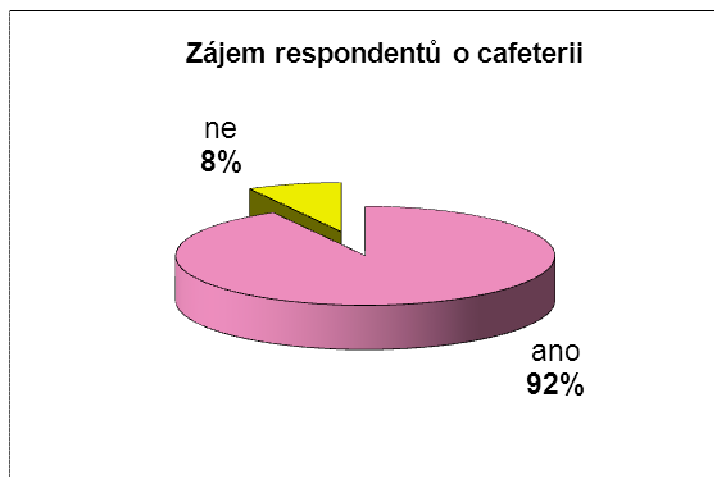
10) Měli byste o systém poskytování zaměstnaneckých benefitů formou cafeterie zájem?

Téměř absolutní většina dotazovaných respondentů, kteří se se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů formou cafeterie nikdy nesetkala nebo se s ním setkala, ale vlastní zkušenost s ním nemá, projevila o tento systém zájem.

Z tabulky č. 7 jasně vyplývá, že absolutně nejčastěji uváděným důvodem, který svědčí ve prospěch systému cafeterie, byla možnost výběru volitelných benefitů podle svých vlastních preferencí, potřeb a zájmů. S poněkud menším zastoupením uváděli respondenti důvod v podobě možnosti stanovit si podle svého uvážení finanční částku benefitu v rámci svého počtu disponibilních bodů. V neposlední řadě i několik málo respondentů shledává pozitivní důvod systému cafeterie v možnosti využívat více druhů zaměstnaneckých benefitů.

Naopak pouhých 8 % výše zmiňovaných respondentů neprojevilo o systém cafeterie zájem, a to s udáním důvodu, že je možnost systému poskytování zaměstnaneckých benefitů formou cafeterie nezajímá, neboť jsou naprosto spokojeni s fixním systémem zavedeným ve svém zaměstnání a nenapadá je tedy sebemenší důvod, proč by se tento systém měl nahradit jiným.

Graf č. 12: Zájem respondentů o cafeterii



Pramen: vlastní

Tabulka č. 7: Důvody pro zavedení cafeterie

Důvody pro zavedení cafeterie	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Výběr benefitů podle svých preferencí	41	71,93
Stanovení finanční částky benefitu	12	21,05
Využívání více druhů benefitů	4	7,02
Celkem	57	100

Pramen: vlastní

11) Měly by se podle Vašeho názoru poskytovat benefity všem zaměstnancům bez rozdílu?

Z celkového počtu dotazovaných respondentů se 43 % z nich domnívá, že by nárok na zaměstnanecké benefity měli mít všichni zaměstnanci bez rozdílu. Avšak více než polovina dotazovaných vyjádřila nesouhlas s tímto tvrzením a zastává názor, že poskytování zaměstnaneckých benefitů by mělo být odlišné s ohledem na různá kritéria.

Graf č. 13: Poskytování zaměstnaneckých benefitů všem zaměstnancům bez rozdílu

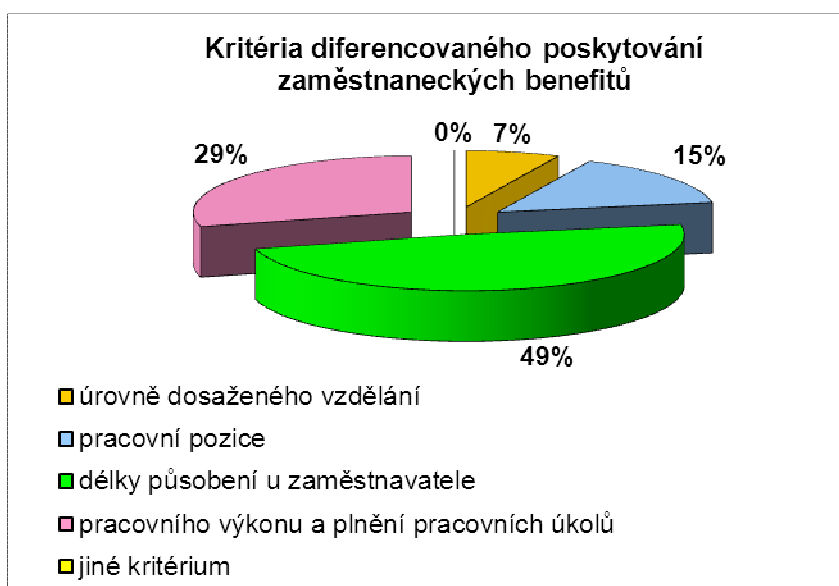


Pramen: vlastní

12) Podle jakých kritérií by měly být benefity poskytovány diferencovaně pro různé zaměstnance?

Z 57 % respondentů, kteří zastávají názor, že by se zaměstnanecké benefity měly poskytovat diferencovaně, téměř polovina uvedla, že by tak mělo být učiněno s ohledem na délku působení zaměstnance u zaměstnavatele. Jako další kritérium bylo též s celkově velkým zastoupením uvedeno kritérium pracovního výkonu a plnění pracovních úkolů. Nejmenší zastoupení mělo kritérium podle úrovně dosaženého vzdělání, ale i přesto by nemělo být rozhodně opomenuto.

Graf č. 14: Kritéria diferencovaného poskytování zaměstnaneckých benefitů



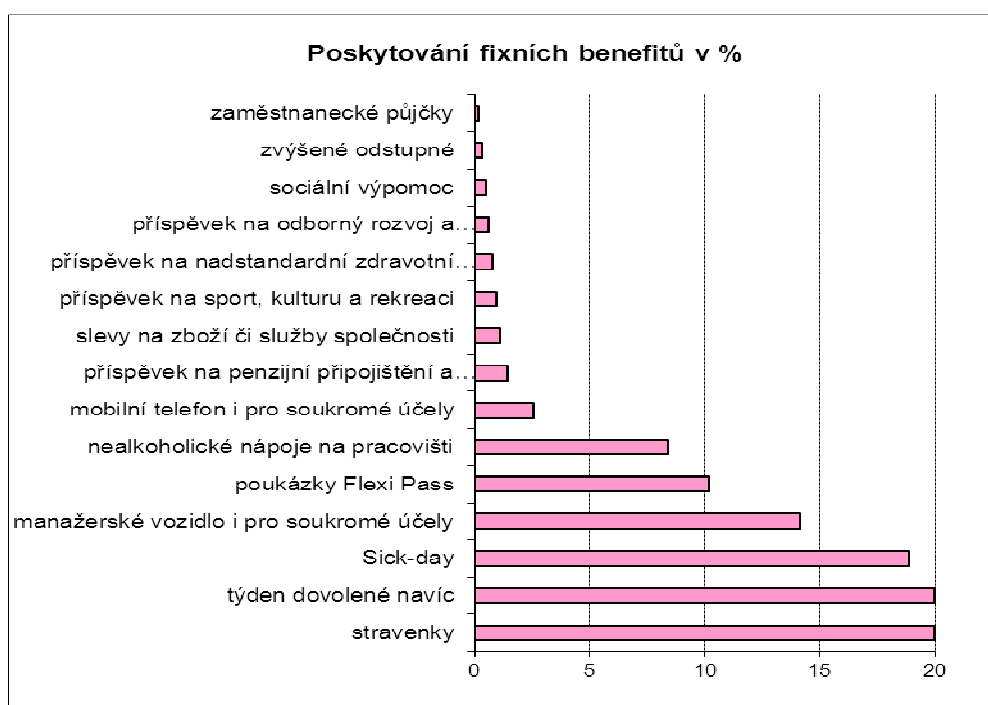
Pramen: vlastní

13) Které benefity by podle Vás měly být poskytovány jako fixní, neboli všem zaměstnancům?

Jak již vyplývá z grafu č. 15, názory dotazovaných respondentů týkajících se problematiky stanovení fixních benefitů se poněkud liší. Zcela na prvním místě by se podle respondentů měly poskytovat jako fixní benefity stravenky a týden dovolené navíc. Z dalších významných benefitů z tohoto pohledu lze uvést dny plně hrazeného volna Sick day, využívání manažerského vozidla i pro soukromé účely, mnohoúčelové poukázky Flexi Pass a také nealkoholické nápoje.

Na druhé straně je však pozoruhodné, že benefity v podobě notebooku, občerstvení na pracovišti, dopravy do a ze zaměstnání a příspěvku na bydlení nezvolil ani jeden z respondentů za fixní benefit, který by se měl poskytovat všem zaměstnancům.

Graf č. 15: Fixní benefity



Pramen: vlastní

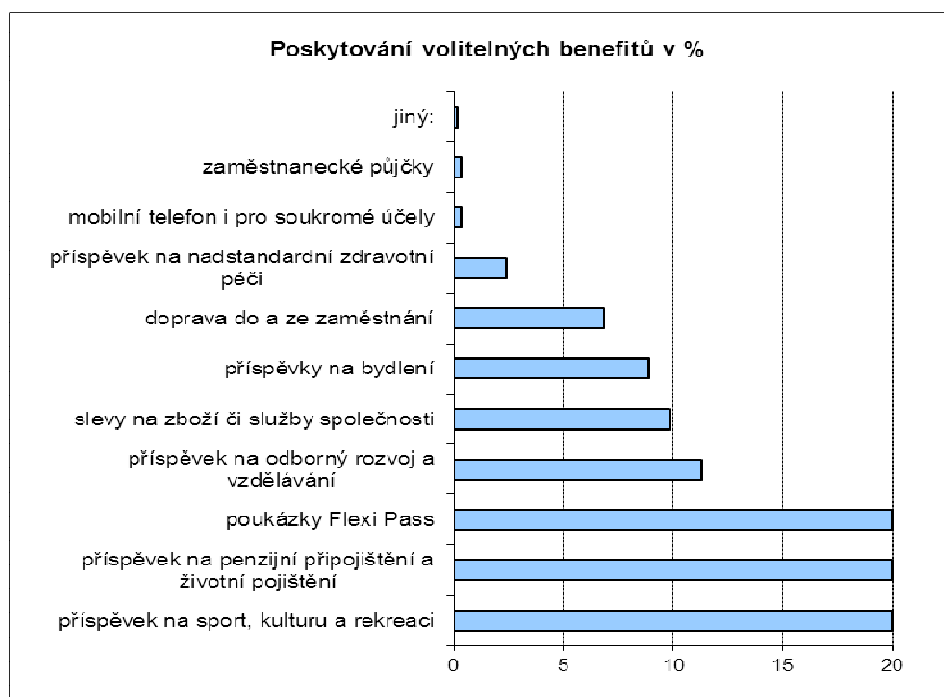
14) Které benefity by podle Vás měly být poskytovány jako volitelné, tedy formou cafeterie?

Při výběru benefitů, které by respondenti rádi uvítali jako volitelné, se jejich názory již poněkud shodovaly. Na prvním místě benefitů, které by měly být poskytovány formou cafeterie, se jednoznačně umístily se stejným procentním zastoupením hned 3 benefity, a to

příspěvek na sport, kulturu a rekreaci, příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění a mnohoúčelové poukázky Flexi Pass. Další významné zastoupení volitelných benefitů vykazuje příspěvek na odborný rozvoj a vzdělávání, slevy na zboží či služby společnosti, příspěvky na bydlení a doprava do a ze zaměstnání.

Velice pozoruhodné je, že řada benefitů uvedených u této otázky v dotazníku nemá z hlediska volitelných benefitů ani jediné zastoupení. Jedná se především o stravenky, využívání manažerského vozidla i pro soukromé účely, občerstvení na pracovišti, apod. Pouze jediný respondent uvedl, že kromě benefitů uvedených v nabídce dotazníku zvolil i jako volitelný benefit příspěvek na mateřskou školku. Kompletní přehled preferovaných volitelných benefitů je uveden v následujícím grafu č. 16.

Graf č. 16: Volitelné benefity



Pramen: vlastní

5 SOUHRNNÉ VYHODNOCENÍ A NÁVRH VLASTNÍHO ŘEŠENÍ

5.1 Souhrnné vyhodnocení

Z celkového počtu rozeslaných dotazníků bylo doručeno zpět 84 %. Z hlediska genderového složení byl podíl dotazovaných respondentů celkem vyrovnaný, avšak o něco více převažovali muži. Největší zastoupení měli respondenti ve věku 31 - 40 let a více než polovina dotazovaných dosáhla vysokoškolského vzdělání. S ohledem na pracovní pozici v rámci organizační struktury společností pracuje nejvíce dotazovaných na úrovni středního managementu.

Mnozí respondenti považují poskytování zaměstnaneckých benefitů za samozřejmost, případně za nadstandardní plnění poskytované navíc ke mzdě a při výběru benefitů se většina z nich vůbec neohlíží na jejich daňové zatížení a zatížení odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Nejvíce oceňovaný benefit z pohledu respondentů představuje jednoznačně týden dovolené navíc a z pohledu nejvíce využívaného benefitu první místo obsadily bezesporu stravenky. Dále se respondenti shodli na tom, že by ve svém zaměstnání rádi nově uvítali především možnost pracovat z domova (tzv. home office).

O systém poskytování zaměstnaneckých benefitů formou cafeterie projevila zájem téměř absolutní většina respondentů, kteří s tímto systémem ještě nemají vlastní zkušenost ze zaměstnání nebo jej dosud neznali. Naopak ti, kteří s cafeterií již vlastní zkušenost mají, ve většině případů uvedli, že jsou s tímto systémem spokojeni.

5.2 Návrh vlastního řešení

Zaměstnavatelé poskytují zaměstnanecké benefity svým zaměstnancům především za účelem zvýšení jejich pracovní motivace. Ovšem z grafu č. 6 (viz. str. 58) jasně vyplývá, že většina dotazovaných respondentů ať již ze společnosti A či společnosti Z, považuje poskytování zaměstnaneckých benefitů za samozřejmost, případně za nadstandardní plnění poskytovaná navíc ke mzdě. Motivační síla benefitů se tedy pomalu ale jistě vytrácí. To může být zapříčiněno tím, že zaměstnanci jsou o benefitech příliš málo nebo špatně informováni a po chvíli je začnou považovat spíše za samozřejmost. Zaměstnavatelé by proto měli o poskytovaných benefitech se svými zaměstnanci pravidelně komunikovat a zjišťovat, které benefity jsou z jejich pohledu

nejvíce oceněny, které naopak pro ně moc velký význam nemají a podle toho uvážit, které jim bude poskytovat.

Je samozřejmé, že zaměstnavatel nebude schopen dostát naprosto všem jejich požadavkům, ale díky tomu se vyhne zbytečným investicím do benefitů, které pro zaměstnance ve výsledku nemají příliš velký motivační přínos, a zároveň bude schopen vytvořit takovou nabídku, která se bude jejich preferencím co nejvíce přibližovat a bude tak přispívat k jejich spokojenosti.

Zároveň by zaměstnavatelé měli vyzdvihovat význam benefitů při každé vhodné příležitosti. Již při nástupu do zaměstnání by o nich měl být zaměstnanec řádně informován, aby si byl vědom toho, že mu zaměstnavatel poskytuje ke mzdě něco navíc, avšak ne proto, že by měl nadbytek finančních prostředků a nevěděl, kde jinde je uplatnit, ale proto, že se ho snaží vhodně motivovat k dosažení vyšších pracovních výkonů a zajistit tak jeho celkovou spokojenost v zaměstnání. I při konání různých porad by měly být poskytované benefity v souvislosti s pracovní výkonností zaměstnanců a plněním zadaných úkolů občas připomenuty a vyčísleny, aby si zaměstnanci uvědomili, jaké náklady za ně zaměstnavatel hradí, a stále pociťovali jejich motivační efekt. V neposlední řadě může zaměstnavatel upozornit i na zdanitelné benefity, které jsou zahrnovány do superhrubé mzdy tím, že je bude jmenovitě uvádět na výplatní pásce zaměstnance. Díky tomuto opatření by navíc zaměstnanci získali i přehled o tom, které benefity jsou zatíženy daní z příjmů a odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Obě společnosti poskytují svým zaměstnancům širokou škálu benefitů. Při zvažování nabídky poskytovaných benefitů by se měl brát ohled na to, že každý zaměstnanec představuje individuální bytost, která má různé zájmy a potřeby, které se v závislosti na určitých faktorech mohou měnit. Může se jednat například o věkovou hranici, dosažené vzdělání, životní styl, apod. Z tohoto pohledu je zřejmé, že mladí zaměstnanci budou více preferovat například jazykové kurzy než příspěvky na penzijní připojištění a pro případ zaměstnanců, kteří jsou v pokročilejším věku, to bude platit opačně. Proto by zaměstnavatelé měli pravidelně sledovat, které benefity zaměstnanci nejvíce čerpají a o které naopak nejeví zájem a podle toho upravovat svou nabídku benefitů.

Zaměstnavatelé by měli jistě také odlišit nabídku benefitů pro různé zaměstnance. Bylo by zcela nelogické a zároveň i nespravedlivé, kdyby dostal například řadový zaměstnanec (vrátný) k dispozici notebook. Proto by zaměstnanci měli mít s ohledem na počet odpracovaných let u zaměstnavatele, zastávanou pracovní pozici, pracovní výkonnost a plnění zadaných úkolů možnost čerpat benefity ve vyšší finanční hodnotě nebo čerpat benefity nad rámec základní nabídky.

Přestože mají zaměstnanci obou společností k dispozici řadu benefitů, z dotazníkového šetření jasně vyplývá, že si cení a rádi by nově ve svém zaměstnání uvítali i určité druhy benefitů, které jim prozatím poskytovány nejsou.

Z tabulky č. 5 (viz. str. 59) je zřejmé, zaměstnanci obou společností si nejvíce cení benefitu v podobě týdne dovolené navíc. Poskytování náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené představuje sice pro zaměstnavatele velkou zátěž, a to především po stránce finanční, ale i po stránce organizační, přesto by však poskytování tohoto benefitu nemělo být v žádném případě omezeno. Dále by také nebylo od věci, umožnit zaměstnancům alespoň jeden den v týdnu pracovat z domova, neboť jak je vidět z grafu č. 8 (viz. str. 61), tento druh benefitu by jednoznačně uvítala většina zaměstnanců obou společností.

Mezi nejvíce hodnotné benefity byla vybraná i pružná pracovní doba, kterou svým zaměstnancům umožňuje pouze společnost A. Z grafu č. 8 (viz. str. 61) je zřejmé, že zaměstnanci společnosti Z jeví o tento druh benefitu velký zájem a rádi by ho nově ve svém zaměstnání uvítali. Základní délka pracovní doby by tak zůstala stejná, tedy rámcově 40 hodin týdně. Zaměstnavatel by pouze zvolil určitý časový úsek, ve kterém by zaměstnanec musel být bezpodmínečně přítomen na pracovišti. Mimo tento úsek by zaměstnanec získal prostor pro vyřízení svých osobních záležitostí, které si v rámci pevně stanovené pracovní doby nemůže zajistit a musel by si kvůli nim vzít neplacené volno. Tuto dobu, po kterou nebyl přítomný v práci, by pak následně vykompenzoval v jiný den.

Na druhou stranu se mezi hodnotné benefity též umístil tzv. Sick day, neboli plně hrazený den volna bez předložení lékařského potvrzení, který svým zaměstnancům poskytuje pouze společnost Z. Kdyby tento benefit byl poskytován i zaměstnancům společnosti A, jistě by se tímto opatřením dosáhlo jejich větší pracovní spokojenosti.

Se zavedeným systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů jsou zaměstnanci obou společností rámcově spokojeni.

Společnost Z poskytuje benefity svým zaměstnancům formou caterie. Z dotazníkového šetření je zcela zřejmé, že zaměstnancům tento systém vyhovuje a jsou s ním naprosto spokojeni, neboť si mohou vybrat benefity, které odpovídají přesně jejich preferencím, zájmům a potřebám. Ale i v tomto případě by zaměstnavatel neměl přestat věnovat celkovému systému benefitů pozornost a měl by ho pravidelně sledovat a přehodnocovat, jak již bylo uvedeno výše.

Společnost A však poskytuje svým zaměstnancům benefity formou fixního systému. Nedá se říci, že by zaměstnanci byli s takto nastaveným systémem nespokojeni, přesto však téměř naprostá většina vyjádřila zájem o systém poskytování benefitů formou caterie. Největší přínos byl spatřen především v možnosti, vybrat si z široké nabídky benefitů pouze ty, které odpovídají vlastním preferencím jednotlivých zaměstnanců. Dalším uváděným důvodem byla i možnost zvolit si finanční částku benefitu a možnost využívat více druhů benefitů. Proto by bylo s ohledem na spokojenost zaměstnanců žádoucí, aby byl tento systém zaveden i ve společnosti A. Nabídka poskytovaných benefitů by měla zahrnovat pouze několik základních benefitů, které budou poskytovány všem zaměstnancům a mnohem širší škála benefitů by měla být poskytována formou caterie, z níž by si zaměstnanci volili benefity podle svého uvážení a v rámci svých disponibilních bodů. Mezi fixní benefity by měly být zařazeny stravenky, možnost čerpat týden dovolené nad rámec uvedený v zákoníku práce, možnost čerpat alespoň 2 dny plně hrazeného volna bez předložení lékařského potvrzení (tzv. Sick day), poukázky Flexi Pass a nealkoholické nápoje na pracovišti. Zaměstnanci, kteří dosahují dlouhodobě kvalitních pracovních výkonů, plní řádně zadané pracovní úkoly, působí u zaměstnavatele alespoň 5 let, by měli být navíc odměněni v podobě poskytnutí služebního mobilního telefonu, případně i notebooku. Stejně benefity by měly být též poskytnuty i zaměstnancům, kteří zastávají vyšší pracovní pozice. Těm by mělo být navíc ještě poskytnuto i manažerské vozidlo, které by směli využívat i pro soukromé účely.

Ostatní benefity by si již zaměstnanci volili ze systému caterie v rámci svých disponibilních bodů sami. Podle preferencí získaných z dotazníkového šetření by se jednalo především o příspěvky na sport, kulturu a rekreaci, příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění, příspěvky na odborný rozvoj a vzdělávání, slevy

na zboží či služby poskytované společností, příspěvky na bydlení, příspěvky na dopravu do a ze zaměstnání, příspěvky na nadstandardní zdravotní péči, příspěvky na mateřskou školku či možnost získat návratnou bezúročnou půjčku. Tato plnění umožňují zaměstnancům maximálně sladit jejich pracovní a osobní život a řada z nich je daňově zvýhodněna, což je jistě žádoucí jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnanců.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů formou caterie představuje pro zaměstnavatele z hlediska administrativní náročnosti i provozních nákladů nemalou zátěž. Z tohoto důvodu by bylo možným řešením využití služeb některé z outsourcingových specializovaných firem, které se zabývají oblastí poskytování zaměstnaneckých benefitů. Zastoupení těchto firem se v současné době začíná zvyšovat a přináší s sebou nemalé výhody. Jejich význam spočívá ve vytvoření internetové aplikace, která obsahuje pestrou škálu benefitů, u kterých se snaží maximálně využít daňového zvýhodnění. Zaměstnavatel si pak v rámci této aplikace volí benefity, které chce poskytovat svým zaměstnancům, a to podle svého uvážení a možností. Tyto specializované firmy se ve všech směrech starají o správu této aplikace, průběžně ji doplňují o novinky z oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů, poskytují informační servis a pravidelný přehled o čerpaných benefitech. Díky volbě takto vytvořeného systému by zaměstnavatelé měli bezesporu o jednu starost méně.

6 ZÁVĚR

Uplynulá světová hospodářská a finanční krize se významně podepsala na množství poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Řada firem začala z důvodu úsporných opatření snižovat své náklady, a tím došlo k omezení některých poskytovaných benefitů. Přestože hlavní význam benefitů spočívá ve zvyšování pracovní motivace, bylo prokázáno, že s postupem času se tento motivační efekt začíná pozvolna vytrácet a zaměstnanci pak považují poskytování zaměstnaneckých benefitů spíše za samozřejmost. Avšak i přes tuto skutečnost jsou zaměstnanci na poskytování benefitů velmi citliví, a to především v případech, pokud jim mají být odebrány.

Právní úprava poskytování zaměstnaneckých benefitů vychází ze Zákoníku práce, který udává jejich obecné řešení. Další významný zákon upravující tuto problematiku představuje zákon o daních z příjmů, který udává jejich daňové řešení, a to jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. Třetí oblast tvoří pojistné zákony (tj. zákon o pojistném na sociální zabezpečení a zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění), které určují, zda daný benefit podléhá odvodům na tato pojištění či nikoli.

V poslední době začíná být problematika poskytování zaměstnaneckých benefitů velmi často diskutovaným tématem, a to především v souvislosti s návrhem daňové reformy, který představil ministr financí Miroslav Kalousek z TOP 09. Navrhované změny by měly vést především ke zjednodušení daňového systému prostřednictvím zrušení celé řady daňových výjimek, a to s účinností od roku 2013. Protože je většina benefitů ve velké míře od daně z příjmů osvobozena, Ministerstvo financí požaduje zrušení těchto daňových zvýhodnění s udáním důvodu, že stávající systém daňového osvobození není spravedlivý, neboť příspěvky nedostává každý. Toto opatření by se mělo týkat především zrušení daňového zvýhodnění u stravenek, režijních jízdenek či firemního ubytování. Jako kompenzaci za tuto újmu navrhuje MF zavedení ročního paušálu ve výši 3 000 Kč (tzn. 250 Kč měsíčně), který by si mohli odečíst z daní absolutně všichni zaměstnanci, tedy i ti, kteří zaměstnanecké benefity nevyužívají. [20, 21]

Zaměstnanecké benefity hrají v oblasti odměňování zaměstnanců velice důležitou motivační roli. Ve většině případů bývají daleko více ceněny, než odměňování čistě formou mzdy. Z tohoto důvodu by měl být důraz kladen především na to, aby nabídka benefitů odpovídala preferencím zaměstnanců, a tím bylo dosaženo jejich maximální pracovní spokojenosti.

Dříve většina firem poskytovala zaměstnanecké benefity svým zaměstnancům formou fixního systému. Benefity byly tedy určeny všem zaměstnancům. V poslední době však řada z nich přechází na systém caterie, který s sebou přináší nemalé výhody a zaměstnanci o něj jeví obrovský zájem. Tento systém má však přes řadu výhod i jednu velkou nevýhodu, a to tu, že je velice administrativně náročný a vyžaduje značné provozní náklady. Možným řešením je využití služeb specializovaných outsourcingových firem, které se zabývají vytvořením a správou internetových aplikací, které obsahují řadu daňově zvýhodněných benefitů, z nichž si zaměstnanci vybírají pouze ty, které jsou jim „ušité na míru“.

Problematika odměňování zaměstnanců formou zaměstnaneckých benefitů není jednoduchá záležitost, a to především z pohledu daňového zatížení, které je odlišné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Přesto však jsou zaměstnanci na tato plnění z hlediska pracovní motivace a spokojenosti velice citliví, a proto by jim měla být věnována maximální pozornost.

7 SEZNAM LITERATURY

- [1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [2] ŠUBRT, Bořivoj, et al. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vydání. Olomouc: ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8.
- [3] SVĚTLÍKOVÁ, JUDr. Daniela; HÁJKOVÁ, Mgr. Ivana. *Pracovní právo*. 21. vydání. Praha : ČZU, 2009. 141 s. ISBN 978-80-213-1950-9.
- [4] HORALÍKOVÁ, CSC., Doc. Ing. Marie. *Personální řízení*. 5. vydání. Praha : ČZU, 2008. 249 s. ISBN 978-80-213-1585-3.
- [5] ROSOCHATECKÁ, Eva, at al. *Ekonomika podniků*. 4. vydání. Praha: ČZU, 2009. ISBN 978-80-213-1892-2
- [6] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. přepracované vydání. Praha: Management Press, 2001. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [7] Mesec.cz. *Příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků*. [online]. c1998-2011 [cit. 2011-01-01]. Dostupné z www: <<http://www.mesec.cz/dane/dan-z-prijmu/pruvodce/prijmy-ze-zavisle-cinnosti-a-funkcnich-pozitku/>>.
- [8] Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [9] Mesec.cz. *Slevy na dani*. [online]. c1998-2011 [cit. 2011-01-03]. Dostupné z www: <<http://www.mesec.cz/dane/dan-z-prijmu/pruvodce/slevy-na-dani/>>.
- [10] Aktualne.cz. *Daňová sleva na dítě, daňový bonus*. [online]. 2011-01-28. [cit. 2011-03-02]. Dostupné z www: <<http://wiki.aktualne.centrum.cz/finance/danova-sleva-na-dite-bonus-zvyhodneni/>>.
- [11] Finance.cz. *Sociální pojištění zaměstnanců*. [online]. c2000-2011. [cit. 2011-03-02]. Dostupné z www: <<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/odvody-ze-mzdy/zamestnanec-socialni-pojisteni/>>.
- [12] Finance.cz. *Zdravotní pojištění zaměstnanců*. [online]. c2000-2011. [cit. 2011-03-02]. Dostupné z www: <<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/odvody-ze-mzdy/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>>.
- [13] Businessinfo.cz. *Změny v platbách pojistného na sociální zabezpečení od 1.1.2011*. [online]. 2010-12-14. [cit. 2011-03-02]. Dostupné z www: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zakonne-pojisteni/cssz-zmeny-soc-zabezpeceni-pro-rok-2011/1001911/59142/>>.

- [14] Kolektiv autorů. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vydání. Praha: ANAG. 2011. 416 s. ISBN 978-80-7263-646-4
- [15] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [16] Tydenik-sondy.cz. *Zaměstnanecké benefity čili SOCIÁLNÍ FOND v praxi – I.část*. [online]. 2004-11-11. [cit. 2010-11-25] Dostupné z www: <<http://www.tydenik-sondy.cz/200444/2004441001.htm>>.
- [17] Absolutin.cz. *Absolut Benefity – zaměstnanecké benefity*. [online]. [cit. 2011-03-10]. Dostupné z www: <<http://www.absolutin.cz/sluzby/benefity/>>.
- [18] Ceskenoviny.cz. *Daňový pohled na nejoblíbenější zaměstnanecké benefity*. [online] 2010-08-13. [cit. 2011-03-11] Dostupné z www: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/danovy-pohled-na-nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefity/515180&id_seznam=11550>.
- [19] Rozhlas.cz. *České firmy obnovují zaměstnanecké benefity*. [online]. [cit. 2011-03-11] Dostupné z www: <http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/_zprava/764835>.
- [20] Centrum.cz. *Nové daně: Zaplatíte 19 % hrubé mzdy, plánuje Kalousek*. [online]. [cit. 2011-04-05] Dostupné z www: <<http://aktualne.centrum.cz/finance/penize/dane/clanek.phtml?id=694397>>.
- [21] Centrum.cz. *Firmy: Na „zrušení stravenek“ prodělají lidé i stát*. [online]. [cit. 2011-04-05] Dostupné z www: <<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=695537>>.
- [22] SAHULOVÁ, Martina. *Mzdový systém a formy odměňování*. 2009. 45 s. Česká zemědělská univerzita v Praze. Bakalářská práce.

8 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Způsob zdanění bez podepsaného Prohlášení.....	22
Tabulka č. 2: Přehled slev na dani	23
Tabulka č. 3: Sazby pojistného	25
Tabulka č. 4: Podrobný přehled odeslaných dotazníků z pohledu každé společnosti	55
Tabulka č. 5: Nejzajímavější benefity	59
Tabulka č. 6: Nejčastěji využívané benefity	60

Tabulka č. 7: Důvody pro zavedení cafeterie	64
---	----

9 Seznam schémat

Schéma č. 1: Výpočet měsíční daňové povinnosti (zálohy na daň).....	23
Schéma č. 2: Výpočet čisté mzdy	24
Schéma č. 3: Organizační struktura společnosti A	43
Schéma č. 4: Organizační struktura společnosti Z.....	49

10 Seznam grafů

Graf č. 1: Souhrnný přehled odeslaných dotazníků	55
Graf č. 2: Zastoupení mužů a žen	56
Graf č. 3: Věková struktura.....	56
Graf č. 4: Struktura nejvyššího dosaženého vzdělání	57
Graf č. 5: Pracovní pozice v rámci organizačních struktur společností.....	57
Graf č. 6: Význam benefitů z pohledu zaměstnanců	58
Graf č. 7: Zatížení daní z příjmů a odvody na sociální a zdravotní pojištění	59
Graf č. 8: Benefity, které by zaměstnanci rádi ve svém zaměstnání nově uvítali	61
Graf č. 9: Systém poskytování zaměstnaneckých benefitů formou „cafeterie“	61
Graf č. 10: Spokojenost se systémem cafeterie	62
Graf č. 11: Význam pojmu „cafeterie“	63
Graf č. 12: Zájem respondentů o cafeterii	64
Graf č. 13: Poskytování zaměstnaneckých benefitů všem zaměstnancům bez rozdílu	65
Graf č. 14: Kritéria diferencovaného poskytování zaměstnaneckých benefitů	65
Graf č. 15: Fixní benefity.....	66
Graf č. 16: Volitelné benefity	67

11 Přílohy

Příloha č. 1: Základní formy mzdy

Příloha č. 2: Odborný rozvoj zaměstnanců

Příloha č. 3: Dotazník

Příloha č. 4: Přehled daňového řešení vybraných peněžních i nepeněžních plnění
u zaměstnance

Příloha č. 5: Přehled daňového řešení vybraných peněžních i nepeněžních plnění
u zaměstnavatele

Příloha č. 1: Základní formy mzdy

Mezi základní formy mzdy patří:

1. Časová mzda

Časová mzda představuje v praxi nejpoužívanější formu mzdy. Je poskytována za určitou časovou jednotku (hodinu, den, týden, měsíc, rok), kdy u dělnických profesí se využívá zpravidla hodinová mzda, u nedělnických (např. práce administrativní, technické apod.) se využívá měsíční mzda a pro vrcholové řídicí funkce může být dohodnuta i mzda roční.

Tato mzda tedy nezávisí na pracovním výkonu, nýbrž se vztahuje na skutečně odpracovanou dobu. Z tohoto důvodu je její ohromnou nevýhodou nízká motivační schopnost, kterou lze zvýšit například uplatnění dvou či více mzdových tarifů pro stejnou práci či poskytováním příplatku za ohodnocení výsledků práce a pracovního chování. [4, 6]

$$\text{Výpočet} = \text{Počet časových jednotek} \times \text{mzdový tarif}$$

2. Úkolová mzda

Tato mzda představuje nejrozšířenější a velmi účinnou formu odměňování. Je závislá na výkonu práce, tudíž zaměstnanec motivuje a stimuluje k vyššímu výkonu a je diferencována podle množství vyrobených výrobků nebo výkonů. Pro výpočet je nutné stanovit normu času či výkonu. [5]

$$\text{Úkolová mzda} = \text{úkolová sazba} * \text{skutečný výkon}$$

Norma času

Zahrnuje čas práce (všechny druhy spotřeby času, při nichž zaměstnanec vykonává práci), čas obecně nutných přestávek (přestávky podmíněné především fyziologickými potřebami), a čas podmíněně nutných přestávek (doba nečinnosti pracovníka, způsobená danou úrovní techniky, technologie a organizace práce). [5]

$$\text{Úkolová sazba} = (\text{hodinový mzdový tarif} / 60) * \text{výkonová norma času v minutách}$$

Norma výkonu (množství)

Představuje výkon, který vykoná pracovník za určitou dobu při použití uvedeného nářadí za normálních klimatických podmínek a při předepsaném pracovním postupu. [5]

$$\text{Úkolová sazba} = \text{hodinový mzdový tarif} / \text{výkonová norma množství}$$

3. Podílová (provizní) mzda

Jedná se o velmi jednoduchou výkonovou mzdu, která bývá nejčastěji využívána v oblasti odměňování obchodních činností či některých služeb. Bývá určena jako přímé procento pracovníka nebo pracovní skupiny z peněžně vyjádřených výkonů (např. na tržbách, obratu, výnosu, apod.). [4, 5]

$$\text{Podílová mzda} = \text{tržba} * \text{podílová sazba}$$

$$\text{Podílová sazba} = \text{plánovaná mzda} / \text{plánovaná tržba}$$

4. Smluvní mzda

Jedná se o mzdu za penzum, neboli sjednaný úkol, která se používá především u dělnických profesí či u nižších a středních vedoucích pracovníků. Hlavní podstata této formy mzdy spočívá v tom, že se zaměstnanec zaváže odvést nebo odvádět v odpovídajícím množství a kvalitě během určitého období sjednanou práci nebo dohodnutý výkon a zaměstnavatel má povinnost mu v průběhu tohoto období vyplácet zálohu (pevnou částku). Po uplynutí dohodnutého období se provádí vyhodnocení dosaženého výsledku, na jehož základě zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci celkovou mzdu sníženou o vyplacené zálohy. [4, 6]

5. Programová mzda

Tato mzdová forma představuje pevnou částku, poskytovanou za splnění pevně stanoveného pracovního úkolu (programu), který je zadán skupině pracovníků s předpokládaným časem provedení. [4]

Příloha č. 2: Odborný rozvoj zaměstnanců

1. Zaškolení a zaučení

Pokud zaměstnanec nastupuje do zaměstnání bez kvalifikace nebo přechází z nezbytných důvodů zaměstnavatele na nové pracoviště nebo nový druh práce, má zaměstnavatel povinnost takovéhoho zaměstnance zaškolit nebo zaučit. Tyto úkony jsou považovány na straně zaměstnance za výkon práce, za který mu náleží mzda (plat) a náklady na ně vynaložené hradí zaměstnavatel. [15]

2. Odborná praxe absolventů škol

Student, který úspěšně zakončil své studium, avšak celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po tomto ukončení studia dvou let, se nazývá absolvent školy. Těmto absolventům zaměstnavatel zajišťuje přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností, které potřebují pro výkon práce. Praxe je považována za výkon práce, za který zaměstnanci přísluší mzda (plat) a náklady na její zajištění hradí zaměstnavatel. [15]

3. Prohlubování a zvyšování kvalifikace, rekvalifikace

Kvalifikace představuje schopnost zaměstnance vykonávat různě složité a namáhavé práce podle příslušné profese. Jedná se o jeho teoretické a praktické zkušenosti, které získal studiem, účastí v různých kurzech a školeních, apod. [15]

Prohlubování kvalifikace představuje průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce nebo o její udržování a obnovování. Na straně zaměstnance jsou považovány tyto úkony za výkon práce, za který mu náleží mzda (plat) a náklady na ně vynaložené hradí zaměstnavatel.

Zvýšení kvalifikace představuje změnu hodnoty kvalifikace (pro výkon vyšší funkce, náročnější kvalifikovanější práce, aj.) nebo o její získání či rozšíření. Zaměstnanec tak získání vyšší stupeň vzdělání. Pokud nároky na zvýšení kvalifikace vycházejí z potřeby zaměstnavatele, jedná se na straně zaměstnance o překážku v práci, za níž mu náleží pracovní volno s náhradou mzdy. [15]

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. [15]

Příloha č. 3: Dotazník

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Martina Sahulová a jsem studentkou 5. ročníku Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. V rámci zpracování mé diplomové práce na téma: „Zaměstnanecké benefity jako forma odměňování a jejich dopady na čistou mzdu a zdanění“ bych Vás tímto ráda požádala o vyplnění dotazníku týkajícího se systému poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Vyplnění dotazníku Vám nezabere mnoho času a je zcela anonymní.

Předem Vám děkuji za Vaši ochotu a čas.

Bc. Martina Sahulová

- 1) **Považujete poskytování zaměstnaneckých benefitů za:**
 - a) samozřejmost
 - b) nadstandardní plnění poskytované navíc ke mzdě
 - c) záměr zaměstnavatele s cílem snížit svou daňovou povinnost
 - d) nástroj pro zvýšení motivace

- 2) **Rozhodujete se při výběru benefitů podle toho, jak jsou zatíženy daní z příjmů a odvody na sociální a zdravotní pojištění?**
 - a) ano
 - b) ne – uveďte důvod:
.....
.....

- 3) **Uveďte 3 benefity, které jsou pro Vás nejzajímavější (kterých si nejvíce ceníte):**
.....
.....
.....

- 4) **Uveďte 3 benefity, které nejčastěji využíváte:**
.....
.....
.....

- 5) **Který benefit byste ve svém zaměstnání nově uvítali? (Vyberte 1 možnost)**
 - a) práce z domova (home office)
 - b) pružná pracovní doba
 - c) 13. plat
 - d) Sick-day
 - e) vyšší odstupné
 - f) jiný:

- 6) **Setkali jste se někdy se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů formou „cafeterie“?**
 - a) ne, nikdy jsem se s tímto systémem neseťkal/a (pokračujte otázkou č. 9)
 - b) ano, ale vlastní zkušenost s cafeterií nemám (pokračujte otázkou č. 10)
 - c) ano, s cafeterií mám vlastní zkušenost (pokračujte otázkou č. 7)

- 7) **Máte-li s cafeterií vlastní zkušenost, tento systém Vám:**
 - a) vyhovoval/vyhovuje (pokračujte otázkou č. 11)
 - b) nevyhovoval/nevyhovuje (pokračujte otázkou č. 8)

- 8) **Proč Vám tento systém nevyhovuje/nevyhovoval? (pokračujte otázkou č. 11)**
.....
.....
.....

- 9) **Víte co systém cafeterie znamená?**
 - a) ano, je to volitelná forma benefitů, kdy si každý zaměstnanec volí benefity včetně jejich finanční částky podle svých preferencí (potřeb a zájmů)
 - b) ano, je to forma samoobslužného bufetu
 - c) ne, nevím co tento systém znamená

- 10) **Měli byste o systém poskytování zaměstnaneckých benefitů formou „cafeterie“ zájem?**
 - a) ano – uveďte důvod:
.....
.....

a) ne – uveďte důvod:

.....
.....

11) Měly by se podle Vašeho názoru poskytovat benefity všem zaměstnancům bez rozdílu?

- a) ano
- b) ne

12) Podle jakých kritérií by měly být benefity poskytovány diferencovaně pro různé zaměstnance? Podle:

- a) úrovně dosaženého vzdělání
- b) pracovní pozice
- c) délky působení u zaměstnavatele
- d) pracovního výkonu a plnění prac. úkolů

e) jiné kritérium:

.....
.....

13) Které benefity by podle Vás měly být poskytovány jako fixní, neboli všem zaměstnancům?

(vyberte 5 možností)

- a) stravenky
- b) příspěvek na sport, kulturu a rekreaci
- c) příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění
- d) příspěvek na odborný rozvoj a vzdělávání
- e) poukázky Flexi Pass
- f) týden dovolené navíc
- g) příspěvek na nadstandardní zdravotní péči
- h) notebook
- i) mobilní telefon i pro soukromé účely
- j) manažerské vozidlo i pro soukromé účely
- k) zaměstnanecké půjčky
- l) sociální výpomoc (z důvodu tíživé finanční tísně, apod.)
- m) občerstvení na pracovišti
- n) slevy na zboží či služby společnosti
- o) zvýšené odstupné
- p) Sick day
- q) doprava do a ze zaměstnání
- r) nealkoholické nápoje na pracovišti
- s) příspěvky na bydlení
- t) jiný:

14) Které benefity by podle Vás měly být poskytovány jako volitelné, tedy formou caterie?

(vyberte 5 možností)

- a) stravenky
- b) příspěvek na sport, kulturu a rekreaci
- c) příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění
- d) příspěvek na odborný rozvoj a vzdělávání
- e) poukázky Flexi Pass
- f) týden dovolené navíc
- g) příspěvek na nadstandardní zdravotní péči
- h) notebook
- i) mobilní telefon i pro soukromé účely
- j) manažerské vozidlo i pro soukromé účely
- k) zaměstnanecké půjčky
- l) sociální výpomoc (z důvodu tíživé finanční tísně, apod.)
- m) občerstvení na pracovišti
- n) slevy na zboží či služby společnosti
- o) zvýšené odstupné
- p) Sick day
- q) doprava do a ze zaměstnání
- r) nealkoholické nápoje na pracovišti
- s) příspěvky na bydlení
- t) jiný:

ZÁKLADNÍ ÚDAJE

15) Jaké je Vaše pohlaví:

- a) muž
- b) žena

16) Do jaké věkové kategorie patříte?

- a) do 30 let
- b) 31 – 40 let
- c) 41 – 50 let
- d) 51 a více let

17) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) středoškolské
- c) vyšší odborné
- d) vysokoškolské
- e) postgraduál

18) Jaká je Vaše pracovní pozice v rámci organizační struktury společnosti?

- a) řadový zaměstnanec
- b) nižší management
- c) střední management
- d) vyšší management

***Příloha č. 4: Přehled daňového řešení vybraných peněžních i nepeněžních
plnění u zaměstnance***

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Zdanění u zaměstnance	Zahrnutí do vyměřovacího základu	Ustanovení ZDP ke zdanění plnění u zaměstnance	Ustanovení ZDP k osvobození daně z příjmů
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem	ANO	ANO	§ 3 odst. 2	
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	ANO	ANO	§ 3 odst. 2	
Poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům	ANO	ANO	§ 6 odst. 6	
Poskytování nealkoholických nápojů – nepeněžní plnění	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. c)
Poskytování nealkoholických nápojů – peněžní plnění	ANO	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. c)	
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. a)
Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Odborný rozvoj zaměstnanců – peněžní plnění (prohlubování a zvyšování kvalifikace)	ANO	ANO	§ 6 odst. 9 písm. a)	
Poskytování stravenek jako nepeněžní plnění	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. b)
Nepeněžní příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč poskytnutý z nedaňových nákladů	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Nepeněžní příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč	ANO	ANO	§ 6 odst. 9 písm. d)	
Peněžní příspěvek na rekreaci	ANO	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití poskytnutý z nedaňových nákladů	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. d)
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	ANO	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Přechodné ubytování zaměstnanců – nepeněžní plnění do 3 500 Kč měsíčně	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. i)
Přechodné ubytování zaměstnanců – nepeněžní plnění (nad 3 500 Kč měsíčně)	ANO	ANO	§ 6 odst. 9 písm. i)	
Peněžní příspěvek na přechodné	ANO	ANO	§ 3 odst. 2	

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Zdanění u zaměstnance	Zahrnutí do vyměřovacího základu	Ustanovení ZDP ke zdanění plnění u zaměstnance	Ustanovení ZDP k osvobození daně z příjmů
ubytování			§ 6 odst. 9 písm. i)	
Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnance do 24 000 Kč	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. p)
Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnance nad 24 000 Kč	ANO	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. p)	
Prodej výrobků a služeb za nižší ceny než obvyklé ceny	ANO	ANO	§ 6 odst. 3	
Nepeněžitě dary do výše 2 000 Kč ročně poskytnuté z nedaňových nákladů	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. g)
Nepeněžitě dary nad 2 000 Kč ročně	ANO	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. g)	
Peněžitě dary ze sociálního fondu	ANO	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. g)	
Zvýhodněné limitované půjčky na bytové účely a na řešení tíživé finanční situace poskytnuté ze sociálního fondu	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. l)
Limitovaná sociální výpomoc poskytnutá z nedaňových nákladů	NE	NE		§ 6 odst. 9 písm. o)
Bezplatné použití firemní mateřské školy – nepeněžní plnění (daňový výdaj zaměstnavatele)	ANO	ANO	§ 6 odst. 9 písm. d)	

Pramen: MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.

***Příloha č. 5: Přehled daňového řešení vybraných peněžních i nepeněžních
plnění u zaměstnavatele***

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Daňový výdaj zaměstnavatele	Ustanovení ZDP k daňovým výdajům
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Manažerské vozidlo k soukromým účelům	ANO	bod 28 k § 24 odst. 2 pokynu D-300
Poskytování nealkoholických nápojů – nepeněžní plnění	NE	§ 25 odst. 1 písm. zn)
Poskytování nealkoholických nápojů – peněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců, pokud souvisí předmětem činnosti zaměstnavatele – peněžní i nepeněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců, pokud nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců, pokud nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele – peněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Stravenky do limitu zaměstnavatele	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravenky nad limit zaměstnavatele	NE	§ 25 odst. 1 písm. j)
Nepeněžní příspěvek na rekreaci	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Peněžní příspěvek na rekreaci	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Přechodné ubytování zaměstnanců – nepeněžní plnění	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Peněžní příspěvek na přechodné ubytování	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnance bez omezení výše	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Prodej výrobků a služeb za nižší ceny než obvyklé ceny	ANO	§ 24 odst. 1
Dary s vyloučením reklamních nebo propagačních předmětů	NE	§ 25 odst. 1 písm. t)
Zvýhodněné půjčky poskytnuté zaměstnancům	NE	§ 6 odst. 9 písm. l)
Sociální výpomoc zaměstnancům	NE	§ 6 odst. 9 písm. o)
Výdaje spojené se zřízením firemní mateřské školy	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3 § 7 zákona č. 561/2004

Pramen: MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.