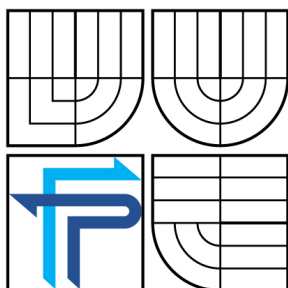


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

DAŇOVÉ BENEFITY ZAMĚSTNANCŮ

TAX BENEFITS OF EMPLOYEES

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

ZDENĚK ČESAL

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Ing. MICHAL POLÁK, Dr.

BRNO 2008

Abstrakt

Tato práce se zabývá možnostmi daňově výhodného odměňování zaměstnanců pomocí zaměstnaneckých výhod. Popisuje jak peněžní, tak nepeněžní formy odměňování a motivování pracovníků a zároveň ukazuje jejich dopady na daňové zatížení mzdy.

Druhá část práce se věnuje aplikaci vybraných forem odměn s následnou ukázkou jejich uplatnění v podniku.

Abstract

The work deals with the possibilities of tax advantageous rewarding employees using benefits. It shows pecuniary and unpecuniary forms of rewarding and motivation employees and also show their impactes on tax encumber of wages.

The second part devotes how to applicate some forms of rewarding and shows their using in firms.

Klíčová slova

Benefit, daň, motivace, mzda, náklady, pojištění, příjem, přínos, úspora, výhoda, zaměstnanec, zaměstnavatel, zisk

Key words

Benefit, cost, employee, employer, gain, income, insurance, motivation, privilege, profit, saving, tax, wage

Bibliografická citace

ČESAL, Z. *Daňové benefity zaměstnanců*. Brno: VUT v Brně, Fakulta podnikatelská, 2008. 64 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Michal Polák, Dr.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušil autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 29. května 2008

Podpis

Obsah

Obsah	4
Úvod.....	8
1 Zaměstnanecké benefity	9
1.1 Základní vlastnosti	9
1.1.1 Význam zaměstnaneckých benefitů.....	9
1.1.2 Cílem zaměstnaneckých výhod	10
1.1.3 Členění benefitů	10
1.1.4 Komu mohou být poskytovány	10
1.1.5 Zdroje poskytování zaměstnaneckých benefitů	11
1.1.6 Vliv benefitů na daně	11
1.1.7 Nejčastěji používané benefity	12
1.1.8 Trend při poskytování	12
1.2 Stravování zaměstnanců	13
1.2.1 Formy poskytování příspěvku na stravování	13
1.2.2 Daňové náklady zaměstnavatele	13
1.2.3 Osvobozené příjmy zaměstnance.....	14
1.2.4 Příklad	14
1.2.5 Ukázka řešení	15
1.2.6 Závěr	16
1.3 Příspěvky na penzijní připojištění.....	17
1.3.1 Fungování systému	17
1.3.2 Daňová výhoda příspěvku	17
1.3.3 Daňové náklady zaměstnavatele – legislativa roku 2007	18
1.3.4 Osvobozené příjmy zaměstnance – legislativa roku 2007	18
1.3.5 Příspěvky hrazené samotným zaměstnancem.....	18
1.3.6 Příklad	18
1.4 Příspěvky na soukromé životní pojištění	19
1.4.1 Druhy soukromého životního pojištění.....	19
1.4.2 Daňová výhoda příspěvku	19
1.4.3 Daňové náklady zaměstnavatele – legislativa roku 2007	19
1.4.4 Osvobozené příjmy zaměstnance – legislativa roku 2007	20
1.4.5 Příspěvky hrazené samotným zaměstnancem	21
1.4.6 Příklad	21
1.5 Penzijní připojištění a životní pojištění – legislativa roku 2008.....	22
1.5.1 Podmínky	22
1.5.2 Daňové náklady zaměstnavatele	22
1.5.3 Osvobozené příjmy zaměstnance.....	22
1.5.4 Příklad	22
1.6 Školení zaměstnanců.....	23
1.6.1 Druhy školení	23
1.6.2 Daňové náklady zaměstnavatele	23
1.6.3 Osvobozené příjmy zaměstnance.....	24
1.6.4 Příklad	24

1.7	Bezplatné poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely.....	25
1.7.1	Základní principy poskytnutí vozidla	25
1.7.2	Osoby, které mohou dle zákona o dani z příjmů využít tento benefit	25
1.7.3	Cena vozidla	26
1.7.4	Daňové hledisko zaměstnance	26
1.7.5	Rozdíl v daňové legislativě.....	27
1.7.6	Příklad.....	28
1.8	Poskytování darů.....	29
1.8.1	Forma poskytnutého daru	29
1.8.2	Osvobozené dary.....	29
1.8.3	Příklady	31
2	Návrh systému benefitů ve společnosti	32
2.1	Představení společnosti.....	33
2.1.1	Finanční analýza společnosti	34
2.1.2	Současný systém benefitů.....	40
2.2	Základní údaje pro výpočty	42
2.3	Zkoumané benefity ve společnosti	44
2.4	Metodika	46
2.5	Benefity, které lze zlepšit.....	47
2.5.1	Příspěvek na penzijní připojištění.....	47
2.5.2	Příspěvky soukromé životní pojištění.....	48
2.5.3	Příspěvek na rekreaci	49
2.5.4	Dary na kulturu a sport	51
2.6	Návrh na doplnění stávající kolektivní smlouvy	52
2.6.1	Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění.....	52
2.6.2	Příspěvky na rekreaci.....	53
2.6.3	Poukázky na sociální program.....	53
2.7	Finanční plán navrženého systému	54
2.7.1	Plán zaměstnance	54
2.7.2	Plán zaměstnavatele	55
2.7.3	Roční plán zaměstnavatele.....	56
2.8	Přínosy	57
2.8.1	Pro zaměstnance	57
2.8.2	Pro zaměstnavatele	57
	Závěr.....	59
	Literatura.....	60
	Seznamy obrázků, tabulek a zkratk.....	61
	Seznam příloh	62

Úvod

Žijeme v České republice, tedy v demokratickém a sociálním státě. Stát poskytuje svým občanům různé benefity, které pojmenovává sociálními dávkami. Je to z důvodu sociálního cítění občanů a hmotné nouze některých z nich. Těm občanům, kteří nepobírají dávky v nezaměstnanosti, tj. jsou zaměstnaní, určitě neuniklo, že i zaměstnavatelé poskytují svým pracovníkům různé výhody v formě peněžitých nebo nepeněžitých plnění. V této práci ukazuji, proč jsou benefity oblíbené u zaměstnavatelů i zaměstnanců.

V důsledku vyšší míry inflace jsou zaměstnavatelé nuceni zvyšovat mzdy svým zaměstnancům. Zvýšit mzdu lze i pomocí zaměstnaneckých benefitů. Podaří-li se najít správný systém nastavení těchto výhod, zvýší se mzdy zaměstnancům, přičemž zaměstnavatelům se téměř mzdové ani jiné náklady téměř nezvýší.

V následujících kapitolách se nachází základní informace o zaměstnaneckých benefitech a dále jsou tyto výhody předvedeny v ukázkách použití v praxi a zobrazeny jejich daňové dopady.

Práce je přínosem především pro personální útvary zaměstnavatelů, management firem, odbory i zaměstnance.

1 Zaměstnanecké benefity^x

Teoretická část práce se věnuje daňové úpravě nejčastěji používaných zaměstnaneckých výhod. Ukazuje jejich základní parametry, podmínky a řeší daňové dopady u zaměstnance i zaměstnavatele. U každého benefitu je ukázka jednoduchého příkladu, nechybí případné změny v legislativě, které nastaly v důsledku změny zákona o dani z příjmů.

1.1 Základní vlastnosti

1.1.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

V současné době většina zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům různé benefity, neboli výhody. Poskytování benefitů patří v současné době do motivačního programu firem, je jedním z nástrojů správného vedení pracovníků. Zaměstnanci využívání benefitů chápou spíše jako určitou formu mzdy, u zaměstnavatelů jde spíše o hledisko motivace.

V důsledku současné nízké míry nezaměstnanosti snad ve většině oborů firmy musí stále bojovat o schopné a perspektivní lidi. Získat pracovníka není jediný motiv pro poskytování zaměstnaneckých benefitů, ale hlavním motivem tohoto rozhodnutí společnosti je si tyto vynikající pracovníky ve své firmě udržet a přitom jim nabídnout něco víc než jen mzdu za odpracovaný výkon.

Benefity jsou složkou odměny. Jejich získání by mělo pro pracovníka znamenat splnění určitých pravidel, norem či jiné činnosti a tím posílit angažovanost a loajalitu pracovníka vůči svému zaměstnavateli. Ve firmě by měly být nastaveny tak, aby z nich samotní pracovníci, kterým jsou určeny, měli maximální požitek.

^x Tato část práce primárně vychází z knihy MACHÁČEK, I., *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, a. s., 2007, ISBN 978-80-7357-275-4. Legislativa je čerpána ze Sbírky zákonů ČR. Další použitá literatura je uvedena v přehledu literatury.

1.1.2 Cílem zaměstnaneckých výhod

- přispět k uspokojení osobních potřeb zaměstnanců
- posílit stabilizaci a loajalitu pracovníků ke svému zaměstnavateli
- posílit oddanost a vědomé závazky zaměstnanců vůči společnosti
- zvýšit atraktivitu zaměstnavatele
- zvýšit výkon práce
- eliminovat zdanění mezd

1.1.3 Členění benefitů

Benefity lze členit z mnoha hledisek. Mezi základní členění patří benefity

A. podle povahy

- a. hmotné – obecně řečeno se jedná o takové benefity/výhody, na které lze fyzicky sáhnout – př. vypůjčení firemního vozidla, dar, . . .
- b. nehmotné – ty, na které nejde fyzicky sáhnout – př. obsah práce, pracovní podmínky, smlouva na dobu neurčitou, dovolená navíc, . . .

B. podle formy výplaty

- a. finanční/peněžité – odměna přímo v penězích – například za dosažení určitého cíle
- b. nefinanční/nepeněžité – odměny, které nejsou přímo penězi – mohou být různé předplacené poukázky, . . .

1.1.4 Komu mohou být poskytovány

- všem zaměstnancům

- jejich poskytování je sjednáno buď v kolektivní smlouvě, nebo na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele
- mohou být různě omezeny (např. časový test, . . .)
- spadá sem většina z poskytovaných výhod (stravenky, příspěvky na životní pojištění, příspěvky na penzijní připojištění, . . .)

- pouze vybraným zaměstnancům
 - nejsou poskytovány všem zaměstnancům, ale jen těm, kteří splní podmínky pro jejich poskytnutí – podmínky si stanoví zaměstnavatel
- individuálně zaměstnancům
 - většinou jsou poskytovány jednorázově na základě rozhodnutí managementu firmy
 - bývají spojeny se sociálním cílením

1.1.5 Zdroje poskytování zaměstnaneckých benefitů

- zahrnutí do daňově uznatelných nákladů
- zahrnutí do nedaňově uznatelných nákladů
- z fondů ze zisku (většinou se jedná o sociální fond)
- ze zisku po zdanění

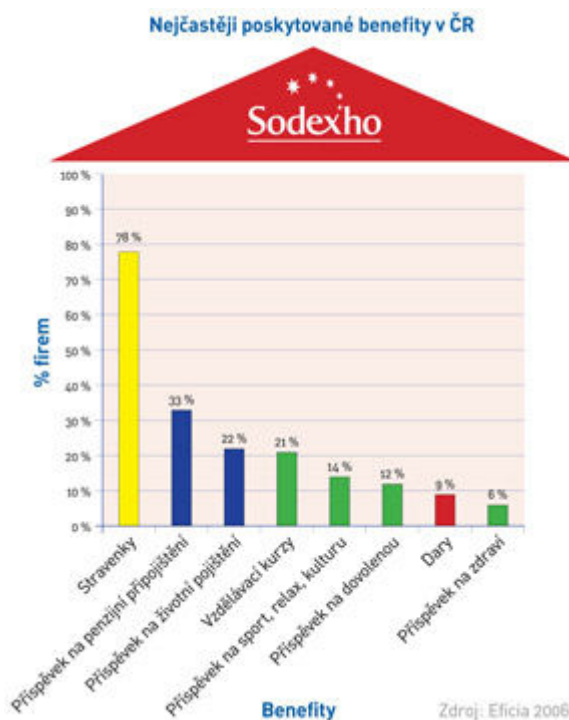
1.1.6 Vliv benefitů na daně

- u zaměstnanců
 - osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti
 - podléhající zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti
 - u zaměstnavatelů
 - zahrnutí do daňově uznatelných nákladů
 - nezahrnutí do daňově uznatelných nákladů
 - u zaměstnanců i zaměstnavatelů
 - zahrnutí do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění
 - nezahrnutí do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění
- za efektivní zaměstnanecké benefity lze považovat takové, které si může zaměstnavatel zahrnout mezi své daňově uznatelné náklady a zároveň u zaměstnance se jedná o příjmy osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se taktéž do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.

1.1.7 Nejčastěji používané benefity

V následujícím grafu, který si nechala zpracovat společnost Sodexho – jeden z největších českých distributorů stravenek a poukázek, je ukázáno, jaké benefity nejčastěji poskytují tuzemští zaměstnavatelé svým pracovníkům.

- stravenky
- příspěvek na penzijní připojištění
- příspěvek na životní pojištění
- vzdělávací kurzy
- příspěvek na sport a kulturu
- příspěvek na dovolenou
- dary
- příspěvek na zdraví



Obrázek č. 1: Nejčastěji poskytované benefity v ČR

1.1.8 Trend při poskytování

Trendem při poskytování zaměstnaneckých benefitů je pohled na jejich daňovou výhodnost a dále snaha o poskytování benefitů v oblasti kombinace pracovního a soukromého života. Tento druh benefitů je pro zaměstnance tím nejvýhodnějším a zároveň velmi atraktivním. Firmám se líbí to, že při jejich využívání se právě naplňují všechny cíle zaměstnaneckých výhod a zároveň cíl společnosti uspět na trhu.

1.2 Stravování zaměstnanců

Nejčastějším benefitem u českých firem je příspěvek na stravování poskytovaný v různých formách, přičemž nejpoužívanější formou jsou stravenky. Zákoník práce se zabývá stravováním – dává zaměstnavatelům za povinnost umožnit svým pracovníkům stravování, nenařizuje ale povinnost zajistit stravování. Pravidla pro poskytování stravování mohou být upraveny v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu zaměstnavatele. V kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele lze najít i další podmínky, kterými se poskytování stravování v dané společnosti řídí.

1.2.1 Formy poskytování příspěvku na stravování

- pomocí vlastního stravovacího zařízení
 - vlastní kuchyně s jídelnou provozovaná zaměstnavatelem
 - příprava a výdej jídel ve vlastních prostorech zaměstnavatele, ale zajišťovaná službou nakoupenou od jiného subjektu (nesmí se jednat o pronájem)
- pomocí jiného stravovacího zařízení
 - smluvně zajištěné u jiného provozovatele
 - dovoz stravy do výdejny jídel
 - ve vlastních stravovacích prostorech, které jsou pronajaty cizí organizací
- poskytování stravenek
- poskytování příspěvku jako náhradu za stravu

1.2.2 Daňové náklady zaměstnavatele

Daňově uznatelnými náklady jsou

- výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin
- příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 – 12 hodin

1.2.3 Osvobozené příjmy zaměstnance

Stravování ve stravovacím provozu zaměstnavatele

Využitím možnosti stravování ve stravovacím zařízení zaměstnavatele vzniká zaměstnanci nepeněžitý příjem, který je předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti. Avšak tento příjem je od daně osvobozen. Z ustanovení zákona dále vyplývá, že výše nákladů na provoz stravovacího zařízení zahrnutých mezi daňově uznatelné náklady u zaměstnavatele nemá vliv na výši osvobození od daně z příjmů u zaměstnance.

Stravenky

Pokud zaměstnavatel nemá své vlastní stravovací zařízení, může pracovníkům poskytnout stravenky – a to buď za úplatu (kdy je nominální hodnota stravenky nižší než úplata), nebo zcela zdarma. V tomto případě je pak celá výše nominální hodnoty stravenky osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Příspěvek na úhradu stravy

Je důležité ale rozlišit poskytování stravenek od peněžního příspěvku na úhradu stravování. Příspěvek může být poskytnut formou peněžní částky, která je zahrnuta do mzdy. V tomto případě se již jedná o peněžní příjem, který podléhá zdanění jako součást zdanitelné mzdy v příslušném měsíci.

1.2.4 Příklad

Závodní jídelna

Zaměstnavatel provozuje vlastní jídelnu ve svém areálu. Kalkulace hodnoty stravy: 32 Kč potraviny, 22 Kč provozní náklady => cena jídla: 54 Kč. Dle vnitřního předpisu zaměstnanec hradí za jídlo částku 25 Kč, zbytek přispívá zaměstnavatel.

Řešení:

Zaměstnanec uhradí 25 Kč, příspěvek zaměstnavatele činí 29 Kč.

Hodnota samotné stravy se rozdělí na 2 základy: 25 Kč a 7 Kč => 25 Kč příjem od zaměstnance, 7 Kč jde na vrub buďto nedaňových nákladů zaměstnavatele nebo se uhradí ze sociálního fondu. Provozní náklady 22 Kč jsou zahrnuty v daňových nákladech zaměstnavatele.

Stravenky

Obecné pravidlo: u zaměstnance je příjem ve formě stravenky plně osvobozen, zaměstnavatel může mít ve svých nákladech pro rok 2007 i 2008 až 55% příspěvku, max. 70% z částky 69 Kč = 48,30 Kč (částka 69 Kč je horní hranice daňově uznatelného stravného)

Zaměstnavatel poskytuje stravenky

- A) jejichž hodnota je 50 Kč
 - a. zaměstnanec nemusí nic zdanit
 - b. zaměstnavatel
 - i. daňově uznatelné náklady 27,50 Kč, tj. 55% z hodnoty stravenky
 - ii. daňově neuznatelné náklady 22,50 Kč
 - B) jejichž hodnota je 100 Kč
 - a. zaměstnanec nemusí nic zdanit
 - b. zaměstnavatel
 - i. daňově uznatelné náklady 48,30 Kč, tj. 70% ze 69 Kč
 - ii. daňově neuznatelné náklady 51,70 Kč
 - C) jejichž hodnota je 100 Kč, ale zaměstnanec za ni hradí 20 Kč
 - a. zaměstnanec nemusí nic zdanit, jen hradí 20 Kč
 - b. zaměstnavatel
 - i. daňově uznatelné náklady 48,30 Kč + 20 Kč = 68,30 Kč
 - ii. daňově neuznatelné náklady 51,70 Kč
 - iii. zdanitelné příjmy 20 Kč
- => v tomto případě příspěvek od zaměstnance je v daňových příjmech i nákladech, na základ daně z příjmu má neutrální vliv

1.2.5 Ukázka řešení

Zaměstnanec má v lednu 2008 (20 odpracovaných dnů) mzdu 21 500,- Kč a

- A) není mu poskytnut žádný benefit
- B) od zaměstnavatele získá peněžní příjem na úhradu stravného ve výši 50 Kč za každý odpracovaný den
- C) zaměstnavatel poskytuje stravenky v nominální výši 75 Kč s tím, že zaměstnanec hradí 25 Kč

Údaj \ Varianta	A	B	C
Mzda	21 500	21 500	21 500
Benefit	-	1 000	1 000
Pojistné	10 213	10 688	10 213
Záloha na daň z příjmu	2 295	2 490	2 295
Daňové odvody	12 508	13 178	12 508
% daňových odvodů	58,18 %	58,57 %	55,59 %

Tabulka č. 1: Ukázka stravování

Při pohledu na tabulku je zřejmé, že sloupec A je téměř totožný se sloupcem C, liší se jen v % daňových odvodů. Právě toto číslo je velmi důležité, neboť udává, kolik procent z odměny zaměstnance (tj. mzda + benefit) činí odvody na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a daň z příjmu ze závislé činnosti. Čím nižší uvedené procento, tím lépe jak pro zaměstnavatele, tak pro samotného zaměstnance.

Jelikož jsou stravenky na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu, daňové odvody zůstávají stejné, jakoby zaměstnanci nebyl poskytnut žádný benefit. Procento daňových odvodů je ve variantě C nižší, neboť oproti variantě A mu zaměstnavatel poskytl plnění o 1 000 Kč vyšší.

1.2.6 Závěr

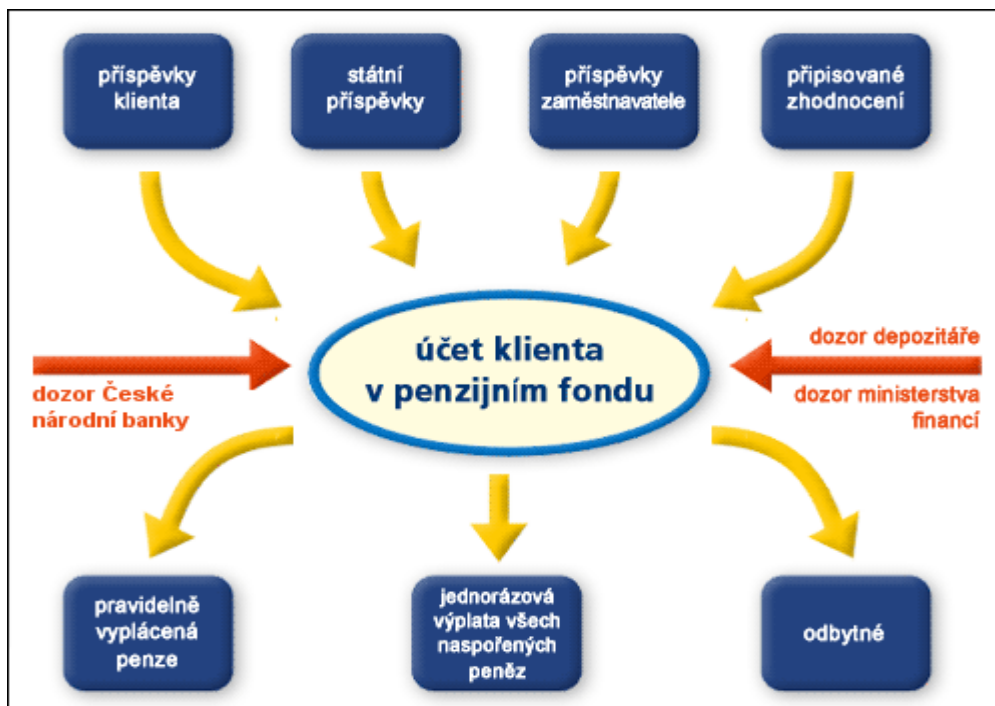
Stravenky byly a stále jsou daňově zvýhodněny – a to především na straně zaměstnance – proto je lze zařadit mezi ty daňové benefity, kterými lze dosáhnout nižšího zatížení mezd. Avšak nesmí se zapomenout na hledisko zaměstnavatele.

Obecně lze říci, čím vyšší příspěvek na stravné poskytnutý ve formě stravenek, tím nižší % daňových odvodů, ale zároveň musí být podotknuto, že u zaměstnavatele nepůjdou tyto vysoké příspěvky do daňových nákladů a tím daňová zátěž stoupne. V tomto případě je vždy optimální nalézt takovou variantu, která je z hlediska zdanění výhodná pro zaměstnavatele – za relativně ideální by se dalo považovat příspěvek ve formě stravenky s nominální hodnotou 88 Kč s tím, že zaměstnanec bude hradit 39,60 Kč, u zaměstnavatele bude v daňově uznatelných nákladech zahrnuta částka 48,30 Kč a zbylá část 0,10 Kč půjde na vrub nedaňových nákladů.

1.3 Příspěvky na penzijní připojištění

Penzijní připojištění lze považovat za jednu z nejvýhodnějších forem spoření. Výhodnost spočívá v relativně vysokých státních příspěvcích a zároveň možnosti výrazných daňových úspor jak pro samotné zaměstnance, tak i pro jejich zaměstnavatele.

1.3.1 Fungování systému



Obrázek č. 2: Ukázka systému penzijního připojištění

Jak již samotný název diplomové práce napovídá, v následujících odstavcích je popsáno, jak fungují příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a jaká je skutečně jejich výhodnost z hlediska daňových úspor.

1.3.2 Daňová výhoda příspěvku

Samotná daňová výhodnost příspěvků na penzijní připojištění stojí na 4 pilířích

- a) zahrnutí příspěvku do daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele
- b) osvobození příspěvku od daně ze závislé činnosti u zaměstnance
- c) nezahrnutí příspěvku do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného
- d) nezahrnutí příspěvku do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na všeobecné zdravotní pojištění

1.3.3 Daňové náklady zaměstnavatele – legislativa roku 2007

Při poskytování příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem svým zaměstnancům si může zaměstnavatel zahnout do výdajů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmů částku maximálně ve výši 3 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení.

1.3.4 Osvobozené příjmy zaměstnance – legislativa roku 2007

Zaměstnanec z důvodu osvobození příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem nemusí tyto příspěvky zdanit daní z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Osvobození se ale vztahuje maximálně do 5 % vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení.

1.3.5 Příspěvky hrazené samotným zaměstnancem

V daném případě se již nejedná o benefit poskytnutý zaměstnavatelem. Zákon i tady myslí na daňové zvýhodnění a to následující – zaměstnanec si může od základu daně z příjmu odečíst zaplacené příspěvky na toto připojištění. Do 6 000 Kč získá státní příspěvky, rozmezí 6 000 Kč – 18 000 Kč snižuje základ daně, na vyšší příspěvky se daňově nepřihlíží.

1.3.6 Příklad

Příspěvek zaměstnavatele

Příjem zaměstnance za každý měsíc v roce 2007 i 2008 činí 13 000 Kč. Dle kolektivní smlouvy mu zaměstnavatel poskytl příspěvek na penzijní připojištění ve výši 1 000 Kč každý měsíc

Řešení:

A) na straně zaměstnance

- a. r. 2007 - maximální výše osvobozené příspěvku $0,05 \times 13\,000\text{ Kč} = 650\text{ Kč}$, zbytek zdaní daní z příjmů ze závislé činnosti a odvede poplatky na povinné pojištění
- b. r. 2008 – příspěvky do 24 000 Kč ročně osvobozeny

B) na straně zaměstnavatele

- a. vyměřovací základ $(13\,000\text{ Kč} + 350\text{ Kč}) \times 12\text{ měsíců} = 160\,200\text{ Kč}$
- b. daňové náklady $4\,806\text{ Kč}$ $(0,03 \times 160\,200\text{ Kč})$
- c. nedaňové náklady $7\,194\text{ Kč}$ $(12\,000\text{ Kč} - 4\,806\text{ Kč})$
- d. r. 2008 – vše daňové náklady (příspěvky jsou upraveny v kolektivní smlouvě)

1.4 Příspěvky na soukromé životní pojištění

1.4.1 Druhy soukromého životního pojištění

- pro případ dožití – pojištěná osoba se dožije buďto dne uvedeného ve smlouvě jako konec pojištění nebo určitého věku, který je ve smlouvě specifikován
- pro případ smrti nebo dožití – pojištěná osoba se dožije buďto dne uvedeného ve smlouvě jako konec pojištění nebo určitého věku, který je ve smlouvě specifikován, nebo pojištění končí dnem smrti pojištěného
- na důchodové pojištění – ve smlouvě je sjednán den, který určuje počátek výplaty důchodu a pojištěný se tohoto dne dožije

1.4.2 Daňová výhoda příspěvku

Výhodnost tohoto typu příspěvku stojí na 4 základních pilířích, kterými jsou stejně jako u penzijního připojištění se státním příspěvkem

- a) zahrnutí příspěvku do daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele
- b) osvobození příspěvku od daně ze závislé činnosti u zaměstnance
- c) nezahrnutí příspěvku do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení
- d) nezahrnutí příspěvku do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na všeobecné zdravotní pojištění

1.4.3 Daňové náklady zaměstnavatele – legislativa roku 2007

Zákon o dani z příjmů udává podmínky, které musí být splněny, aby příspěvky na soukromé životní pojištění zaměstnanců byly daňově uznatelné náklady zaměstnavatele

- musí být splněny všechny podmínky vyjmenované u níže uvedeného řešení na straně zaměstnance vyjma posledního bodu f)
- 8 000,- Kč je maximální částka, kterou si může zaměstnavatel zahrnout mezi své daňově uznatelné výdaje za jednoho svého pracovníka

Limit pro daňovou uznatelnost těchto příspěvků je stanoven pevnou výší – v tomto se liší od daňového řešení příspěvků na penzijní připojištění.

1.4.4 Osvobozené příjmy zaměstnance – legislativa roku 2007

Zákon o dani z příjmů udává podmínky, které musí být splněny, aby byly příspěvky zaměstnavatele na soukromé životní pojištění svých zaměstnanců osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti. Těmito podmínkami jsou:

- a) musí se jednat o soukromé životní pojištění
 - a. pro případ dožití
 - b. pro případ smrti nebo dožití
 - c. na důchodové pojištění
- b) zaměstnavatel hradí příspěvky na toto pojištění pojišťovně za zaměstnance na jeho účet
- c) pojistná smlouva musí být uzavřena mezi zaměstnancem - vystupuje jako pojistník – a pojišťovnou – je povinna mít oprávnění k provozování pojišťovací činnosti
- d) výplata pojistného byla sjednána nejdříve po uplynutí 60 kalendářních měsíců od data účinnosti smlouvy a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let pojistníka
- e) smlouva přiřazuje právo na plnění pojištěnému zaměstnanci, je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, právo na plnění mají buďto osoby uvedené ve smlouvě, nejsou-li uvedeny, nastupují ustanovení Občanského zákoníku
- f) 12 000,- Kč je maximální částka, která je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti od téhož zaměstnavatele

Limit pro osvobození je v zákoně stanoven pevně, tzn. neodvídá se od vyměřovacího základu tak jako u příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Z hlediska administrativy je pro zaměstnavatele i zaměstnance tento benefit přehlednější a jednodušší. Částkou, o kterou je přesáhnut limit pro osvobození, se zaměstnanci navýší vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Limit je stanoven jako roční, nezáleží tedy, zda budou příspěvky hrazeny v pravidelných měsíčních splátkách či jiné frekvenci nebo jednorázově. Uvedený limit platí i pro zaměstnance, kteří pracují pro svého zaměstnavatele třeba jen na zkrácený úvazek či na různé dohody, které upravuje zákoník práce - limit se nijak krátit nemusí.

1.4.5 Příspěvky hrazené samotným zaměstnancem

ZDP opět pamatuje na situaci, kdy si zaměstnanec přispívá na toto pojištění ze svých příjmů, a proto existuje daňová výhoda i zde – zaměstnanec si může svůj základ daně z příjmu snížit o uhrazené příspěvky až do výše 12 000 Kč.

1.4.6 Příklad

Příspěvek zaměstnavatele

Zaměstnanec během roku změnil zaměstnavatele. První zaměstnavatel, u kterého byl pracovník zaměstnán, mu přispěl v dubnu jednorázově na soukromé životní pojištění 8 000,- Kč a poté v květnu, červnu a červenci vždy každý měsíc částku 2 000,- Kč. Od srpna je zaměstnanec zaměstnán u jiného zaměstnavatele, který mu přispěl na konci roku 6 000,- Kč.

Řešení

r. 2007

U zaměstnance jsou osvobozeny příspěvky: 8 000,- Kč, 2 000,- Kč, 2 000 Kč a 6 000,- Kč, příspěvek za červenec osvobozen již není, protože u prvního zaměstnavatele byl v tomto měsíci již limit překročen a zároveň byl pracovníkovi za tento měsíc navýšen vyměřovací základ pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

První zaměstnavatel si může dát do nákladů částku 8 000,- Kč, platby za další měsíce jdou na vrub nákladů nedaňových.

Druhý zaměstnavatel si může dát do daňových nákladů celou výši jeho příspěvku.

r. 2008

U zaměstnance je osvobozen příjem až do výše 24 000 Kč / rok v souhrnu příspěvků na životní pojištění a penzijní připojištění.

Každý zaměstnavatel si může zahrnout příspěvky do daňových nákladů jen v případě, vycházejí-li příspěvky z kolektivní smlouvy.

1.5 Penzijní připojištění a životní pojištění – legislativa roku 2008

Zákon č. 586/1992 Sb., o daní z příjmů je pro rok 2008 novelizován. Pro příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění svých zaměstnanců přinesla legislativa taktéž změnu. Daňové řešení na straně zaměstnance i zaměstnavatele musí být uvedeno v této kapitole, neboť novela zákona zkoumá tyto příspěvky dohromady.

1.5.1 Podmínky

Veškeré podmínky jak pro penzijní připojištění, tak pro životní pojištění zůstaly zachovány jako v roce 2007. Jediné rozšíření spočívá v možnosti uzavřít pojistnou smlouvu s pojišťovnou působící na území Evropské unie.

1.5.2 Daňové náklady zaměstnavatele

Daňové náklady, které upravovaly výši možného příspěvku zaměstnavatele, ze znění zákona zmizely. Zaměstnavateli je dána možnost, aby příspěvky zahrnul mezi daňově uznatelné náklady, jsou-li vypláceny na základě vnitřního mzdového předpisu.

1.5.3 Osvobozené příjmy zaměstnance

U zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů i odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění příspěvky zaměstnavatele na tato pojištění do celkové výše 24 000 Kč za rok od téhož zaměstnavatele.

1.5.4 Příklad

Příspěvky zaměstnavatele

Zaměstnavatel poskytuje příspěvky na pojištění svých zaměstnanců

- A. 2 000 Kč měsíčně na penzijní připojištění
- B. 1 000 Kč měsíčně na penzijní připojištění a 1 000 Kč na životní pojištění
- C. 2 000 Kč měsíčně na životní pojištění

Řešení

- A. zaměstnanec získá 24 000 Kč => osvobozeno
- B. zaměstnanec získá 12 000 Kč + 12 000 Kč = 24 000 Kč => osvobozeno
- C. zaměstnanec získá 24 000 Kč => osvobozeno

1.6 Školení zaměstnanců

V současné době známý a využívaný benefit. Každý zaměstnavatel požaduje po svých zaměstnancích určitou míru znalostí a dovedností. Aby právě tito zaměstnanci byli schopni plnit své pracovní povinnosti na vysoké profesionální úrovni, musí si obnovovat a doplňovat již získané vědomosti. Získání vědomostí jim může umožnit jejich zaměstnavatel, který si tím zajistí vzdělané pracovníky a vědomosti ve firmě.

1.6.1 Druhy školení

Zaškolení

Zaměstnavatel školí své pracovníky, kteří vstupují do zaměstnání nebo mění pozici u zaměstnavatele. Zaměstnanec získá povědomí, jak funguje firma uvnitř.

Prohlubování kvalifikace

Každý pracovník má určitou míru kvalifikace, neboli určitou míru schopnosti řešit pracovní problémy. Prohlubováním kvalifikace se rozumí

- průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance na stejné odborné úrovni
- udržování a obnovování kvalifikace zaměstnance na stejné odborné úrovni

Zvyšování kvalifikace

Oproti prohlubování kvalifikace, které má za úkol udržení si dosavadního stupně kvalifikace, úkolem zvyšování je

- změna hodnoty kvalifikace, tj. její zvýšení
- získání nebo rozšíření kvalifikace

1.6.2 Daňové náklady zaměstnavatele

Zaměstnavatel může do svých daňově uznatelných nákladů zahrnout výdaje

- a) na provoz vzdělávacích zařízení využívané jen ke školení svých zaměstnanců
- b) na vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Zaměstnavatel avšak může do daňových nákladů zahrnout jen ty náklady, které mu vznikly se školením zaměstnanců, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a slouží k jeho podnikatelské potřebě. Nesmí se jednat o zvýšení kvalifikace.

1.6.3 Osvobozené příjmy zaměstnance

Školením, resp. doškolováním zaměstnanci vzniká nepeněžitý příjem, který je od daně z příjmu i odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění osvobozen v případě, že doškolení souvisí s podnikatelskou činností zaměstnavatele.

Pojmem doškolení se rozumí školení, po jejichž absolvování se zaměstnanci nezvýší dosavadní kvalifikaci. Osvobozeno není zvýšení kvalifikace.

1.6.4 Příklad

Prohlubování kvalifikace

Zaměstnavatel uhradí své mzdové účetní náklady školení, které má za cíl ukázat změnu mzdových předpisů.

Řešení

Zaměstnavatel může výdaje na školení zahrnout mezi své daňově uznatelné náklady.

Zaměstnankyni vzniká nepeněžitý příjem, ze kterého nemusí odvést daň z příjmu ani povinné odvody, neboť školením si jen prohloubila své dosavadní znalosti.

Zvyšování kvalifikace

Zaměstnavatel zaplatí svému zaměstnanci 3leté studium na vysoké škole. Požaduje, aby zaměstnanec získat bakalářský titul na vysoké škole ekonomického směru.

Řešení

Zaměstnavatel veškeré výdaje se vzděláváním svého pracovníka nesmí zahrnout do svých daňových nákladů => zaměstnanci vzniká nepeněžitý příjem, ze kterého musí odvést daň z příjmu i odvody pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

1.7 Bezplatné poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely

Tento benefit bývá většinou poskytován vybraným zaměstnancům v řízení firmy. Hlavním důvodem je to, že právě tito pracovníci nejčastěji používají vozidla pro výkon své funkce. Dalším důvodem, proč tuto výhodu nemohou využít zaměstnanci na nižších pozicích, je nedostatek vozů – jednoduše řečeno snad žádná firma nemá ve svém vozovém parku tolik automobilů co zaměstnanců.

1.7.1 Základní principy poskytnutí vozidla

- a) vozidlo musí být poskytnuto zaměstnavatelem => musí se jednat o služební vozidlo
- b) lze poskytnout jakékoli motorové vozidlo
- c) vozidlo může být zahrnuto v obchodním majetku, nebo najaté formou leasingu (nezáleží, zda se jedná o finanční pronájem, či operativní leasing), nebo vozidlo vypůjčené z autopůjčovny
- d) bezplatná výpůjčka automobilu pro soukromé použití nesmí mít charakter smlouvy o výpůjčce, ani charakter nájmu dopravního prostředku
- e) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřen smluvní vztah, který umožňuje zaměstnanci bezplatně využívat služební vozidlo pro své soukromé účely
- f) o využití při soukromých účelech rozhoduje sám zaměstnanec

1.7.2 Osoby, které mohou dle zákona o dani z příjmů využít tento benefit

Zákon udává, že bezplatně poskytnout motorové vozidlo pro soukromé účely může zaměstnavatel svému zaměstnanci. Zaměstnanec je definován jako fyzická osoba, která

- a) má příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru, při nichž zaměstnanec při výkonu práce je povinen dbát příkazů zaměstnavatele => benefit ve formě bezplatného zapůjčení motorového vozidla pro soukromé účely jim může být taktéž poskytnut
- b) má příjmy za práci člena družstva, společníka či jednatele společnosti s ručením omezeným, komanditisty komanditní společnosti
- c) je členem statutárního orgánu nebo jiných dalších orgánů právnických osob

1.7.3 Cena vozidla

Pro správné stanovení výše daně z příjmů ze závislé činnosti a odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění je důležité zjistit správnou vstupní cenu vozidla, aby mohl být benefit oceněn. Vstupní cenou poskytnutého vozidla se rozumí

- pořizovací cena
 - je známa, pokud bylo vozidlo pořízeno úplatně
 - pokud je vozidlo pořizováno formou finančního leasingu, vstupní cenou se rozumí cena vozidla u původního vlastníka (pronajímatele), tato cena se použije i v případě, kdy dochází k následnímu odkoupení najatého vozidla za cenu zůstatkovou
 - tj. cena pořízení včetně vedlejších nákladů, které mají souvislost s pořízením tohoto dopravního prostředku
- cena, která byla stanovena pro účely
 - daně dědické, pokud bylo vozidlo nabyto zděděním
 - daně darovací, pokud bylo vozidlo nabyto darováním

⇒ doba od nabytí vozidla nesmí být delší než 5 let
- reprodukční pořizovací cena
 - doba od nabytí (děděním/darováním) vozidla již přesáhla 5 let
 - zjišťuje se podle zákona o oceňování majetku
- technické zhodnocení
 - je-li na vozidle v prvním roce jeho odepisování

1.7.4 Daňové hledisko zaměstnance

Rozbor ustanovení zákona o dani z příjmů, které se věnují této problematice, říká

- bezplatným poskytnutí služebního motorového vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci vzniká poplatníkovi nepeněžní příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc
- ocenění benefitu se vždy počítá ze vstupní ceny, nezáleží tedy, je-li bezplatně poskytnut nový automobil či ojeté vozidlo
- pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, vstupní cena se musí o tuto daň zvýšit

- je-li částka 1 % ze vstupní ceny nižší než 1 000,- Kč, za nepeněžní příjem zaměstnance se považuje právě částka 1 000,- Kč
- poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu jednoho kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k bezplatnému používání pro soukromé účely, za nepeněžní příjem se považuje částka 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla
- poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu jednoho kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, za nepeněžní příjem se považuje částka 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel, které byly takto použity i pro soukromé účely
- pokud je jedno motorové vozidlo bezplatně poskytnuto pro soukromé účely v průběhu jednoho měsíce více zaměstnancům, každému ze zaměstnanců vznikne nepeněžní příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla
- je-li zaměstnanci umožněno vozidlo bezplatně používat i pro soukromé účely dle smluvního ujednání, avšak zaměstnanec vozidlo fyzicky nevyužije, vzniká mu taktéž nepeněžní příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla

1.7.5 Rozdíl v daňové legislativě

- rok 2007
 - nepeněžní příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla, který vznikl zaměstnanci v důsledku využití služebního vozidla i pro soukromé účely, do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení ani pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění nevstupuje
- rok 2008
 - nepeněžní příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla, který vznikl zaměstnanci v důsledku využití služebního vozidla i pro soukromé účely, do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění vstupuje

Pro rok 2008 dochází z hlediska zdanění tohoto benefitu k navýšení a zároveň již tato výhoda není takovou výhodou, kterou byla v minulých letech.

1.7.6 Příklad

Jeden automobil

Zaměstnanci je jeden měsíc bezplatně poskytnuto firemní vozidlo k soukromým účelům. Jedná se o vozidlo Škoda Fabia, pořizovací cena 330 000 Kč vč. DPH.

Řešení

- rok 2007
 - zaměstnanci bude v srpnu navýšen základ daně o 3 300 Kč, tj. 1 % ze vstupní ceny
- rok 2008
 - zaměstnanci bude v srpnu navýšen základ daně o 3 300 Kč, zároveň o tuto částku bude navýšen i základ pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Dva automobily

Zaměstnanci je umožněno na základě smlouvy bezplatně používat 2 služební automobily taktéž k soukromým účelům. Toto právo má každý měsíc v roce. Pořizovací cena prvního vozu (kategorie M1) činila 250 000 Kč vč. DPH, cena druhého (kategorie N1) činila 500 000 Kč bez DPH. Vozidla má právo zaměstnanec používat

- a) současně
- b) první polovinu měsíce osobní vozidlo, druhou polovinu dodávku

Řešení

- rok 2007
 - a) současně
 - za každý měsíc bude zaměstnanci navýšen základ daně o 8 450 Kč, tj. 1% z 250 000 Kč + 1% z (500 000 + 95 000 DPH)
 - b) první polovinu měsíce osobní vozidlo, druhou polovinu dodávku
 - za každý měsíc bude zaměstnanci navýše základ daně o 5 950 Kč, tj. 1% z nejvyšší vstupní ceny vozu = 1% z (500 000 + 95 000 DPH)
- rok 2008
 - c) současně
 - za každý měsíc bude zaměstnanci navýšen základ daně i základ pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění o 8 450 Kč, tedy 1% z 250 000 Kč + 1% z (500 000 + 95 000 DPH)
 - d) první polovinu měsíce osobní vozidlo, druhou polovinu dodávku
 - za každý měsíc bude zaměstnanci navýše základ daně i základ pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění o 5 950 Kč, tedy 1% z nejvyšší vstupní ceny vozu = 1% z (500 000 + 95 000 DPH)

1.8 Poskytování darů

Dary jsou velmi zajímavým motivačním prostředkem zaměstnavatele a zároveň příjemným zpestřením odměny zaměstnance za odvedenou práci. Při splnění určitých podmínek jsou i z hlediska zdanění a případných odvodů řešeny výhodně jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

1.8.1 Forma poskytnutého daru

- peněžní – jeho poskytnutí bývá ve formě peněz připočtených ke mzdě
- nepeněžní – jedná se o takovou variantu, kdy dar není poskytnut ve formě peněz (např. úhrada dovolené, movité věci atd.)

Zákon o dani z příjmů říká, že příjmy získané darováním nemovitosti nebo movité věci nebo majetkového práva nejsou předmětem daně. Avšak ihned následuje výjimka, která uvádí, že dary přijaté v souvislosti s výkonem závislé činnosti nebo přijaté v souvislosti s podnikáním nebo jiné samostatné výdělečné činnosti jsou předmětem daně. Zákon ale dává opět možnost část těchto darů osvobodit o daně z příjmů.

1.8.2 Osvobozené dary

- nepeněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci buď z fondu kulturních a sociálních potřeb, nebo ze sociálního fondu, nebo ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů, přičemž se musí jednat o dary
 - v možnosti používat rekreační, zdravotnické a vzdělávací zařízení, zařízení předškolní, závodní knihovnu nebo tělovýchovné a sportovní zařízení
 - ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce
 - ve formě příspěvku na rekreaci a dovolenou – osvobození se vztahuje na maximální částku 20 000 Kč v úhrnu za kalendářní rok

- nepeněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za splnění daných podmínek
 - dar poskytuje zaměstnavatel
 - dar je poskytnut z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo zisku po zdanění nebo na vrub daňově neuznatelných nákladů
 - jsou splněny podmínky vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb, kterými jsou
 - dar poskytnut zaměstnanci, který vyvíjí mimořádnou aktivitu ve prospěch svého zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události nebo při jiných mimořádných případech, za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru
 - dar poskytnut zaměstnanci při pracovním výročí 20 let a každých dalších 5 letech trvání pracovního poměru
 - dar poskytnut zaměstnanci při životním výročí 50 let a každých dalších 5 letech věku
 - dar poskytnut zaměstnanci při prvním odchodu do starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu
 - úhrnná výše darů u zaměstnance je osvobozena do výše 2 000 Kč za kalendářní rok

Jak je vidět již ze samotného rozdělení darů osvobozených od daně z příjmů ze závislé činnosti, musí se vždy jednat o nepeněžitá plnění – laicky řečeno zaměstnavatel za svého pracovníka uhradí výdaje, nebo mu poskytne poukázku na nákup nebo služby v určité hodnotě, a to vždy na vrub kulturního a sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo nedaňových nákladů.

Pokud nejsou splněny podmínky pro poskytnutí daru, který je osvobozen od daně z příjmů, vstupuje tento nepeněžitý příjem oceněný podle zákona o ocenění majetku jak do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů, tak vstoupí i do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

1.8.3 Příklady

Vstupenky

Zaměstnanec získá od svého zaměstnavatele 2 vstupenky do divadla v celkové hodnotě 800 Kč.

Řešení

Nepeněžitý příjem => zaměstnanec nemusí zdanit.

Zaměstnavatel vyplácí na vrub sociálního či jiného fondu ze zisku.

Dovolená

Zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům možnost příspěvku na dovolenou v maximální výši 20 000 Kč, a to v několika formách

- a) zaměstnavatel zakoupí dovolenou přímo u cestovní kanceláře, výdaje jdou na vrub zisku po zdanění
- b) zaměstnavatel zakoupí dovolenou přímo u cestovní kanceláře, výdaje jdou na vrub daňově uznatelných nákladů na základě kolektivní smlouvy – platné jen pro rok 2007, v roce 2008 nelze
- c) zaměstnavatel poskytne peněžitý příspěvek zaměstnanci na úhradu dovolené ze sociálního fondu
- d) zaměstnavatel poskytne peněžitý příspěvek zaměstnanci na úhradu dovolené na vrub daňově uznatelných nákladů na základě kolektivní smlouvy jako součást mzdy

Řešení

- a) zaměstnanec získá nepeněžitý příjem, který nepodléhá dani z příjmů ze závislé činnosti ani odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
- b) zaměstnanec získá nepeněžitý příjem, který ale podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění => řešení bylo možné v roce 2007, v roce 2008 toto řešení již nelze použít
- c) zaměstnanec získá peněžitý příjem, který podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
- d) zaměstnanec získá peněžitý příjem, který podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění => lze zahrnout do daňově uznatelných nákladů, jen pokud příspěvek bude vyplácen jako součást mzdy

2 Návrh systému benefitů ve společnosti

Tato část bakalářské práce se věnuje možnosti využití zaměstnaneckých benefitů v konkrétní společnosti. Má za cíl ukázat, jak lze efektivně využít poskytování těchto výhod.

Návrh je aplikován na společnost Jihomoravská armaturka spol. s r. o. Tato společnost zaměstnává více než 500 zaměstnanců, ale její systém benefitů neobsahuje téměř žádné zaměstnanecké výhody.

Hlavním důvodem i hlediskem pro zavedení nových zaměstnaneckých benefitů je finanční plán a následně sociální program. Správným navržením systému odměňování pomocí zaměstnaneckých benefitů lze při stejné výši mzdových nákladů zvýšit disponibilní mzdu zaměstnance. Zjednodušeně řečeno zaměstnanec získá vyšší mzdu po odvodu všech daní, ale zaměstnavateli se nezvýší mzdové náklady u daného pracovníka.

Vedlejší parametr – sociální program – zaručuje, že o dané výhody mají zaměstnanci zájem a o jejich aktivní využití stojí.

Odbory ve společnosti stále přicházejí s požadavkem na zvýšení mezd. Zvýšením mezd vyvolá u zaměstnavatele ještě větší nárůst mzdových nákladů – důsledkem vysokého zdanění práce. Pro obě strany je vhodné najít i jiné možnosti odměňování. Jednou z nich jsou zaměstnanecké benefity.

2.1 Představení společnosti

Obchodní jméno: **Jihomoravská armaturka spol. s r.o.**

Sídlo: Lipová alej 3087/1, 695 01 Hodonín

IČO: 63486831

Právní forma: Společnost s ručením omezeným

Základní kapitál: 152 120 tis. Kč

Vlastní kapitál: 383 514 tis. Kč

Aktiva celkem: 1 071 311 tis. Kč

Společníci: 100% VAG – Armaturek GmbH Mannheim,
Carl-Reuther-Strasse 1, SRN

Historie ve zkratce

1881 - podnikatel Karel Kudrna zakládá „Slévárnu a strojírnou Karla Kudrny“. Firma vyrábí především tvarovky a trubky. V té době zde pracuje 61 slévačů a 10 zámečníků.

1937 - v okrajové čtvrti Hodonína – Bažantnici byla zahájena výroba v nově vybudovaných objektech. Zda podnik sílí dodnes. V rámci rozšíření výrobního programu jsou vyráběny armatury, tvarovky a trubky pro vodárenství a kanalizace.

1950 - na základě rozhodnutí vlády je ukončena národní správa nad soukromými firmami a ty jsou včleněny do jednoho národního podniku – Jihomoravská armaturka.

1990 - 1.dubna se koncern rozpadá. Podnik se osamostatňuje a na trhu působí pod značkou SIGMA Hodonín, státní podnik.

1996 - podnik je privatizován, většinovým majitelem se stává Bopp & Reuther AG v Mannheimu. Vrací se k názvu Jihomoravská armaturka.

2001 - výhradním vlastníkem Bopp & Reuther AG je IWKA AG, Karlsruhe. Tato mezinárodně působící skupina sjednocuje přes sto ekonomicky konsolidovaných, samostatně fungujících podniků. Společnosti Bopp & Reuther Armaturek GmbH a VAG – Armaturek GmbH se slučují do VAG Armaturek GmbH. Současně je do VAG Armaturek GmbH jako dceřiný podnik začleněna i JMA.

Obchodní situace

Jihomoravská armaturka je jedním z předních evropských výrobců armatur. Přední příčky si získala díky kvalitě své výroby, novými výrobními programy a rychlostí dodací lhůty. Mezi výrobky patří šoupátka měkkotěsnící navrtávací pasy, vodovodní přípojky, uzavírací klapky, kulové kohouty, hydranty, filtry, armatury pro odpadní vody, zemní soupravy.

Společnost mnoho svých výrobků exportuje. V roce 2006 dosáhl podíl exportu na celkovém obratu společnosti 82,52 % - v roce 2005 tento podíl činil 73,40 %.
Nejdůležitější exportní země

- Německo – podíl 57,14 %
- Slovensko – podíl 7,33 %
- Itálie – podíl 4,54 %

Podíl čtyř nejvýznamnějších zákazníků na obratu činí cca 12,7 %.

2.1.1 Finanční analýza společnosti

Rozdílové veličiny (v tis. Kč.)

Ukazatel \ Rok	2004	2005	2006	2007
Čistý pracovní kapitál				
=> manažerský přístup	+ 16 922	- 166 212	- 57 964	- 117 680
=> investorský přístup	- 149 246	- 187 059	- 92 291	- 120 510
Čisté pohotové prostředky	- 250 063	- 490 745	- 511 082	- 616 672
Čistý peněžní majetek	- 141 077	- 334 699	- 307 830	- 411 027

Tabulka č. 2: Rozdílové veličiny

Z tabulky je patrné, že společnost má problémy s pohotovými peněžními prostředky. Jednotlivé údaje nabývají záporných hodnot, což poukazuje na to, že firma není schopna okamžitě splatit své krátkodobé závazky.

Tokové veličiny (v tis. Kč)

Ukazatel \ Rok	2004	2005	2006	2007
CF provozní	76 199	83 208	109 439	76 518
CF investiční	- 91 469	- 132 045	- 53 285	- 130 455
CF finanční	5 450	56 476	- 48 321	73 732
CF celkem	- 9 820	7 639	7 833	19 795

Tabulka č. 3: Tokové veličiny

Provozní cash flow se nachází v kladných hodnotách a jeho vývoj má vzrůstající trend. Cash flow z investiční činnosti je záporné, firma se snaží investovat a zlepšovat výrobu a tudíž i svou konkurenceschopnost. Cash flow u finanční činnosti je v roce 2006 záporné, neboť firma splácela dlouhodobý úvěr a vyplácela podíly na zisku. Firma téměř každý rok dosahuje celkové cash flow kladné.

Ukazatelé rentability

Ukazatel \ Rok	2004	2005	2006	2007
ROI	11,10 %	5,90 %	11,22 %	6,81 %
ROA	7,32 %	3,54 %	9,43 %	4,44 %
ROE	22,19 %	11,44 %	26,22 %	12,40 %
ROS	6,24 %	3,59 %	8,65 %	4,45 %

Tabulka č. 4: Ukazatelé rentability

Z výše uvedené tabulky lze vyčíst, že firma nedokáže efektivně využít své investice. Ukazatel vloženého kapitálu – ROI – nedosahuje optimální hodnoty 15 %, která značí velmi dobrou ziskovost.

Společnost podle ukazatele rentability celkového kapitálu – ROA – efektivně nevyužívá ani svůj majetek. Zvýšením zisku nebo snížením aktiv lze dosáhnout zlepšení tohoto ukazatele a zároveň hospodaření se svým majetkem.

Ukazatel ROE – rentabilita vlastního kapitálu – značí, jak je firma atraktivní pro investory. Díky vysokým hodnotám ukazatele, kterého firma dosahuje, je velmi zajímavá pro své investory. Vysoká hodnota též značí rychlou návratnost investice.

Ukazatelé aktivity

Ukazatel \ Rok	2004	2005	2006	2007
Obrat celkových aktiv	1,17	0,98	1,09	1,00
Obrat stálých aktiv	2,03	1,73	2,25	2,05
Doba obratu zásob	72,86	76,86	88,38	98,78
Doba obratu pohledávek	43,82	60,53	54,84	63,18
Doba obratu závazků	24,87	55,86	59,38	216,74

Tabulka č. 5: Ukazatelé aktivity

Obrat značí, kolikrát se daná položka obrátí v tržby, tedy jak efektivně společnost s danou položkou hospodaří. U obratu celkových aktiv je optimální, aby se aktiva během roku v podniku obrátila alespoň 1,5krát. Bohužel obrat celkových aktiv u této společnosti těchto hodnot nedosahuje => firma má v majetku nadbytek aktiv, která nedokáže využít a tudíž přichází o zisk.

Doba obratu zásob značí průměrný počet dnů do doby spotřeby nebo prodeje zásob. Tyto ukazatelé nemají doporučené hodnoty. Pro společnost je prospěšné, aby klesaly. Bohužel v tomto případě tomu tak není.

Další dva ukazatelé, tedy doba obratu pohledávek a závazků, se porovnání samostatně, a pak společně. U doby obratu pohledávek je prospěšné číslo co nejnižší, u doby obratu závazků je tomu naopak. Při společném porovnání těchto ukazatelů je pro firmu dobré, aby doba obratu závazků byla vyšší než doba obratu pohledávek => tím firma může čerpat levný provozní úvěr. V tomto případě se firmě nedařilo dosáhnout tohoto pravidla, v posledním roce rovnici již splní. Doba obratu pohledávek je navíc dlouhodobě vysoká a nemá prozatím klesající tendenci, doba obratu závazků byla nízká, firmě se daří dobu prodlužovat.

Ukazatelé likvidity

Ukazatel \ Rok	2004	2005	2006	2007
Běžná likvidita	0,83	0,67	0,89	0,82
Pohotová likvidita	0,36	0,34	0,43	0,38
Okamžitá likvidita	0,04	0,04	0,05	0,07

Tabulka č. 6: Ukazatelé likvidity

Likvidita značí, jak je firma schopna dostát svým závazkům. Oběžná likvidita je ukazatelem schopnosti firmy dostát svým závazkům, kdyby proměnila veškerá svá oběžná aktiva v daném okamžiku v hotovost. Minimální hodnota zdravého podniku činí 1,5 => Jihomoravská armaturka těchto hodnot nedosahuje, bohužel nedosahuje v žádném roce ani záchranné hodnoty 1. Naměřené hodnoty jsou velmi negativní, neboť část závazků je kryta stálými aktivy.

Pohotová likvidita porovnává výši pohledávek a finančního majetku se závazky společnosti. I tento ukazatel má společnost velmi nízký => její závazky jsou vyšší než pohledávky a finanční majetek.

Ukazatelé zadluženosti

Ukazatel \ Rok	2004	2005	2006	2007
Celková zadluženost	67 %	69 %	64 %	64 %
Koeficient samofinancování	0,33	0,31	0,36	0,36
Doba splácení dluhů (v letech)	5,68	6,37	5,20	8,35
Úrokové krytí	7,25	3,21	5,53	2,28

Tabulka č. 7: Ukazatelé zadluženosti

Celková zadluženost udává, kolik aktiv je kryto cizími zdroji. Jihomoravská armaturka dosahuje celkové zadluženosti 64 %, přičemž optimální hodnota se nachází přibližně kolem 60 %. Zdvihala-li by se dále, podnik by se stal nestabilním, hůře by mohl dosáhnout na bankovní úvěry a věřitelé by v tomto případě požadovali větší úroky.

Pokud by hodnota celkové zadluženosti rapidně klesala, podniku by se snižovala rentabilita jak cizího, tak vlastního kapitálu.

Opačným ukazatelem celkové zadluženosti je koeficient samofinancování. Ten udává, kolik aktiv je financováno vlastním kapitálem. Optimum se zde nachází na úrovni 40 %. Jihomoravská armaturka dosahuje 36 %. Firma je v tomto ohledu zajištěna.

Po kolika letech by byl podnik při stávající výkonnosti schopen splatit svoje dluhy, udává ukazatel doby splácení dluhů. Tento ukazatel bere v úvahu provozní cash flow. U sledovaného podniku se hodnota nachází v rozmezí 5 – 7 let, podnik je tedy řádně schopen během několika let své dluhy.

Úrokové krytí vyjadřuje, kolikrát zisk převyšuje placené úroky. Jihomoravská armaturka dosahuje hodnot odpovídajících standardům ekonomicky zdravých podniků.

Altmanův index

Ukazatel \ Rok	2004	2005	2006	2007
Altmanův index	1,776	1,283	1,724	1,356

Tabulka č. 8: Altmanův index

Dle Altmanova indexu, jehož hodnoty by neměly klesnou pod hranici 1,2 (pod touto hodnotou již hrozí bankrot), sledovaná společnost dosahuje výsledků, které patří do tzv. šedé zóny. Společnosti nehrozí v současné době riziko bankrotu ani jiných větších ekonomických problémů, ale určité problémy společnost vykazuje. Rok 2005, který patřil mezi roky nejslabší, dosahuje Altmanova indexu na hranici problémů společnosti. Firmě se problémy podařilo vyřešit a index se vrátil do optimálních hodnot.

Index IN01

Ukazatel \ Rok	2004	2005	2006	2007
Index IN 01	1,250	0,827	1,191	0,882

Tabulka č. 9: Index IN01

I dle Indexu IN01 patří Jihomoravská armaturka mezi podniky zdravé, kterým nehrozí v nejbližší době bankrot nebo jiné větší ekonomické problémy. Dosahuje hodnot, které spadají do intervalu $<0,75 - 1,77>$, tedy tam, kde se nachází podniky bez větších problémů.

Při porovnání naměřených hodnot s doporučenými hodnotami i oborovým průměrem je zjištěno, že společnost v některých částech svého majetku má zásadní problémy – nemá dostatek finančních prostředků, kterými je schopna uhradit své závazky. Její likvidita je též velmi nízká. Dalším problémem je podíl mzdových nákladů na celkové výši nákladů – společnost má tento podíl příliš vysoký. Proto je potřeba, aby společnost vylepšila svůj mzdový systém.

V důsledku vyšší míry inflace je společnost nucena neustále navyšovat mzdy svým pracovníkům. Navyšovat mzdy lze i správným systémem benefitů, který je přijatelný jak pro společnost, tak i pro samotné zaměstnance.

2.1.2 Současný systém benefitů

Zvýšení kvalifikace

V kolektivní smlouvě se zaměstnavatel zavázal umožnit zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace. Zaměstnanec je povinen uzavřít písemnou dohodu, jestliže

- školení nebo zvýšení kvalifikace zaměstnance je pro potřeby zaměstnavatele
- školení nebo zvýšení kvalifikace zaměstnance je pro potřeby zaměstnance.

Při studiu nebo školení, kdy zaměstnanec získá, nebo se mu zvýší kvalifikace odborového funkcionáře, náklady spojené s tímto studiem hradí příslušná odborová organizace.

V případě potřeby zaměstnavatele na zvýšení kvalifikace pracovníka zaměstnavatel hradí náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a hradí ostatní dohodnuté náklady spojené se studiem nebo školením.

V případě potřeby zaměstnance na zvýšení své kvalifikace zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školicího střediska bez nároku na mzdu. Výdaje spojené se studiem nebo školením si hradí zaměstnanec sám.

Dovolená

Základní výměra dovolené se prodlužuje o jeden týden.

Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům stravování v závodní jídelně, na jejíž provoz přispívá, hodnotu potravin hradí zaměstnanec.

Příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění

Zaměstnavatel od 1.1.2007 přispívá všem zaměstnancům, kteří o to požádají, částkou ve výši 150 Kč měsíčně na penzijní nebo životní pojištění.

Sociální výpomoc

Při úmrtí zaměstnance vyplatí zaměstnavatel pozůstalým členům rodiny za účelem částečné úhrady nákladů na pohřeb účtovaných pohřební službou částku ve výši 15 000 Kč.

Zaměstnavatel poskytne jednorázovou nenávratnou sociální výpomoc zaměstnanci v mimořádně závažných případech do výše 10 000 Kč, max. do výše limitu 50 000 Kč.

Na základě smlouvy může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout k překlenutí tíživé finanční situací bezúročnou návratnou sociální výpomoc až do výše 100 000 Kč.

Rekreace

Zaměstnavatel bude přispívat na rekreace a léčebné pobyty zaměstnanců. Roční příspěvek na tuto činnost bude ve výši 150 000 Kč.

2.2 Základní údaje pro výpočty

Základní údaje, z nichž je při výpočtech vycházeno, jsou uvedeny v této kapitole. Průměrné ohodnocení technicko-hospodářského pracovníka společnosti je stanoveno na základě průměrné mzdy za rok 2007. Výsledky hospodaření společnosti jsou čerpány též za stejné období. Veškeré daňové odvody či příspěvky na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění jsou vypočítány dle platné legislativy pro rok 2008.

Složka mzdy / časový údaj	měsíc	rok
Hrubá mzda	25 500	306 000
SZ, ZP hrazené zaměstnancem	3 188	38 250
SZ, ZP hrazené zaměstnavatelem	8 925	107 100
Daň z příjmu ze závislé činnosti	3 105	37 125
Čistá mzda	19 207	230 625
Odvody celkem	15 218	182 475

Tabulka č. 10: Průměrné ohodnocení THP pracovníka

Pracovní pozice / období	2006	2007
Dělník výrobní	314	343
Dělník režijní	50	56
THP pracovník	138	145
Celkem zaměstnanců	508	550

Tabulka č. 11: Fyzické stavy zaměstnanců

Výsledek hospodaření před zdaněním	56 595
Daň z příjmu právnických osob	9 043
Výsledek hospodaření po zdanění	47 552
Disponibilní výsledek hospodaření	47 552

Tabulka č. 12: Hospodaření společnosti (v tis. Kč)

Výsledek hospodaření před zdaněním	102 900
Daň z příjmu právnických osob	16 442
Výsledek hospodaření po zdanění	86 458
Disponibilní výsledek hospodaření	86 458

Tabulka č. 13: Hospodaření společnosti v přepočtu na 1 pracovníka (v Kč)

Další údaje (za rok)	
Daňové odvody z příjmů na 1 zaměstnance	198 917
Disponibilní zůstatek	317 083

2.3 Zkoumané benefity ve společnosti

V této kapitole jsou popsány nejčastěji používané benefity, které se objevují v českých firmách a zároveň ve sledované společnosti. Jsou to benefity, které úspěšně fungují, u zaměstnanců oblíbené. Pro zaměstnavatele dobrým motivačním prostředkem, ale i úspornou metodou odměňování. Úspornost spočívá v jejich zdanění. Některé podléhají zdanění úplně, jiné jen částečně, některé jsou dokonce od daní osvobozeny. Pro úspěšné fungování systému zaměstnaneckých výhod je potřeba každý benefit analyzovat, zjistit zájem zaměstnanců o tuto výhodu a přizpůsobit možnostem společnosti.

Stravování

Ve společnosti funguje stravování pomocí závodní jídelny, kterou provozuje společnost EUREST, spol. s r. o.. Cenu, kterou zaměstnanec hradí, tvoří hodnota potravin. Náklady na provoz jídelny hradí zaměstnavatel. Zaměstnavatel tudíž zaměstnancům přispívá ve formě úhrady nákladů jídelny (daňové náklady), zaměstnanec hradí jen samotnou hodnotu potravin. Příspěvek na stravování je na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmu i povinných odvodů. Benefit je nastaven tak, aby byl výhodný jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům měsíčně částku 150 Kč na jedno z pojištění. Výběrem si určí zaměstnanec.

Tento příspěvek je velmi nízký. Zaměstnance téměř nemotivuje a nemá pro něj větší význam. V důsledku nízké částky nedochází ani k daňové úspoře mezd, a to i přesto, že výše příspěvku je daňově uznatelným nákladem a zároveň osvobozeným příjmem zaměstnance. Příspěvku využívá přibližně 70 % zaměstnanců společnosti.

U daného příspěvku lze hledat lepší využití, které je popsáno v dalších kapitolách.

Školení zaměstnanců

Zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům zvýšení kvalifikace. V případě, že o něj má zájem samotný zaměstnanec, nenabízí žádný motivační program, jen umožní

zaměstnanci čerpat volno bez úhrady mzdy. Vysokou školu studují 4 zaměstnanci, kteří si studium hradí sami.

Zaměstnavatel pořádá různá školení, u kterých požaduje aktivní účast svých zaměstnanců. Školení vždy souvisí s předmětem činnosti, případně je vyžadováno zákonem – příkladem mohou být zaměstnanci, kteří používají motorová vozidla, musejí projít školením řidičů služebních vozidel, účetní musejí několikrát ročně absolvovat školení, aby nebyly vyškrtнутy ze svazu účetních. Tato školení hradí zaměstnavatel.

Bezplatné poskytnutí motorového vozidla i k soukromým účelům

Firemní vozidla využívají bezplatně pro soukromé účely jen vedoucí pracovníci, kterých se ve společnosti nachází celkem 15. Ostatním pracovníkům tento benefit nabízen není, neboť v majetku společnosti se nenachází více vozidel. Danému benefitu se v návrhové části věnováno nebude.

Dary

Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům žádné dary. Výjimku tvoří příspěvek ve formě permanentních vstupenek na plavecký bazén. Příspěvek tvoří většinou celou hodnotu vstupenky a u zaměstnanců je oblíbený, využívají jej téměř všichni zaměstnanci.

Dary jsou z hlediska zdanění zajímavou složkou odměňování. Jejich využívání má nejen motivační, ale i sociální charakter. Společnost by těchto předností měla využít.

Rekreace

V kolektivní smlouvě se zaměstnavatel zavázal poskytnout ročně určitou částku na rekreaci svých zaměstnanců. Částka se pohybuje na úrovni 150 tis. Kč ročně a bývá upotřebována na příspěvky dětských rekreací (příspěvek získá max. 10 zaměstnanců v kalendářním roce) a sportovní hry, které pořádá přímo sama společnost.

Právě příspěvky na samotnou rekreaci jsou velmi zajímavým benefitem, protože se jedná o příjem, který je na straně zaměstnance osvobozen. Též většina zaměstnanců se rekreuje, proto i využívání benefitu bude efektivní při správném nastavení.

2.4 Metodika

Existuje několik veličin, na základě kterých lze posuzovat efektivnost nastaveného systému benefitů. Mezi základní patří

- u zaměstnavatele
 - mzdové náklady
 - hospodářský výsledek před zdaněním
 - hospodářský výsledek po zdanění
 - disponibilní hospodářský výsledek
- u zaměstnance
 - hrubá mzda
 - čistá mzda
 - disponibilní mzda
- celkově
 - výše daňových odvodů
 - disponibilní zůstatek

Jako hlavní srovnávací parametrem je zvolen tzn. disponibilní zůstatek. Tento zůstatek je roven disponibilní mzdě zaměstnance (tj. čistá mzda plus hodnota benefitu) a disponibilnímu zisku zaměstnavatele (hospodářský výsledek po zdanění minus výdaje/náklady na benefit, který je hrazen právě ze zisku po zdanění). Značí, jak velkým zůstatkem budou společně zaměstnanec i zaměstnavatel disponovat po poskytnutí benefitu.

Čím vyšší tento zůstatek je, tím většími finančními prostředky mohou oba společně disponovat při zachování stejných mzdových nákladů.

Vedlejším srovnávacím parametrem jsou daňové odvody. Ty udávají, kolik činí daň z příjmu ze závislé činnosti a z příjmu právnických osob a zároveň i povinné odvody na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. V daném případě je optimální, aby tyto daňové odvody byly co nejnižší při zachování stejných mzdových nákladů.

Porovnávané hodnoty jsou vždy uvedeny v přepočtu na jednoho zaměstnance.

2.5 Benefity, které lze zlepšit

2.5.1 Příspěvek na penzijní připojištění

Společnost přispívá velmi nízkou částkou na penzijní nebo životní pojištění. Výše příspěvku činí jen 0,6 % hrubé mzdy. Příspěvek ztrácí svou hodnotu a zaměstnance téměř nemotivuje. Navíc daňový zákon umožňuje tento příspěvek zahrnout mezi daňově uznatelné výdaje a přitom na straně zaměstnance jde o osvobozený příjem, je škoda této výhody nevyužít. Hodně zaměstnanců ve společnosti má uzavřeno penzijní připojištění a je zbytečné, aby byli odměňováni mzdou, kterou musí zdanit a poté její čistou část odvedou na své soukromé pojištění.

Zvýšením příspěvku zaměstnavatel navýší mzdu svým pracovníkům, povinné daňové odvody z mezd zůstanou stejné. Zvýší se motivace zaměstnanců pracovat u společnosti a samotní zaměstnanci získají pocit, že se o ně zaměstnavatel stará a má zájem o jejich sociální zajištění do budoucna.

Do daňově uznatelných nákladů může zaměstnavatel zahrnout částku, která bude sjednána v kolektivní smlouvě. Příjem zaměstnance, který je z tohoto pohledu osvobozený, činí maximálně 24 000 Kč za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Do součtu se započítávají též příspěvky na životní pojištění. Daňově nejvýhodnější varianta jsou příspěvky ve výši 2 000 Kč měsíčně.

U zaměstnavatele by takový nárůst vyvolal větší zvýšení nákladů, proto optimální cesta spočívá ve zvýšení původního příspěvku 150 Kč měsíčně na částku 250 Kč, resp. 500 Kč měsíčně dle výše měsíční mzdy. Tím je zajištěno zvýšení mezd zaměstnanců, zvýšení motivace a loajálnosti vůči zaměstnavateli. Pro společnost je výhodnější navýšit tento příspěvek než navýšit hrubou mzdu, kde je zdanění podstatně vyšší. Na příspěvek by měl mít nárok každý zaměstnanec automaticky. Výše příspěvku závisí na výši mzdy, u zaměstnance vyvolá potřebu vyšší produktivity práce a vyšší ohodnocení.

Příspěvek lze ještě zvýšit při zachování jeho daňové výhodnosti. To je signál pro odbory, které by neměly požadovat neustálé navyšování hrubé mzdy, ale vylepšování systému odměňování, například v budoucnu vyššími příspěvky na penzijní připojištění.

2.5.2 Příspěvky soukromé životní pojištění

Již u příspěvku na penzijní připojištění bylo řečeno, že tento příspěvek je velmi nízký a ztrácí svou hlavní podstatu. U příspěvků na soukromé životní pojištění může společnost nastavit určité podmínky a při jejich splnění na něj zaměstnanec získá nárok.

Pro získání příspěvku je efektivní hlídat plány stanovené na každém oddělení a na základě plnění plánů odměňovat zaměstnance právě tímto příspěvkem. Tím si společnost zajistí produktivitu práce na vysoké úrovni. Dále ví, že příspěvek získá zaměstnanec, který si jej skutečně zaslouží. Jedná se tedy o přímý motivační prostředek.

Druhou podmínkou je v daném a předcházejícím kalendářním čtvrtletí nečerpání nemocenského pojištění. To zajistí, aby zaměstnanci zbytečně nečerpali nemocenské dávky a zároveň šetření mzdových prostředků zaměstnavatele, který vždy zaměstnance musel nahradit jiným pracovníkem, případně hledat jiné, dražší řešení.

Připravovaná novela nemocenského pojištění zahrnuje ustanovení, dle kterého bude nemocenské pojištění vyplácet zaměstnavatel na vrub svých daňově uznatelných nákladů. Bude-li ve společnosti nastaven motivační prostředek pro zbytečné nečerpání nemocenského pojištění, společnost ušetří mzdové náklady.

Je žádoucí, aby výše příspěvku nebyla nízká, ale ani příliš vysoká. Nízký příspěvek ztrácí motivační charakter, vysoké příspěvky jsou vyšší nákladovou položkou a zároveň jejich motivační charakter se v daném případě s růstem příspěvku tak rychle nenavyšuje.

Příspěvek je výhodné vyplácen čtvrtletně ve výši 1 500 Kč. Čtvrtletní vyplácení umožní sledovat plnění plánu a je administrativně méně náročné. Ročně zaměstnanec může navíc získat až 6 000 Kč – tato částka již motivující charakter skutečně má.

Mzdové náklady ve společnosti v roce 2007 činily 130 mil. Kč. Nemocnost dosahuje hranice 10 %. Bude-li společnost vyplácet nemocenské dávky na vrub daňově uznatelných nákladů, zvýší se jí přibližně o 13 mil. Kč. Pokud společnost zavede tento benefit a podaří se snížit nemocnost o minimálně 2 %, na nemocenském pojištění ušetří

více než 2,5 mil. Kč ročně. Nárok na příspěvek vznikne asi 70 % zaměstnanců, společnost vyplatí 2,2 mil. Kč na benefitu. Již zde je vidět, že zavedení příspěvku nebude pro společnost ztrátové.

U tohoto příspěvku mohou odbory též v budoucnu žádat navýšení, aniž by tím zaměstnavateli stoupaly mzdové náklady a i vyšší odvody. Zaměstnavatel navíc může u příspěvku stanovit různé podmínky pro různé druhy pracovních pozic a tím si zajistí splnění všech pracovních povinností samotnými zaměstnanci.

2.5.3 Příspěvek na rekreaci

Společnost musí svým zaměstnancům umožnit čerpat během roku několik týdnů dovolené. Cílem zaměstnavatele je dosáhnout, aby si zaměstnanec během dovolené odpočinul a strávil svůj čas ne prací, nýbrž odpočinkem. Takto odpočínutý zaměstnanec dosahuje vyšší produktivity práce, pro zaměstnavatele nesmírná výhoda. Proto je na místě, aby svým zaměstnancům umožnil efektivně finančně využít čas strávený rekreací. Společnost může postupovat následujícími postupy

- A) firma umožní zaměstnanci čerpat příspěvek na rekreaci do maximální úhrnné výše 10 000 Kč v náhradě hrubé mzdy
- B) firma umožní zaměstnanci čerpat příspěvek na rekreaci do maximální úhrnné výše 20 000 Kč v náhradě hrubé mzdy
- C) zaměstnanec hradí náklady na rekreaci (20 000 Kč) ze své čisté mzdy, hrubá mzda mu je zachována

Složka mzdy / Varianta	A	B	C
Hrubá mzda	296 000	286 000	306 000
SZ, ZP hrazené zaměstnancem	37 000	35 750	38 250
SZ, ZP hrazené zaměstnavatelem	103 600	100 100	107 100
Daň z příjmu ze závislé činnosti	35 100	32 175	37 125
Čistá mzda	223 900	218 075	230 625
Odvody celkem	175 700	168 025	182 475
Disponibilní mzda	233 900	238 075	230 625

Tabulka č. 14: Řešení pohledem zaměstnance

Údaj / Varianta	A	B	C
HV před zdaněním	116 400	129 900	102 900
HV po zdanění	97 801	109 144	86 458
Daň z příjmu právnických osob	18 599	20 756	16 442
Disponibilní HV	87 801	89 144	86 458

Tabulka č. 15: Řešení pohledem zaměstnavatele

Další údaje / Varianta	A	B	C
Odvody daní a poplatků	194 299	188 781	198 917
Disponibilní zůstatek	321 701	327 219	317 083

Tabulka č. 16: Další údaje

Benefit ve formě poskytnutí rekreace je z hlediska zdanění mezd velmi zajímavý. U první tabulky, která znázorňuje řešení u zaměstnance, ve variantě B je hrubá mzda a čistá mzda nejnižší, ale disponibilní mzda, tedy čistá mzda spolu s příspěvkem na dovolenou, je naopak nejvyšší. Zde platí ustanovení zákon o dani z příjmů, který osvobozuje dary ve formě rekreací – příspěvek musí být poskytnut ze sociálního fondu, zároveň se nesmí jednat o peněžní formu, ale o proplacení dovolené či rekreace např. cestovní kanceláři nebo ubytovacímu zařízení. Jelikož je zdanění závislé činnosti spolu s povinnými odvody vyšší než zdanění právnických osob, zvýší se disponibilní příjem zaměstnance.

Pro společnost nemá poskytnutí tohoto benefitu ve formě náhrady za hrubou mzdu ze sociálního fondu téměř žádný finanční dopad – neposkytne-li benefit, dosáhne nižšího hospodářského výsledku v přepočtu na jednoho zaměstnance a nižší daňové povinnosti než u předchozích variant. Její disponibilní zisk se bude pohybovat na hranici varianty A i B, neboť u těchto variant firma musí od zisku po zdanění odečíst právě ony poskytnuté příspěvky.

Z hlediska odvodu daní a poplatků státu vychází nejlépe prostřední varianta – opět platí pravidlo, že zdanění závislé činnosti spolu s povinnými odvody je větší než zdanění zisku právnických osob.

Pro zaměstnance, který šetří ze své čisté mzdy na dovolenou, je výhodnější snížit si svou hrubou mzdu a naopak využít příspěvku od zaměstnavatele. Získá tím více disponibilních prostředků.

Pro společnost z hlediska zisku nemá tato operace téměř žádný ekonomický vliv. Firma vždy získá přibližně stejné finanční prostředky v přepočtu na každého zaměstnance. Hlavním přínosem pro společnost je to, že při zachování stejných nákladů na zaměstnance právě jejich zaměstnanec získá více za odvedenou práci.

2.5.4 Dary na kulturu a sport

Legislativa upravující dary na kulturní pořady a sportovní akce má stejný dopad na zaměstnance i zaměstnavatele jako poskytování příspěvků na rekreaci.

V zájmu společnosti je svým pracovníkům nabídnout využívání těchto darů namísto hrubé mzdy – pro společnost nebude ekonomický přínos tak velký jako přínos sociální – zaměstnanec za odvedenou práci získá více, navíc využije svůj volný čas právě na tyto společenské akce. Odreagování a pohoda ve volném čase u zaměstnance se projeví ve zlepšených pracovních výkonech a pracovním nasazení. Pro společnost neocenitelná výhoda a úspora nákladů.

2.6 Návrh na doplnění stávající kolektivní smlouvy

2.6.1 Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění

Penzijní připojištění

Zaměstnavatel bude přispívat všem svým zaměstnancům, kteří o příspěvek na soukromé penzijní připojištění požádají, částkou dle následující tabulky

Výše hrubé mzdy zaměstnance a maximálního příspěvku zaměstnavatele

Hrubá mzda	Maximální výše příspěvku
do 20 000 Kč	250 Kč
20 001 Kč a více	500 Kč

Příspěvek bude vyplacen nejpozději v den výplaty.

Životní pojištění

Zaměstnavatel bude přispívat všem svým zaměstnancům, kteří získají nárok na příspěvek na soukromé životní pojištění splněním čtvrtletního plánu vyhlášeného na začátku každého čtvrtletí svým přímým nadřízeným. Součástí splnění čtvrtletního plánu je podmínka, že zaměstnanec nesmí během sledovaného a předcházejícího kalendářního čtvrtletí čerpat nemocenské dávky.

Výše čtvrtletního příspěvku je stanovena ve výši 1 500 Kč, ročně zaměstnanec může získat příspěvky v úhrnné výši až 6 000 Kč.

Zkoumaným obdobím bude vždy kalendářní čtvrtletí. Získá-li zaměstnanec nárok na příspěvek, bude mu vyplacen na jeho soukromé životní pojištění nejpozději v den výplaty mzdy za poslední měsíc daného kalendářního čtvrtletí.

2.6.2 Příspěvky na rekreaci

Zaměstnavatel může na žádost zaměstnance uhradit cenu rekreace nebo dovolené až do úhrnné výše 20 000 Kč za kalendářní rok. Příspěvek nahrazuje poměrnou výši hrubé mzdy a zaměstnanec může požádat o jeho poskytnutí max. 4krát ročně, příspěvek nesmí snížit hrubou mzdu pod hranici minimální mzdy.

Zaměstnanec je povinen při podávání žádosti o tento příspěvek zaměstnavateli doložit základní dokumenty vztahující se k rekreaci, na jejichž základě může zaměstnavatel příspěvek přiznat a provést úhradu nákladů.

Příspěvek spadá do toho měsíce, ve kterém o něj bylo zažádáno, žádost o proplacení nákladů rekreace spolu s doložením všech potřebných dokumentů může zaměstnanec podat nejpozději do 25. dne kalendářního měsíce, kdy jsou náklady na rekreaci splatné, zaměstnavatel o něm musí rozhodnout nejpozději do poslední dne měsíce, kdy byla žádost podána.

2.6.3 Poukázky na sociální program

Zaměstnavatel může svému zaměstnanci proplatit příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce atd. až do úhrnné výše 2 000 Kč za kalendářní rok, příspěvek je náhradou hrubé mzdy.

Minimální jednorázová výše příspěvku činí 200 Kč, zaměstnanec má nárok na její proplacení po předložení dokladu o zaplacení – nákup musí být uskutečněn nejpozději do 25. dne měsíce, ve kterém je žádáno o proplacení, doklad o zaplacení musí být zaměstnavateli předložen spolu s žádostí o proplacení tohoto příspěvku nejpozději poslední den daného měsíce.

2.7 Finanční plán navrženého systému

Zaměstnanec Jihomoravské armaturky s měsíční hrubou mzdou 25 500 Kč a

- a) využívá stravování v závodní jídelně
- b) 350 měsíčně si přispívá na své soukromé penzijní připojištění, zaměstnavatel mu přispívá dalších 150 Kč
- c) 500 Kč měsíčně si přispívá na své soukromé životní pojištění
- d) se svou rodinou minimálně 1krát ročně tráví dovolenou – cena 25 000 Kč za celou rodinu
- e) se svou rodinou navštěvuje kulturní akce – za vstupné atd. ročně zaplatí 3 000 Kč

Jeho zaměstnavatel se rozhodl vylepšit svůj sociální program a zaměstnancům umožní využívat kromě již současných benefitů i benefity navržené v této bakalářské práci.

2.7.1 Plán zaměstnance

Složka mzdy / Varianta	před	po
Hrubá mzda	306 000	284 000
SZ, ZP hrazené zaměstnancem	38 250	35 500
SZ, ZP hrazené zaměstnavatelem	107 100	99 400
Daň z příjmu ze závislé činnosti	36 225	31 770
Čistá mzda	231 525	216 730
Odvody celkem	181 575	166 670
Disponibilní mzda	233 325	250 730

Tabulka č. 17: Plán zaměstnance

2.7.2 Plán zaměstnavatele

Údaj / Varianta	před	po
HV před zdaněním	102 900	120 600
Daň z příjmu právnických osob	16 441	19 270
HV po zdanění	86 458	101 330
Disponibilní HV	86 458	79 330

Tabulka č. 18: Plán zaměstnavatele

Další údaje / Varianta	před	po
Odvody daní a poplatků	198 016	185 940
Disponibilní zůstatek	319 783	330 060

Tabulka č. 19: Další údaje plánu

Na předchozích tabulkách je znázorněno, jak vypadá situace v současnosti (sloupec „před“) a jak by vypadala po zavedení (sloupec „po“) systému benefitů uvedených v této práci.

Prvním pohledem je patrné snížení hrubé mzdy/mzdových nákladů po zavedení – snížení nastalo v důsledku využití příspěvků na rekreaci a kulturní akce, který tvoří náhradu hrubé mzdy. Až řádek disponibilní mzdy zobrazuje správné nastavení systému benefitů, po zavedení se zaměstnanci zvýší celková roční disponibilní mzda.

Disponibilní mzda se zaměstnanci zvýšila o 20 000 Kč (příspěvek na rekreaci), 2 000 Kč (příspěvek na kulturní akce), 6 000 Kč ($4 \cdot 1\,500$ Kč ve formě příspěvků na soukromé životní pojištění) a 6 000 Kč ($12 \cdot 500$ Kč příspěvky na penzijní připojištění).

Na straně zaměstnavatele je tomu naopak. Zaměstnavatel vykáže větší hospodářský výsledek až po zavedení nových benefitů, ale jeho disponibilní část je menší. Ve srovnání s nárůstem disponibilní mzdy zaměstnance a snížení disponibilního zisku zaměstnavatele se celkový disponibilní zůstatek jak zaměstnance, tak zaměstnavatele po zavedení zvýší.

Právě zvýšení posledního ukazatele je známkou správného fungování systému benefitů. I když má zaměstnanec hrubou mzdu stejnou jak jeho kolegové, dokáže využitím nastaveného systému výhod zvýšit své disponibilní prostředky, se kterými může hospodařit.

2.7.3 Roční plán zaměstnavatele

Zde je zobrazen roční finanční plán zaměstnavatele, který ukazuje celkové řešení systému benefitů. Při jeho sestavení je vycházeno z následujících údajů

- příspěvek na penzijní připojištění získá 80 % zaměstnanců (1/4 z nich získá vyšší příspěvek)
- příspěvek na soukromé pojištění získá 60 % zaměstnanců
- příspěvek na rekreaci využije 10 % zaměstnanců
- příspěvek na kulturu využije 30 % zaměstnanců

Údaj / Varianta	před	po
HV před zdaněním	56 595	55 589
Daň z příjmu právnických osob	9 043	8 882
HV po zdanění	47 552	46 707
Disponibilní HV	47 552	45 276

Tabulka č. 20: Roční plán zaměstnavatele (v tis. Kč)

Na předchozí tabulce je patrné, že zavedení tohoto systému zaměstnaneckých výhod s sebou přinese i menší zvýšení celkových nákladů. Kompenzace ale spočívá v celkovém zvýšení disponibilních mezd zaměstnanců, které bude vyšší než tato nákladová zátěž.

Vstoupí-li v platnost novela zákona o nemocenském pojištění, právě toto vylepšení systému benefitů přinese úspory pro zaměstnavatele. Ten si tím zajistí, aby tyto dávky nebyly zneužívány. Úspory dosáhnou minimálně výše navýšení v důsledku nového systému výhod.

2.8 Přínosy

Navržený systém je přínosem jak pro zaměstnance, tak pro samotného zaměstnavatele. Z daňového hlediska je výhodnější než současný systém, navíc jej rozšiřuje o nové benefity. Má motivační charakter pro zaměstnance.

2.8.1 Pro zaměstnance

Zaměstnanec správným využíváním nastaveného systému „získá více“ – zvýší se mu jeho disponibilní mzda.

Příspěvek na penzijní připojištění získává automaticky, oproti současnosti je jeho hodnota vyšší a odvíjí se od výše hrubé mzdy. V daném případě se jedná o sociální program zaměstnavatele, který má zájem o zabezpečení svých pracovníků v budoucnu.

Příspěvek na životní pojištění se odvíjí od splnění různých kritérií, které vyhlásí vždy pracovník daného úseku – tzn. plnění plánu. Aby jej zaměstnanec získal, musí řádně plnit své pracovní úkoly. Další podmínkou pro získání tohoto příspěvku je nečerpání nemocenských dávek. Zaměstnanec nebude nadbytečně čerpat dávky nemocenského pojištění. Nečerpáním dávek získá příspěvek, který je v úhrnu vyšší než získané dávky za krátkodobou pracovní neschopnost.

Příspěvek na dovolenou a kulturu je náhradou za mzdu. Bude-li zaměstnanec tuto možnost využívat, zvýší se mu disponibilní mzda oproti jeho kolegům.

2.8.2 Pro zaměstnavatele

Zaměstnavateli se celkově sníží jeho disponibilní zisk. Menší snížení disponibilního zisku je kompenzováno vyšším nárůstem disponibilních mezd zaměstnanců, kteří budou spokojenější a budou odvádět lepší pracovní výsledky.

Příspěvek na penzijní připojištění je stavěn tak, aby celá výše příspěvku byla zahrnuta v daňově uznatelných nákladech. Zaměstnavatel dává najevo, že si cení svých pracovníků a má zájem o jejich zabezpečení v budoucnu.

Příspěvek na životní pojištění je stavěn na 2 pilířích – řádné plnění pracovních úkolů a nečerpání dávek z nemocenského pojištění. První pilíř zaměstnavateli zaručuje správné pracovní nasazení těch zaměstnanců, kteří o daný příspěvek mají zájem. Druhý pilíř je zvolen tak, aby zaměstnanci zbytečně nečerpali nemocenské dávky. Zaměstnavateli tak nebudou chybět pracovníci, které musel krátkodobě nahradit jinými pracovníky nebo dané úkoly na určitou dobu pozastavit. Při novele nemocenského pojištění navíc uspoří další mzdové náklady a tím se systém benefitů stane ještě výhodnější.

Příspěvky na dovolenou a kulturu jsou náhradou za hrubou mzdu a je v zájmu zaměstnavatele, aby tento benefit jeho pracovníci využívali. Na zaměstnavatele nemá téměř žádný ekonomický vliv, svým pracovníkům zvýší disponibilní mzdu. Zaměstnanec využitím daného benefitu využije svůj mimopracovní čas k zotavení se, poté bude jeho pracovní nasazení opět vysoké.

Závěr

Zaměstnanecké benefity jsou stále velmi zajímavou složkou odměňování zaměstnanců. Legislativa, která je upravuje, přichází téměř každý rok se změnami. Některé jsou významné, jiné méně. Pro rok 2008 byl zákon o dani z příjmu novelizován, největší změnou bylo spojení příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění v jeden příspěvek, který je následně daňově zkoumán. V následujících letech bude s největší pravděpodobností změněna daňová úprava příspěvků na stravování, menší změny lze očekávat i u ostatních výhod.

Daňová výhodnost všech zaměstnaneckých benefitů též závisí na výši daní z příjmů fyzických i právnických osob a povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Sazby se taktéž každoročně mění.

Při zavádění systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti je potřeba znát legislativu pro jejich poskytování a zájem zaměstnanců o jejich čerpání. Správně navržený systém je přínosem a velkou konkurenční výhodou jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Společnosti šetří mzdové prostředky, zaměstnancům zvyšuje disponibilní mzdu. Jejich poskytování má v neposlední řadě sociální charakter, který v současné době zaměstnanci ve větší míře vnímají.

Zaměstnanecké benefity stále získávají na oblibě, jejich zdaňování je výhodnější než zdanění mezd, proto je žádoucí, aby tyto výhody společnost využila.

Literatura

- [1] BLÁHA, J., MATEICIUS, A. a KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalista pro malé a střední firmy*. 2005. ISBN 80-251-0374-9.
- [2] JANOUŠKOVÁ, J. a KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 2005. ISBN 80-247-1364-0
- [3] MACHÁČEK, I., *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha : ASPI, a. s., 2007. ISBN 978-80-7357-275-4
- [4] Pokyn D-300 Ministerstva financí k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona o dani z příjmů
- [5] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [6] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- [7] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na stání politiku zaměstnanosti
- [8] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
- [9] /online/ CHVÁTAL, D. *Zaměstnanecké výhody jako motivační prvek*. Poslední úprava 21.6.2006 [cit. 2008-1-29]. Dostupné z: <http://www.finexpert.cz>.
- [10] /online/ *Jak funguje penzijní připojištění?*. c2006 [cit. 2008-2-13]. Dostupné z: <http://www.pfcp.cz>.
- [11] /online/ *Nejčastěji poskytované benefity v ČR*. [cit. 2008-2-16]. Dostupné z: <http://www.sodexho.cz>

Seznamy obrázků, tabulek a zkratek

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Ukázka stravování

Tabulka č. 2: Rozdílové veličiny

Tabulka č. 3: Tokové veličiny

Tabulka č. 4: Ukazatelé rentability

Tabulka č. 5: Ukazatelé aktivity

Tabulka č. 6: Ukazatelé likvidity

Tabulka č. 7: Ukazatelé zadluženosti

Tabulka č. 8: Altmanův index

Tabulka č. 9: Index IN01

Tabulka č. 10: Průměrné ohodnocení THP pracovníka

Tabulka č. 11: Fyzické stavy zaměstnanců

Tabulka č. 12: Hospodaření společnosti (v tis. Kč)

Tabulka č. 13: Hospodaření společnosti v přepočtu na 1 pracovníka (v Kč)

Tabulka č. 14: Řešení pohledem zaměstnance

Tabulka č. 15: Řešení pohledem zaměstnavatele

Tabulka č. 16: Další údaje

Tabulka č. 17: Plán zaměstnance

Tabulka č. 18: Plán zaměstnavatele

Tabulka č. 19: Další údaje plánu

Tabulka č. 20: Roční plán zaměstnavatele (v tis. Kč)

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Nejčastěji používané benefity v ČR

Obrázek č. 2: Ukázka systému penzijního připojištění

Seznam zkratek

SZ – pojistné na sociální zabezpečení

ZP – pojistné na všeobecné zdravotní pojištění

HV – hospodářský výsledek

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

THP – technicko-hospodářský pracovník

Seznam příloh

Příloha č. 1: Výtah rozvahových účtů (v tis. Kč)

Příloha č. 2: Výtah výsledkových účtů (v tis. Kč)

	2004	2005	2006	2007
Aktiva	665 888	801 146	933 756	1 071 311
Stálá aktiva	385 401	455 697	451 731	523 873
DNM	6 032	6 203	3 214	13 628
DHM	379 370	449 494	448 517	510 245
DFM	0	0	0	0
Oběžná aktiva	279 376	344 562	480 980	546 649
Zásoby	157 999	168 487	249 866	293 347
Krátkodobé pohledávky	108 986	156 046	203 251	187 626
Pohledávky z obchodního styku	95 021	132 677	155 045	168 323
Finanční majetek	12 391	20 029	27 862	47 657
Ostatní aktiva	1 111	887	1 045	789
	2004	2005	2006	2007
Pasiva	665 888	801 146	933 756	1 071 311
Vlastní kapitál	219 529	247 882	335 962	383 514
Základní kapitál	152 120	152 120	152 120	152 120
Fondy ze zisku	6 308	8 744	10 162	14 566
Hospodářský výsledek minulých let	12 376	58 664	85 600	169 276
HV běžného účetního období-zisk	48 724	28 354	88 079	47 552
Cizí zdroje	445 085	549 909	597 189	686 823
Rezervy	25 923	11 635	31 015	2 645
Krátkodobé závazky	262 454	510 774	538 944	643 678
Závazky z obchodního styku	53 922	122 432	167 876	230 135
Bankovní úvěry a výpomoci	140 084	6 745	3 752	20 651
KBÚ	74 791	6 745	3 752	20 651
Ostatní pasiva	1 275	3 354	605	974

Příloha č. 1: Výtah rozvahových účtů (v tis. Kč)

	2004	2005	2006	2007
Tržby za prodej zboží	107 748	129 792	132 563	127 231
Náklady vynaložené na prodané zboží	81 360	94 947	101 532	94 624
Obchodní marže	26 388	34 845	31 030	32 607
Výkony	669 397	669 034	923 694	944 093
Tržby za prodej výrobků a služeb	672 878	659 288	885 236	924 238
Změna stavu vnitropodnikových zásob	-5 654	6 792	37 253	15 111
Aktivace	2 173	2 953	1 205	4 744
Výrobní spotřeba	442 432	462 191	649 673	663 262
Spotřeba materiálu a energie	350 958	367 794	552 350	572 202
Služby	91 474	94 397	97 323	91 060
Přidaná hodnota	253 353	241 687	305 052	313 438
Osobní náklady	140 412	140 742	159 935	182 363
Mzdové náklady	103 203	103 612	117 346	133 105
Náklady na sociální zabezpečení	35 664	35 800	40 876	46 407
Sociální náklady	1 544	1 331	1 713	2 851
Daně a poplatky	421	660	239	385
Odpisy DNM, DHM	56 301	62 596	58 342	63 573
Tržby z prodeje majetku a materiálu	13 043	11 459	16 690	17 688
Zůstatková cena prodaného majetku	11 402	11 046	12 790	15 592
Změna rezerv a opravných položek	-22 784	-4 993	-666	- 961
Ostatní provozní výnosy	2 023	6 214	15 476	6 789
Ostatní provozní náklady	8 723	2 004	1 833	3 979
Provozní HV	73 945	47 305	104 744	72 984
Prodej cenných papírů	0	0	0	0
Prodané cenné papíry	0	0	0	0
Výnosové úroky	11	96	16	34
Nákladové úroky	10 193	14 717	18 953	24 813
Ostatní finanční výnosy	14 539	24 117	51 022	28 466
Ostatní finanční náklady	14 268	15 711	20 828	20 376
Finanční HV	-9 911	-6 216	11 257	- 16 389
Daň z příjmu - běžná činnost	15 298	11 825	27 923	9 043
Hospodářský výsledek za běžnou činnost	48 736	29 264	88 078	47 552
Mimořádné výnosy	0	0	2	1
Mimořádné náklady	12	911	1	1
Mimořádný HV	-11	-911	1	0
Hospodářský výsledek za účetní období	48 724	28 354	88 079	47 552
Hospodářský výsledek před zdaněním	64 022	40 179	116 002	56 595

Příloha č. 2: Výtah výsledkových účtů (v tis. Kč)