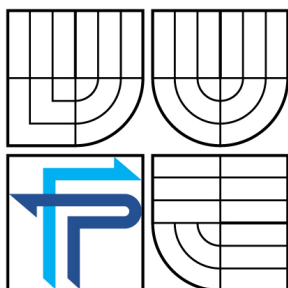


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF ECONOMICS

OPTIMALIZACE SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ V PODNIKU

OPTIMIZATION OF EMPLOYEE'S BENEFITS SYSTEM IN A COMPANY

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. LUCIE KNYBLOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

JUDr. Ing. JAN KOPŘIVA

BRNO 2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Knyblová Lucie, Bc.

Podnikové finance a obchod (6208T090)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů v podniku

v anglickém jazyce:

Optimization of Employee's Benefits System in a Company

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

JANOUSHKOVÁ, J. – KOLIBOVÁ, H. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: Grada, 2005. 113 s. ISBN 80-2471-364-0.

KLEIBL, J. a jiní. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C.H.Back, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2.

KOUBEK, J. ABC praktické personalistiky. 2. vyd. Praha: Linde, 2000. 400 s. ISBN 80-86131-25-4.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 2. vyd. Praha: Aspi, a.s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ing. Jan Kopřiva

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2008/2009.

L.S.

Ing. Martin Slezák
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 07.05.2009

Abstrakt

Cílem diplomové práce „Optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů v podniku“ je analyzovat zaměstnanecké benefity dle současné právní úpravy z pohledu daňového zatížení podniku i zaměstnance. Dílčím cílem je na základě dotazníkového šetření zjistit spokojenost zaměstnanců se současným systémem zaměstnaneckých benefitů v konkrétním podniku a navrhnout určité změny, které povedou ke spokojenosti zaměstnanců a optimalizaci systému z daňového hlediska jak pro zaměstnance tak pro zaměstnavatele.

Abstract

The aim of Master Thesis „The optimization of employee's benefits system in a company“ is to analyze employee's benefits based on actual legal regulation in the point of view of tax liability for the company and for employees. The partial goal is to detect employees' satisfaction with provided benefits in the concrete company and to propose some changes which would increase their fulfillment and optimize the employee's benefit system in tax aspects for employer and for employees as well.

Klíčová slova

Zaměstnanecký benefit, daň z příjmů, zaměstnanec, zaměstnavatel, vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění

Keywords

Employee's benefit, income tax, employee, employer, bases for the payment of social security and health insurance

Bibliografická citace práce

KNYBLOVÁ, L. *Optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů v podniku*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. 86 s. Vedoucí diplomové práce JUDr. Ing. Jan Kopřiva.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že tuto diplomovou práci na téma „Optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů v podniku“ jsem vypracovala samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským, ve znění pozdějších předpisů).

V Brně dne 20. května 2009

.....
podpis

Poděkování

Děkuji tímto vedoucímu diplomové práce JUDr. Ing. Janu Kopřivovi za odborné vedení a cenné rady, které mi poskytl při vypracování diplomové práce. Děkuji dále družstvu NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo za poskytnuté informace a zdroje.

OBSAH

ÚVOD A CÍL PRÁCE	9
1 Zaměstnanecké benefity v teorii	11
1.1 Definice zaměstnaneckých benefitů	11
1.2 Třídění zaměstnaneckých výhod	12
1.1.1 Třídění z hlediska důvodu poskytování	12
1.1.2 Třídění z hlediska cílových skupin zaměstnanců	13
1.1.3 Věcné třídění zaměstnaneckých výhod	14
1.1.4 Třídění z hlediska způsobu poskytování	15
1.3 Cíle zaměstnaneckých benefitů	18
1.4 Problémy zaměstnaneckých benefitů	19
1.5 Předpoklady zvýšení efektivity zaměstnaneckých benefitů	19
1.6 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů	21
1.6.1 Dělení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňových dopadů	21
1.6.2 Daňový režim benefitů u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře	23
1.7 Benefity v českých firmách	25
2 Vybrané druhy benefitů a jejich daňové dopady	27
2.1 Příspěvek na stravování zaměstnanců	27
2.2 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti	30
2.3 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	31
2.4 Odborný rozvoj zaměstnanců	33
2.5 Příspěvek na dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání	37
2.6 Přechodné ubytování zaměstnanců	39
2.7 Nadlimitní cestovní náhrady	40
2.8 Dary a jiná nepeněžitá plnění	41
2.9 Příspěvek na ošatné	45
2.10 Poskytování motorového vozidla k soukromým účelům	45
2.11 Mobilní telefon poskytnutý zaměstnanci i pro soukromé účely	52
3 Zaměstnanecké benefity v praxi	55
3.1 Charakteristika družstva	55
3.2 Organizační struktura družstva	56
3.3 Charakteristika benefitů poskytovaných v družstvu	58
3.4 Výsledky dotazníkového šetření	61
3.5 Návrhy a doporučení	71
ZÁVĚR	77
LITERATURA	81
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	84
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	85
SEZNAM PŘÍLOH	86

ÚVOD A CÍL PRÁCE

Lidské zdroje jsou nepostradatelným faktorem, který ovlivňuje chod a výkon podniku. Společnosti si čím dál více uvědomují, že jejich úspěšnost a boj s konkurencí jsou závislé převážně na lidech, kteří společnost utvářejí. Proto by v zájmu každého podniku mělo být zajištění spokojenosti svých pracovníků, protože odpočatý a spokojený zaměstnanec je více ochoten se firmě odvděčit svou pracovitostí, spolehlivostí, kreativitou a přispět tak k rozvoji a růstu firmy. K docílení této spokojenosti mohou podniky využívat kromě jiného rozmanité škály zaměstnaneckých benefitů.

Dříve byly zaměstnanecké benefity poskytovány pouze vybraným pracovníkům, ale v dnešní době jsou některé výhody téměř samozřejmostí. Příkladem mohou být stravenky, které byly v minulosti považovány za nadstandardní výhodu, zatímco dnes jsou poskytovány ve většině podniků jako základní benefit a zaměstnanci je od svých zaměstnavatelů automaticky očekávají. Pro manažerské pozice se pak stávají samozřejmostí služební vůz, notebook či mobil, které mohou případně využívat i pro soukromé účely.

Zaměstnanecké benefity se v České republice staly aktuálním tématem až v několika posledních letech. Důvodem je na jedné straně rostoucí prosperita a stabilita podniků, na straně druhé potřeba přilákat a udržet kvalitní zaměstnance a přispívat k dobré pracovní atmosféře a pracovním podmínkám. Dalším důvodem je bezesporu větší škála možností, co se týká daňové uznatelnosti těchto plnění.

Každé plnění zaměstnavatele směrem k zaměstnanci je třeba posuzovat z pohledu zdanění jak u zaměstnance tak u zaměstnavatele a rovněž z pohledu vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Je tedy třeba zhodnotit, zda se jedná u zaměstnance o plnění, které je nebo není předmětem daně, nebo je od daně osvobozeno. Zaměstnavatele zajímá, zda mu poskytnutí benefitu umožní snížit základ daně, popř. zda to bude pro něj daňově neuznaný náklad, nebo bude tento benefit hradit ze zisku po zdanění.

Cílem mé diplomové práce je zanalyzovat vybrané zaměstnanecké benefity dle současné právní úpravy z pohledu daňového zatížení podniku i zaměstnance. Tyto poznatky pak využiji při rozboru systému zaměstnaneckých výhod v družstvu NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo a analýzu doplním návrhy na zlepšení tohoto systému k docílení spokojenosti a daňové optimalizace jak zaměstnavatele tak i zaměstnanců.

Pro naplnění vymezeného cíle jsem rozčlenila svou diplomovou práci do 3 hlavních kapitol.

První část je zaměřena na obecný vstup do problematiky zaměstnaneckých benefitů, jejich vymezení a rozdělení podle různých hledisek. Dále jsou popsány hlavní cíle, ke kterým se zaměstnanecké výhody využívají, předpoklady zvýšení jejich efektivity, ale rovněž problémy, se kterými se můžeme při aplikaci benefitů setkat. V závěru kapitoly jsou nastíněny daňové aspekty zaměstnaneckých výhod, kterým se věnuje převážná část zbývajících práce.

Druhá část práce zahrnuje popis vybraných zaměstnaneckých výhod a jejich daňové a odvodové dopady jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance. Zanalyzováno je celkem jedenáct zaměstnaneckých benefitů, přičemž v úvodu každé podkapitoly je benefit stručně charakterizován a poté rozebrán zvlášť z pohledu zaměstnavatele a zvlášť z pohledu zaměstnance.

V poslední části jsou teoretické poznatky aplikovány na sociální program družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo. Pro zjištění spokojenosti zaměstnanců se současným systémem zaměstnaneckých výhod jsem využila metodu dotazování. Podle výsledků dotazníkového šetření pak navrhuji možnosti zlepšení systému tak, aby vedl ke spokojenosti ale rovněž k co nejnižšímu daňovému zatížení jak podniku tak zaměstnanců.

1 Zaměstnanecké benefity v teorii

1.1 Definice zaměstnaneckých benefitů

„Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují též položky, které nejsou přímo odměnou, jako například každoroční dovolená na zotavenou.“¹

Podle Koubka² jsou zaměstnanecké benefity formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že jsou jejími zaměstnanci. Na rozdíl od mezd a platů a dalších forem odměňování nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci, k postavení pracovníka v organizaci, k době zaměstnání v organizaci a k zásluhám.

Dvořáková³ zaměstnanecké výhody definuje jako širokou paletu rozmanitých požitků, služeb, zboží a sociální péči, za které by zaměstnanec musel jinak platit. Zaměstnavatel je poskytuje ke mzdě za vykonanou práci. Mohou mít peněžitou formu nebo podobu výhod peněžité hodnoty. Tvoří část příjmu ze závislé činnosti a znamenají dodatečná zvýhodnění zaměstnance. Jedná se např. o závodní stravování, dopravu do a ze zaměstnání, služební vůz, nadstandardní zdravotní péči, penzijní připojištění, příspěvky na rekreaci, zvýhodněný nákup produktů zaměstnavatele aj.

Zaměstnanecké benefity vykazují několik charakteristik:

- nejsou závislé na zásluhách, ale často se jejich rozsah a struktura zlepšuje se statusem zaměstnance a délkou trvání pracovního poměru,
- zpravidla nestimulují ke krátkodobému výkonu,
- nemusí být vnímány jako výhody všemi zaměstnanci (penzijní připojištění u mladých pracovníků),
- někdy jsou zavedeny proto, že kopírují konkurenci, demonstrují morální závazky a nejsou podloženy racionální analýzou,

¹ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*, str. 595.

² KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*, str. 319.

³ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*, str. 338.

- jsou velmi rozmanité a u velkých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým firmám, které nabízejí jen omezený počet,
- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit a zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovních podmínek než jako nadstandardní péči,
- nelze předložit jasný důkaz o tom, že benefity přitahují uchazeče o zaměstnání, je však pravděpodobné, že odrazuje zaměstnance, aby ukončili pracovní poměr,
- mohou pozitivně působit na spokojenost s prací, ale vždy podněcují nespokojenost, jestliže je jejich poskytování spravováno nesystémově a ledabyly tak, že to vyvolává pocity nespravedlnosti, obvinění z nadřazování nebo favorizování,
- benefity mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu.⁴

1.2 Třídění zaměstnaneckých výhod⁵

Zaměstnanecké benefity tvoří zpravidla věcně různorodý okruh statků a služeb poskytovaných z různého důvodu, různým cílovým skupinám pracovníků, různými způsoby i s různými daňovými dopady. Lze je proto třídit z několika hledisek.

1.1.1 Třídění z hlediska důvodu poskytování

Z hlediska důvodu poskytování lze zaměstnanecké výhody dělit do tří hlavních skupin:

- zaměstnanecké výhody pro zaměstnavatele **povinné**, vyžadované zákonem či jinými obecně platnými předpisy nebo zakotvené v kolektivní smlouvě nadpodnikové úrovni,
- zaměstnanecké výhody **smluvní**, vyplývající z kolektivní smlouvy organizace,
- zaměstnanecké výhody **dobrovolné**, které vyjadřují cíle personální politiky firmy, nejčastěji její snahy o spokojenost zaměstnanců a získání dobré pověsti či posílení pozice organizace na trhu práce.

⁴ KLEIBL, J. aj. *Řízení lidských zdrojů*, str. 168.

⁵ Kapitola zpracována zejména dle literatury URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č. 10.

1.1.2 Třídění z hlediska cílových skupin zaměstnanců

Z hlediska cílové skupiny, na kterou se zaměstnanecké výhody zaměřují, je můžeme rozdělit na:

- benefity **individuální**, orientované na konkrétní osoby a jejich osobní situace,
- **skupinové**, poskytované větším skupinám nebo všem zaměstnancům; jejich formou jsou i specifické benefity poskytované určitým segmentům pracovníků.

K nejčastějším důvodům poskytování individuální péče o zaměstnance patří nemoc, úmrtí blízké osoby, rodinné problémy, problémy v zaměstnání (které nelze řešit jen pomocí rozmluvy pracovníka s jeho nadřízeným) a problémy starších a penzionovaných pracovníků (v souvislosti s otázkami, se kterými se musejí ve své práci vyrovnávat, přípravou odchodu do důchodu apod.). Důležitým elementem individuálních forem péče o zaměstnance je její důvěrnost.

Při navrhování, zdokonalování a správě skupinových benefitů poskytovaných větším skupinám nebo všem zaměstnancům podniku hraje naproti tomu většinou rozhodující roli odbor řízení lidských zdrojů. Ten by měl posoudit jak náklady spojené s poskytováním jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, tak jejich skutečnou potřebu a poptávku po nich, dostupnost obdobných služeb v místě podniku apod. Jako příklad skupinově poskytovaných benefitů lze uvést příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na rekreaci, příspěvky na stravování, příspěvky na kulturní či sportovní akce, na vzdělání atd.

K tzv. segmentaci zaměstnaneckých výhod dochází, pokud je nárok na jednotlivé benefity vázán na určité kategorie zaměstnanců, tj. je-li spojován například s délkou zaměstnání, postavením ve společnosti a dalšími skutečnostmi. Spousta firem nabízí více výhod zejména manažerům, loajálním či klíčovým zaměstnancům. Příkladem může být užívání služebního automobilu pro soukromé účely, poskytnutí notebooku, mobilního telefonu, hrazení dopravy do zaměstnání, bezplatné ubytování atd.

1.1.3 Věcné třídění zaměstnaneckých výhod

Věcné třídění benefitů je možné z řady hledisek. Vhodné je jejich rozdělení do tří kategorií, a to na:

1. **Zaměstnanecké benefity mající vztah k práci a poskytované často na pracovišti.**

K jejich hlavním formám patří:

- příspěvek na stravování (ve formě stravenek nebo závodního stravování),
- občerstvení na pracovišti (voda, káva, čaj či další nápoje, prodejní automaty),
- nadstandardní pracovní volno (delší placená dovolená, krátké pátky, studijní volno),
- vzdělávání a rozvoj zaměstnanců nad rámec bezprostředních potřeb organizace placené zaměstnavatelem (manažerské kurzy, jazykové kurzy, kurzy práce na PC apod.), odborné knihy a časopisy, konference a další vzdělávací aktivity,
- zajištění dopravy do a ze zaměstnání či příspěvek na hromadnou, místní nebo meziměstskou dopravu.

2. **Hmotné vybavení a pracovní pomůcky zaměstnance**, sloužící i pro osobní potřebu, jejichž poskytování se často váže nejen na pracovní potřebu, ale i postavení zaměstnance v podniku. Mezi tyto benefity patří zejména:

- notebook a další výpočetní techniku, případně jiné pracovní pomůcky (diáře, kufríky),
- bezplatné služby telefonních operátorů (mobilní telefon, placená pevná linka, internetové připojení z domova),
- osobní automobil k soukromému použití, popř. i s benzinovou kartou,
- ošatné,
- bezplatné nebo zvýhodněné ubytování.

3. **Zaměstnanecké výhody osobní a sociální povahy (včetně osobních finančních služeb).** Mezi tyto benefity lze zahrnout především:

- zdravotní péče o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky (individuální zdravotní péče, léčebné pobyty, lázeňské a lékařské procedury, pojištění stomatologických výkonů, nadstandardní pokoj či péče při hospitalizaci, vitamíny, rehabilitace, očkování, masáže apod.),
- jesle či školky pro děti, pořádání dětských táborů,

- příspěvek na dovolenou, na sportovní, rekreační a kulturní aktivity (vstup do sportovních klubů a center, na plavání, aerobic, squash, golf, divadla a další kulturní představení),
- finanční výpomoc (půjčky pro řešení bytové situace, finanční pomoc při přestěhování do blízkosti zaměstnavatele),
- pojištění a připojištění (životní, kapitálové životní, penzijní, úrazové, pojištění pro případ pracovní neschopnosti, pojištění odpovědnosti za škodu),
- zvýhodněné hypoteční úvěry nebo příspěvky,
- zvýhodněné spotřebitelské úvěry,
- finanční, právní, daňové a osobní poradenství,
- platové dorovnání v případě nemoci (tzv. sick days),
- dárky a dárkové šeky (kosmetika, restaurace, nákup různého zboží) při speciálních příležitostech (vánoce, jubileum, narození dítěte, svatba, absolutorium),
- prodej podnikových produktů za zvýhodněné ceny apod.

1.1.4 Třídění z hlediska způsobu poskytování

Z hlediska způsobů poskytování zaměstnaneckých výhod můžeme benefity rozdělit na:

- **plošně poskytované** (fixní) benefity, kdy zaměstnavatel poskytuje stejné zaměstnanecké výhody všem pracovníkům bez ohledu na to, zda o ně mají nebo nemají zájem,
- **pružný systém** (označovaný též jako kafetérie), jehož charakteristickým znakem je individualizace výhod podle aktuálních potřeb zaměstnance, který dostává možnost si poskytované požitky vybírat z nabízeného menu a svou volbu periodicky opakovat,
- **kombinace plošného a flexibilního systému**, která může ušetřit administrativu spojenou s kafetérií u výhod, o které je mezi zaměstnanci všeobecný zájem.

Kafetérie systém

Podstata tohoto systému spočívá v tom, že umožňuje zaměstnancům vybírat si v rámci vymezeného firemního balíčku zaměstnaneckých výhod (bufetový systém) a stanoveného limitu bodů pro každého pracovníka takové benefity, které budou nejvíce vyhovovat danému pracovníkovi. Při výběru benefitů vychází zaměstnanec z bodové ohodnocené příslušné výhody a z celkové výše přidělených bodů zaměstnanci k čerpání benefitů. Zaměstnanec tak může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat čerpání benefitů podle vlastních preferencí.⁶ Bodový limit při tom může být pro jednotlivé skupiny zaměstnanců diferencovaný (např. v závislosti na délce zaměstnání, postavení v organizaci atd.). Vyjádření limitu v bodech je výhodné, jelikož umožňuje rovnocenné ocenění výhod, které mají pro zaměstnavatele nejen různé nákladové, ale i daňové dopady.

Nabídku výhod a služeb poskytovaných v rámci systému kafetérie může tvořit např.:

- výplata přiznané částky v hotovosti (ročně nebo kumulativně za několik let),
- pojištění (životní, penzijní připojištění aj.),
- kumulovaný volný čas (dřívější odchod do důchodu, delší dovolená, delší pracovní volno na vzdělávání, kratší pracovní týden nebo rok),
- příspěvek na odpočinek a aktivity ve volném čase (rekreaci, rehabilitaci, sportovní a kulturní aktivity apod.),
- věcné požitky (např. služební byt, služební vůz, produkty zaměstnavatele apod.),
- zvýhodněné půjčky od zaměstnavatele,
- poradenství (právní, daňové, psychologické aj.),
- účast na zisku,
- podíl na akcích.⁷

Tento systém má své **výhody**, které se uplatňují především u větších organizací. Patří k nim především to, že umožňuje:

⁶ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*, str. 14.

⁷ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*, str. 340.

- uspokojit potřeby pracovníků s různými preferencemi a napomoci dosáhnout některých specifických cílů organizace (snížení fluktuace a pracovní neschopnosti, zvýšení pracovní spokojenosti apod.),
- pružněji reagovat na změny v poptávce zaměstnanců po benefitech,
- rozšířit portfolio nabídky benefitů,
- ušetřit na nákladech na zaměstnanecké výhody, o které není velký zájem,
- zvýšit povědomí o nákladech na benefity mezi zaměstnanci,
- podpořit participaci zaměstnanců; systém pružných zaměstnaneckých výhod vyžaduje participaci zaměstnanců, přispívá k posílení osobní odpovědnosti a může pozitivně působit na zájem zaměstnanců o hospodaření podniku,
- opřít správu a poskytování výhod o informační technologie, a tak usnadnit čerpání výhod.

Mezi **nevýhody** systému patří naopak to, že zpravidla vyžaduje vysokou prvotní investici spojenou s přípravou benefitů (jejich volbu a vymezení, nasmlouvání dodavatelů, řízení jejich nákladů apod.) a to, že ve srovnání s plošným systémem výhod je většinou administrativně náročnější. Efektivní uplatnění tohoto způsobu poskytování benefitů pro zaměstnavatele znamená i nutnost pravidelně provádět průzkum motivační struktury a potřeb zaměstnanců, sledovat vývoj poskytování benefitů u konkurence, aktualizovat nabídku zaměstnaneckých výhod a informovat o poskytovaných benefitech zaměstnance.

Nevýhoda systému pro zaměstnance spočívá v tom, že pracovníci nemusejí vždy rozpoznat své aktuální a zejména perspektivní potřeby, vyberou si nevhodně a protože nelze měnit výběr průběžně, ale spíše v delších intervalech, ponesou po nějakou dobu důsledky svého nevhodného výběru.⁸

⁸ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*, str. 322.

1.3 Cíle zaměstnaneckých benefitů

Cíle zaměstnaneckých benefitů definuje např. Armstrong⁹, a to:

- poskytnout atraktivní a konkurenceschopný soubor celkových odměn, které by umožnily jak získat, tak i udržet kvalitní zaměstnance,
- uspokojovat osobní potřeby pracovníků,
- posilovat oddanost a vědomí závazku pracovníků vůči organizaci,
- poskytovat některým pracovníkům daňově zvýhodněný způsob odměny.

Je zajímavé, že tyto cíle nezahrnují motivování pracovníků. Je to dáno tím, že normální výhody poskytované podnikem mají zřídka přímý nebo bezprostřední vliv na výkon. Mohou však vytvářet příznivější postoj pracovníků k podniku, který dlouhodobě zlepšuje jejich oddanost, angažovanost a výkon.¹⁰

Důvodem, proč zaměstnavatelé k odměňování svých pracovníků používají zaměstnanecké výhody, je především to, že mohou:

- zlepšovat konkurenceschopnost podniku na trhu práce a tak usnadňovat získávání a udržení zaměstnanců,
- omezovat nespokojenost a fluktuaci zaměstnanců,
- podporovat relaxaci, rozvoj a sociální zázemí zaměstnanců, a tím nepřímo i jejich výkonnost,
- zlepšovat zaměstnanecké vztahy, podporovat hrdost zaměstnavatele,
- přinášet zaměstnavateli i zaměstnancům daňové výhody,
- vytvářet podnikům možnost úspor nákladů spojených s pořízováním benefitů ve velkém a nabízet je zaměstnancům za nižší než tržní cenu,
- nepodléhat natolik ve srovnání s finančním odměňováním inflaci,
- umožňovat firmám po určitou dobu disponovat se zdroji investovanými do výplaty benefitů.¹¹

⁹ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*, str. 595.

¹⁰ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*, str. 595.

¹¹ URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č. 10.

1.4 Problémy zaměstnaneckých benefitů¹²

Zaměstnanecké benefity by měly zaměstnance motivovat a podporovat jejich spokojenost v práci, ale i přes svá značná pozitiva s sebou přinášejí i problémy:

- benefity často i přes své značné náklady nemají přímý motivační význam, a tím i ani přímý vliv na výkon pracovníků,
- zaměstnanci je často chápou jako nárok a přirozenou součást pracovního vztahu a nikoli jako nadstandardní péči a neuvědomují si jejich hodnotu,
- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit,
- v případě plošného poskytování nevyhovují všem zaměstnancům stejně (např. mladý zaměstnanec většinou nepotřebuje penzijní připojištění nebo nadstandardní zdravotní péči); jejich využívání je proto ve srovnání s finančním odměňováním nákladově méně efektivní,
- často jsou poskytovány mechanicky, na základě srovnání s jinými podniky, kopírováním tržních trendů či pod tlakem poradenských firem, které je doporučují; nejsou nástrojem odměňování vycházejícím ze specifických potřeb zaměstnavatele,
- vyvolává-li jejich poskytování pocit nespravedlnosti nebo nadřazování, mohou podněcovat nespokojenost.

1.5 Předpoklady zvýšení efektivity zaměstnaneckých benefitů¹³

K hlavním podmínkám zvýšení motivačního působení i celkové efektivity zaměstnaneckých benefitů patří následující zásady:

- Stanovení podnikových cílů v oblasti motivace pracovníků. Má-li např. podnik problémy s nemocností či zdravotními problémy zaměstnanců, může svým zaměstnancům hradit očkování proti chřipce nebo rehabilitační služby, chce-li podporovat týmovou práci, může organizovat společné výlety zaměstnanců nebo

¹² Kapitola zpracována dle literatury URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č. 10.

¹³ Kapitola zpracována dle literatury URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č. 10.

kolektivní sporty, záleží-li mu na jazykových dovednostech zaměstnanců, měl by jim nabídnout jazykové kurzy apod.

- Opakující se zjišťování požadavků a potřeb zaměstnanců v oblasti zaměstnaneckých výhod a pravidelné ověřování toho, jak jsou zaměstnanci s poskytovanými výhodami spokojeni. K tomu lze využít např. anonymní dotazníkové šetření mezi zaměstnanci zaměřené na zjištění toho, kterých zaměstnaneckých výhod si zaměstnanci nejvíce cení, které postrádají a které považují za nevyužívané.
- Pravidelné zjišťování úrovně zaměstnaneckých benefitů u konkurenčních podniků. Podstatné je především srovnání úrovně zaměstnaneckých výhod v daném odvětví, pro hlavní kategorie pracovníků, u podniků v daném regionu apod.
- Zajištění účinné interní i externí komunikace poskytovaných výhod. Zaměstnanci často neznají kompletní nabídku zaměstnaneckých benefitů nebo jich nevyužívají v plném rozsahu, zaměstnavatelé naopak mnohdy mylně předpokládají, že zaměstnanecké výhody není nutné zaměstnancům "prodávat". Chybou v komunikaci bývá i těžko pochopitelný výklad benefitů a nevhodné komunikační prostředky, které o zaměstnaneckých výhodách informují (vývěsky, brožury k vyzvednutí). Efektivní je zejména zasílat informace o novinkách zaměstnancům jmenovitě a připomínat jim stávající nabídku zaměstnaneckých výhod. Zaměstnavatel by přitom měl zaměstnance informovat o skutečných nákladech jednotlivých zaměstnaneckých výhod a jejich daňový dopad.
- Sledování nových trendů ve způsobu poskytování zaměstnaneckých výhod.
- Občasný nezávislý audit zaměstnaneckých výhod. Vnější audit může být důležitým nástrojem sloužícím ke kontrole efektivnosti zaměstnaneckých výhod. Obvykle se skládá ze dvou částí – audit rozsahu a struktury poskytovaných benefitů včetně srovnání s podobnými organizacemi a audit vnitřní organizační efektivnosti při správě poskytování benefitů včetně vztahu s třetími stranami. Audit benefitů zaměstnavateli umožňuje ověřit zákonné požadavky a podmínky vztahující se k poskytování zaměstnaneckých výhod, posoudit efektivitu jednotlivých poskytovaných výhod i výši rozpočtu na zaměstnanecké výhody,

identifikovat možnosti finančních úspor, ověřit informovanost a spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity a také ověřit úroveň služeb poskytovaných vnějšími dodavateli.

- Zvážení možností outsourcingu zaměstnaneckých výhod, a to především u pružně poskytovaných výhod. Převedení administrace zaměstnaneckých výhod (v zájmu snížení jejich nákladů) na specializovanou dodavatelskou společnost může být efektivní zejména u menších organizací.

1.6 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Pro firmu i zaměstnance je samozřejmě důležité také finanční hledisko jednotlivých zaměstnaneckých výhod. Poskytování benefitů, které se u zaměstnance zdají, není právě optimální a u zaměstnanců to vyvolává spíše negativní reakci. Zákon však umožňuje ve vybraných oblastech poskytovat výhody, které přináší i daňové úlevy. Například při poskytování příspěvku na stravování se jedná o formu nepeněžitého plnění a tento příspěvek nepodléhá klasickému zdanění. Příspěvek je dokonce osvobozen i od odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Oproti jiným formám poskytovaných benefitů tak firma dosahuje výrazných úspor jak finančních tak organizačních a pro zaměstnance se jedná o čistý příjem.¹⁴

1.6.1 Dělení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňových dopadů¹⁵

Jedním z aspektů, které organizace zvažují při poskytování zaměstnaneckých výhod, je i jejich daňové hledisko. Náklady na poskytování zaměstnaneckých výhod mohou nebo nemusí být pro organizaci daňově uznatelným nákladem. Benefit také může nebo nemusí být osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a spadat do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. V zásadě tak mohou ve vztahu k daňovým dopadům nastat tři základní situace:

¹⁴ HOLOMEK, P. Zaměstnanecké benefity dnes. *Moderní řízení*. 2007, č. 12, str. 65.

¹⁵ Kapitola zpracována dle literatury URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č. 10.

1. Benefit je daňově uznatelným nákladem a zároveň je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Do této kategorie patří například příspěvek na stravování, penzijní připojištění, životní pojištění, vše s určitými limity.
2. Benefit je daňově neuznatelným nákladem a zároveň je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Tato kategorie zahrnuje například příspěvky na kulturní akce, sport, nápoje na pracovišti, zaměstnanecké půjčky a další.
3. Benefit je daňově neuznatelným nákladem a zároveň není osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a vstupuje do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Patří sem například benzínové karty, různé slevy na zboží apod.

Při zvažování o poskytování jednotlivých zaměstnaneckých benefitů by si organizace měla položit následující otázky:

- Jedná se o daňově uznatelný náklad společnosti podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění?
- Jedná se o zaměstnaneckou výhodu osvobozenou od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění?
- Jedná se o zaměstnaneckou výhodu, která se zahrnuje do vyměřovacího základu sociálního pojištění podle § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti?
- Jedná se o zaměstnaneckou výhodu, která se zahrnuje do vyměřovacího základu zdravotního pojištění podle § 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění?

Za nejvýhodnější lze považovat takové zaměstnanecké výhody, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem).

1.6.2 Daňový režim benefitů u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře

Zaměstnavatel má několik možností, jak financovat zaměstnanecké benefity. Výdaje na úhradu zaměstnaneckých benefitů může zaměstnavatel hradit **ze zisku po zdanění** nebo **na vrub nedaňových výdajů (nákladů)**. Zákon o daních z příjmů také umožňuje poskytování některých výhod **na vrub daňových výdajů (nákladů)**.¹⁶

Současně na straně zaměstnance až na výjimky platí, že pokud je benefit poskytnut na vrub daňových výdajů (nákladů) zaměstnavatele, jedná se o zdanitelný příjem na straně zaměstnance, který se zpravidla zahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Pokud jde o daňový režim zaměstnaneckých výhod poskytovaných ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů) zaměstnavatele, platí, že vymezená sociálně orientovaná nepeněžní plnění, poskytovaná zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP), sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů) zaměstnavatele jsou na straně zaměstnance osvobozené od daně. Jde zejména o nepeněžitá plnění poskytovaná formou využití rekreačních, kulturních, tělovýchovných, vzdělávacích a zdravotnických zařízení a některá další plnění, která zpravidla také nejsou zahrnována do vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Plnění nad tento rozsah, plnění v peněžité formě nebo z jiných zdrojů, jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.¹⁷

¹⁶ Např. v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 psím. j) bod 5 ZDP se za daňově uznatelné výdaje považují také výdaje na pracovní a sociální podmínky, péče o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené zaměstnavatel v souvislosti s realizací práv zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. V souvislosti s financováním zaměstnaneckých výhod to znamená, že v případě, kdy právo na jejich plnění je zakotveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo jiné pracovní smlouvě, pokud zákon o daních z příjmů nebo zvláštní zákon nestanoví jinak, a při splnění podmínky obecné daňové uznatelnosti výdajů (nákladů) ve smyslu § 24 odst. 1 ZDP, tzn. musí jít o prokázané náklady (výdaje) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatele, může zaměstnavatel náklady na úhradu takových výhod zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů).

¹⁷ d'AMBROSOVÁ, H. aj. *Abeceda personalistiky*, str. 162.

Sociální fondy

V ČR se pro účely poskytování zaměstnaneckých benefitů vyčleňuje do zvláštního fondu část rozpočtových prostředků nebo část čistého zisku po zdanění nebo jiných zdrojů k tomu určených, a to podle typu organizace. Pokud jde o povinnost takový fond tvořit, lze zaměstnavatele podle rozdělit do dvou skupin:

1. organizace, kterým zákon ukládá povinnost tvořit FKSP

Jedná se o organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územně samosprávnými celky, školské právnické osoby. Povinnost tvorby FKSP se vztahuje také na zaměstnavatele – státní podniky.

2. organizace, kterým právní předpis ukládá povinnost tvořit sociální fond

Mezi tyto organizace patří zdravotní pojišťovny, České dráhy, a.s., veřejné vysoké školy a veřejné výzkumné instituce.

Další skupinou zaměstnavatelů, kteří vytváří sociální fond, jsou ti, kteří ho vytváří dobrovolně – jde o obchodní společnosti, družstva, fyzické osoby a fond tvoří ze zisku po zdanění nebo z rozpočtu.¹⁸

Rozdíl mezi FKSP a sociálním fondem spočívá v jeho tvorbě. Do FKSP se přispívá povinně ve výši 2 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Sociální fond je tvořen dobrovolně a naplňuje se ze zisku po zdanění.

¹⁸ d'AMBROSOVÁ, H. a jiní. *Abeceda personalistiky 2009*, str. 165-167.

1.7 Benefity v českých firmách

Vzhledem ke stávajícímu nedostatku kvalifikovaných pracovníků začínají české podniky zavádět opatření na udržení svých klíčových zaměstnanců. Na rozdíl od zahraničních firem, kde již delší dobu fungují poměrně sofistikované systémy zaměstnaneckých benefitů zaměřených především na budoucnost (např. penzijní systémy, zdravotní péče, pojištění pro případ smrti atd.), český systém se ve většině případů zatím omezuje jen na nabídku krátkodobých benefitů s okamžitým efektem (např. příspěvky na stravování, delší dovolená, příspěvky na sport a rekreaci, poskytování služebního vozidla i pro soukromé účely apod.).

Lze předpokládat, že v ČR se bude situace časem měnit ve prospěch dlouhodobých benefitů obdobně, jako tomu je v tradičních zemích EU, a že se rozšíří poptávka po benefitech pro volný čas.¹⁹

V podstatě můžeme rozdělit zaměstnanecké benefity poskytované v ČR do dvou skupin. První tvoří výhody, které přijala většina podniků (např. příspěvek na stravování, penzijní připojištění, příspěvky na rekreaci). Druhou tvoří takové, které jsou buď specifické pro určitý typ společnosti (např. možnost odkoupení výrobků společnosti se slevou), nebo se na našem trhu pod vlivem globalizace a konsolidace trhu jen pozvolna usazují (např. opce či systém flexibilních zaměstnaneckých výhod).²⁰

V zásadě platí, že čím větší společnost, tím širší škálu benefitů svým zaměstnancům nabízí. Nějakou formu zvýhodnění pro zaměstnance používá 93 % velkých českých společností. Vyplývá to i z průzkumu mezi firmami Czech Top 100, který uskutečnila agentura Ogilvy Public Relations. Mezi stovkou největších firem, působících v ČR, jsou po stravenkách nejrozšířenější penzijní připojištění spolu se školeními a vzdělávacími kurzy. Nejméně využívaná je naopak možnost nákupu firemních akcií.²¹

¹⁹ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*, str. 18.

²⁰ KAZDOVÁ, A. Změna komunikace a benefitů: impulsy pro stabilizaci. *HRM: Human Resource Management*. 2008, č. 2, str. 34-35.

²¹ Motivace pro dobré zaměstnance. *Profit*. 2008, č. 9 str. 34.

Tabulka č. 1.1: Nejčastěji poskytované benefity stovkou největších firem v ČR

Benefit	Procento firem ze žebříčku Czech Top 100
Příspěvek na stravování (stravenky, jídlo v práci)	97 %
Penzijní připojištění	86 %
Školení a kurzy	86 %
Sport, kultura, rekreace a volný čas	78 %
Služební vozidlo	75 %
Zvýhodněné půjčky	50 %
Pracovní volno	47 %
Životní pojištění	42 %
Nepeněžitě dary	36 %
Manažerské programy; nákup firemních výrobků se slevou	33 %
Přechodné ubytování	25 %
Sleva při nákupu vyřazených aut, mobilů	22 %
Příspěvek na hromadnou dopravu	19 %
Možnost nákupu akcií firmy	14 %

Zdroj: průzkum Ogilvy Public Relations, 2007. Převzato z časopisu Profit. 2008, č. 9, str. 34

2 Vybrané druhy benefitů a jejich daňové dopady

Zaměstnavatelé mají na výběr širokou řadu benefitů, které mohou svým zaměstnancům poskytovat. Důležitým hlediskem při výběru vhodného systému zaměstnaneckých benefitů je daňový dopad jednotlivých benefitů jak z hlediska zaměstnavatele, tak z hlediska zaměstnance. V této kapitole popíšeme vybrané zaměstnanecké výhody a uvedeme daňový režim účinný pro zaměstnavatele, pro zaměstnance a rovněž odvodové zatížení.

2.1 Příspěvek na stravování zaměstnanců

Jedná se o jeden z nejrozšířenějších zaměstnaneckých benefitů. Poskytování či zajištění stravování je zakotveno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen zákoník práce), kde podle § 236 je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

Daňový pohled zaměstnavatele

Dle výše uvedeného znění zákoníku práce však nevzniká zaměstnavateli povinnost přímo poskytovat stravování. Dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP může zaměstnavatel náklady na stravování zahrnout do daňově uznatelných výdajů na dosažení, zajištění a udržení příjmů, přičemž má dvě možnosti:

- provozování vlastního stravovacího zařízení, přičemž do daňově účinných nákladů nelze zahrnout náklady na nákup potravin,
- poskytnutí příspěvků na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů. Daňově účinné jsou pak náklady do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP²² při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) jen za podmínky, že přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na

²² V tomto ustanovení je uveden odkaz na výši náhrad cestovních výdajů v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem (zákoníkem práce) pro zaměstnance státní správy.

stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu (zákoníku práce), bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit u zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné v souvislosti s pracovní cestou podle zákoníku práce.

Pokud zaměstnavatel přispívá na další část hodnoty jídla ze sociálního fondu, nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů), ani v těchto případech není takový **nepeněžitý příjem** součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

V případě poskytnutí příspěvku **v peněžitě formě** by se jednalo o daňově neúčinný výdaj (náklad), a to i v případě sjednání v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Daňový pohled zaměstnance

Z pohledu zaměstnance je hodnota stravování poskytovaného jako **nepeněžitě plnění** zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného jinými subjekty osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP a nevstupuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Na osvobození nemá vliv výše daňové uznatelnosti výdajů (nákladů) vynaložených zaměstnavatelem, a to ani v situaci, kdy by zaměstnavatel hradil celou hodnotu jídla.

Pokud by však zaměstnavatel poskytl jako příspěvek na stravování **peněžitě plnění**, jednalo by se o zdanitelný příjem na straně zaměstnance, který by vstupoval i do základu pro odvod pojistného.

Poskytování příspěvku formou stravenek²³

V současné době je nejběžnější formou tohoto benefitu poskytování stravenek, protože nejméně zatěžují administrativu zaměstnavatele a umožňují zaměstnanci stravovat se v libovolné provozovně veřejného stravování. Poskytnutí stravenek se považuje za zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů.

Vzniká však otázka, zda lze považovat nominální hodnotu stravenky za cenu jídla pro stanovení limitu daňové účinnosti příspěvku ve výši 55 % ceny jídla. Poskytnutou stravenku může totiž zaměstnanec použít nejen k zakoupení hotového jídla ve veřejném stravovacím zařízení, ale rovněž libovolně dle svého uvážení může stravenkou zaplatit nákup potravin. Rozhodnutí o způsobu uplatnění poskytnuté stravenky je tedy pouze na zaměstnanci.

Výše hodnoty stravenky není nijak omezena, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Také není zákonem stanoveno, za jakou částku z nominální hodnoty bude stravenka prodávána zaměstnanci. Podle stanoviska MF se za cenu jednoho jídla považuje jmenovitá hodnota stravenky. Z toho důvodu se doporučuje i v případě poskytování stravenek vycházet ze dvou limitů pro daňovou uznatelnost příspěvku na stravování obsažených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP:

- 55 % nominální hodnoty stravenky,
- 70 % horní hranice stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

V praxi je často pokládána otázka, zda může zaměstnavatel poskytnout za odpracovanou směnu výlučně jednu stravenku o příslušné nominální hodnotě, nebo více stravenek v nižší nominální hodnotě. MF k tomuto zastává stanovisko, že jedna stravenka se rovná jednomu jídlu. Proto při akceptování tohoto stanoviska není přípustné vydávat více stravenek o nižší nominální hodnotě.

²³ Zpracováno dle literatury MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*, str. 48-49.

2.2 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti a občerstvení slouží ke zlepšení sociálních podmínek zaměstnanců.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Od 1.1.2008 není dle § 25 odst. 1 písm. zn) ZDP daňovým výdajem (nákladem) hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Osvobozeným příjmem pro zaměstnance je dle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP hodnota nealkoholických nápojů poskytovaná jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatele zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti. Tento příjem se nezahrnuje ani do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

Poskytováním pitné vody na pracovišti²⁴

V praxi se často řeší daňová uznatelnost různých forem poskytování pitné vody na pracovišti (např. pitná voda v PET lahvích nebo barelech).

Podle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP se za příjem ze závislé činnosti nepovažuje a předmětem daně není kromě jiného hodnota **ochranných nápojů** poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem. Tímto předpisem je s účinností od 1.1.2008 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

²⁴ Zpracováno dle literatury PILAŘOVÁ, I. Zaměstnanecké benefity v roce 2008, *Účetnictví v praxi*. 2008, č. 10, str. 4-5.

Ustanovení § 53 tohoto nařízení stanoví, že objekty určené pro pracovní činnost musí být zásobeny pitnou vodou, a to v množství postačujícím pro krytí potřeb pití zaměstnanců a zajištění první pomoci.

Dle stanoviska MF:

1. jakákoliv forma zajištění pitné vody na pracovištích, tj. včetně nákupu balené pitné vody v PET lahvích nebo barelech, představuje naplnění základních povinností zaměstnavatele a náklady na pořízení pitné vody jsou i v tomto případě daňově uznatelné,
2. pitnou vodou se přitom rozumí podle § 3 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění, veškerá voda v původním stavu nebo po úpravě, která je určena k pití, vaření i přípravě jídel a nápojů, voda používaná v potravinářství, voda, která je určena k péči o tělo, k čištění předmětů, které svým určením přicházejí do styku s potravinami nebo lidským tělem a k dalším účelům lidské spotřeby, a to bez ohledu na její původ, skupenství a způsob dodávání.

2.3 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění jsou pro zaměstnavatele vzhledem k možnostem, které legislativa umožňuje, jednou z nejvýhodnějších forem poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Penzijní připojištění se státním příspěvkem je forma spoření, podporovaná státem, která umožňuje zajistit si finanční prostředky na stáří. Písemnou smlouvu s penzijním fondem může uzavřít fyzická osoba starší 18 let s trvalým pobytem na území ČR. Na účet tohoto penzijního fondu účastník zasílá příspěvky a po celou dobu spoření získává nárok na státní příspěvek. Ten je na konto účastníka připisován automaticky za každý řádně a včas zaplacený měsíční příspěvek. Výše státního příspěvku na kalendářní měsíc závisí na výši příspěvku účastníka.

Soukromé životní pojištění je finanční produkt kryjící riziko smrti. V poslední době je využíván zejména ve spojitosti se spořením a zajímavým zhodnocením úspor.²⁵

U těchto zaměstnaneckých benefitů došlo z hlediska daňových dopadů s účinností od 1.1.2008 k velkým změnám. Do konce roku 2007 byl u zaměstnanců od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti osvobozen příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění do výše 5 % vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální zabezpečení za každý kalendářní měsíc, ve kterém byl příspěvek zaměstnavatelem poukázán na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu. Pro zaměstnavatele byl daňově uznatelný výdaj (náklad) maximálně do výše 3 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance pro odvod pojistného na sociální zabezpečení za zdaňovací období nebo jeho část.

U soukromého životního pojištění byly příspěvky zaměstnavatele do konce roku 2007 osvobozeny od daně u zaměstnance maximálně 12 000 Kč ročně. Pro zaměstnavatele byl výdajem na dosažení, zajištění a udržení příjmů příspěvek maximálně do výše 8 000 Kč za jednoho zaměstnance za zdaňovací období nebo jeho část.

Od 1.1.2008 je shodný daňový režim pro penzijní připojištění i soukromé životní pojištění.

Daňový režim zaměstnavatele

Od roku 2008 § 24 odst. 2 psím. j) bod 5 ZDP umožňuje, aby byly příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění i soukromé životní pojištění v neomezené výši daňovým výdajem, pokud je příslušné plnění mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto v kolektivní smlouvě, stanoveno zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, nebo sjednáno mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v individuální smlouvě.

²⁵ JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*, str. 105.

Daňový režim zaměstnance

Dle nového znění § 6 odst. 9 písm. p) ZDP platí, že osvobozen od daní z příjmů ze závislé činnosti je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu, dále částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území ČR, nebo nově jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu EU nebo Evropského hospodářského prostoru, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. **V úhrnu však lze osvobodit příspěvky na tato pojištění maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele.** Pokud je příspěvek osvobozen dle výše uvedeného ustanovení, není ani součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Příspěvky **nad uvedený limit** jsou dílčím základem daně z příjmů ze závislé činnosti a vstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Pokud by příspěvek zaměstnavatel nezasílal na účet zaměstnance u příslušné pojišťovny, ale přímo zaměstnanci, pak by se jednalo u zaměstnavatele o daňově neuznatelný výdaj (náklad) a u zaměstnance by nemohlo být uplatněno osvobození. Poskytnutý příspěvek by tak vstupoval do základu daně ze závislé činnosti a rovněž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

2.4 Odborný rozvoj zaměstnanců

Zákoník práce v § 227 - § 235 upravuje zabezpečení odborného rozvoje zaměstnanců. Podle § 227 zákoníku práce zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Touto péčí se rozumí zejména:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

V daňové praxi jsou nejčastěji řešeny otázky v souvislosti s posuzováním rozdílu mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace. V těchto oblastech došlo ke změnám v definici uznatelných výdajů (nákladů) jak v roce 2008 tak i v roce 2009.

Prohlubováním kvalifikace se podle § 230 zákoníku práce rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

Zvýšením kvalifikace se podle § 231 zákoníku práce rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, zatímco zvyšování kvalifikace je považováno za překážku v práci na straně zaměstnance. Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu pouze v případech vymezených v § 232 zákoníku práce. Tato náhrada mzdy je daňově účinným výdajem podle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP.²⁶

Daňové řešení zaměstnavatele

Nově od roku 2008 platilo ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP, dle kterého jsou daňovým nákladem (výdajem) náklady (výdaje):

- vynaložené na provoz vlastního vzdělávacího zařízení, nebo
- spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikaci zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty, s výjimkou výdajů vynaložených na zvyšování kvalifikace.

Novelou ZDP zákonem č. 2/2009 Sb. se znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 opět upravilo a uznatelným nákladem (výdajem) jsou od 1.1.2009 kromě výdajů (nákladů) vynaložených na provoz vlastního vzdělávacího zařízení náklady (výdaje)

²⁶ PILAŘOVÁ, I. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. *Účetnictví v praxi*. 2008, č. 10, str. 5.

spojené s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se podle zvláštního právního předpisu (zákoník práce) považuje za výkon práce anebo náklady (výdaje) na rekvalifikaci zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu upravujícího zaměstnanost²⁷.

Podle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP nejsou daňově účinným nákladem (výdajem) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě možnosti používat vzdělávací zařízení s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP.

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel si mohl uplatit jako daňový výdaj (náklad) výdaje spojené s prohlubováním kvalifikace zaměstnanců, ale nepeněžní plnění na zvyšování kvalifikace byla daňově neúčinná. Pokud by však příspěvek na zvyšování kvalifikace byl formou **peněžního plnění**, bylo by možné využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a toto plnění upravit kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou.

Od roku 2009 je hlavním kritériem pro posouzení daňové uznatelnosti skutečnost, zda vzdělávání je považováno zaměstnavatelem v souladu se zákoníkem práce za **výkon práce**, nebo je posuzováno jako **překážka v práci**. Již se nezkoumá, zda se jedná o zvyšování kvalifikace, ale zkoumají se podmínky, za nichž je vzdělávání dosahováno. V konečném důsledku se však od roku 2009 nic nezměnilo, jelikož zvyšování kvalifikace se nepovažuje za výkon práce.

Daňové řešení zaměstnance

V roce 2008 nám ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) ZDP říkalo, že částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací související s předmětem jeho činnosti, **s výjimkou částek vynaložených na zvyšování kvalifikace**, jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti. Toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrady za ušlý příjem.

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Od 1.1.2009 bylo výše uvedené ustanovení v návaznosti na změnu § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP rovněž pozměněno. Od roku 2009 se tak osvobození vztahuje na **částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a související s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se vzdělávání zaměstnanců podle zákoníku práce považuje za výkon práce**, anebo vynaložené na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti.

V roce 2008 i 2009 platí dále ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, které osvobozuje mimo jiné nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat vzdělávací zařízení. Toto ustanovení tedy osvobozuje nepeněžní plnění od zaměstnavatele, které bude posuzováno jako zvyšování kvalifikace (rok 2008) nebo jako překážka v práci (od roku 2009), nebo které zaměstnanec absolvuje ve volném čase (nebude považováno jako výkon práce), nebo které nebude souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Můžeme tedy říci, že pro zaměstnance jsou veškerá **nepeněžitá plnění** poskytnutá na vzdělávání osvobozená, záleží pouze na paragrafu, podle kterého osvobození posuzujeme. Veškeré osvobozené částky nevstupují ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti jsou pouze **peněžitá plnění** poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci na vzdělávání. Tato plnění vstupují rovněž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Náklady na provoz mateřské školky

Dle sdělení MF je podle § 7 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, dalším odborném a jiném vzdělání (školský zákon) mateřská škola od 1.1.2005 školou uskutečňující vzdělávání. To znamená, že **výdaj (náklad) na firemní mateřské školy lze uplatnit dle v § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP jako daňově**

účinný. Nepeněžní plnění spočívající v bezplatném užívání školky není u zaměstnanců osvobozeno od daně dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, jelikož se nejedná o plnění z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění ani nejde o daňově neúčinný výdaj zaměstnavatele. U zaměstnance se plnění posoudí jako zdanitelný příjem ve výši ceny obvyklé. Ta rovněž vstoupí do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Je však nutné upozornit, že zařízení určená pro péči o předškolní děti zaměstnanců pro daňové účely dělíme na:

- a) vlastní mateřské školky zřízené dle školského zákona – platí výše uvedená ustanovení,
- b) vlastní předškolní zařízení zřízené dle jiných předpisů než školského zákona,
- c) předškolní zařízení provozovaná jinými subjekty.

V případě b) a c) je nutné nepeněžitá plnění posuzovat na straně zaměstnavatele dle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP jako daňově neúčinné náklady (výdaje), které jsou na straně zaměstnance osvobozené dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP a nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. V případě **peněžitého plnění** lze náklady (výdaje) považovat za daňově uznatelné, pokud jsou plnění sjednána dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy za předpokladu, že toto právo zaměstnance je zakotveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě. V případě zaměstnance jsou peněžitá plnění vždy zdanitelným příjmem, který vstupuje rovněž do vyměřovacího základu pro odvody pojistného.

2.5 Příspěvek na dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání

Úhrada jízdenek, doprava zajištěná podnikem nebo poskytování příspěvku na dopravu a podobné výhody, které podnik poskytuje svým zaměstnancům, rovněž považujeme za zaměstnaneckou výhodu. Podmínky daňové účinnosti tohoto druhu benefitu rovněž naznaly v roce 2008 změny.

Daňový pohled zaměstnavatele

Do konce roku 2007 platilo ustanovení § 24 odst. 2 písm. zg) ZDP, které definovalo podmínky uznatelnosti výdajů (nákladů) na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání:

- jedná se o dopravu zaměstnance do a ze zaměstnání,
- dopravu zajišťuje zaměstnavatel vlastními nebo jím pronajatými dopravními prostředky nebo dopravními prostředky smluvního dopravce,
- za tyto dopravní prostředky se považují pouze prostředky určené pro přepravu 10 a více osob.

Z tohoto výčtu uznatelných výdajů (nákladů) vyplývá, že daňově neúčinné byly např. náklady (výdaje) zaměstnavatele v podobě zajištění dopravy do a ze zaměstnání služebními osobními automobily, nebo proplácení autobusových nebo vlakových jízdenek zaměstnancům.²⁸ Pokud však byla tato plnění sjednána dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy byla dohodnuta v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě, byla pro zaměstnavatele rovněž daňově účinná.

Od roku 2008 je ustanovení § 24 odst. 2 písm. zg) ZDP zrušeno a zaměstnavatel může pro **veškerá peněžitá i nepeněžitá plnění** spojená s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy sjednat tato plnění v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Daňový pohled zaměstnance

Pro zaměstnance se v případě **peněžního i nepeněžního** plnění jedná vždy o zdanitelný příjem ve výši ceny obvyklé, kterou by zaplatil při použití veřejné dopravy a započítává se i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

²⁸ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*, str. 137.

2.6 Přejchodné ubytování zaměstnanců

Aby získaly a udržely kvalifikované zaměstnance a experty, poskytují některé podniky svým zaměstnancům, majícím trvalé bydliště ve vzdálených lokalitách, přechodné ubytování v místě výkonu práce. Pro rozhodnutí o daňové účinnosti výdajů (nákladů) na ubytování zaměstnanců je podstatné, zda jsou poskytnuty v rámci služební nebo mimo služební cestu. Náklady na služební cestu jsou upraveny v § 151 - § 189 zákoníku práce, dále se zaměřím na ubytování mimo pracovní cestu.

Daňový pohled zaměstnavatele

Podmínky pro daňovou uznatelnost výdajů (nákladů) na přechodné ubytování dle § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP byly do konce roku 2007:

- jedná se o přechodné ubytování zaměstnance, daňově účinné však není poskytnutí takového ubytování v bytě nebo rodinném domě, leda by bylo sjednáno dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem,
- jedná se o nepeněžitě plnění zaměstnavatelem zaměstnanci, daňově účinný není peněžitý příspěvek zaměstnanci poskytnutý na zajištění jeho přechodného ubytování,
- maximální výše nepeněžitě plnění je do 3 500 Kč měsíčně, částky hrazené nad tento limit jsou daňově neúčinné dle § 25 odst. 1 písm. j) ZDP (toto ustanovení tedy vylučuje daňovou uznatelnost, i kdyby byly nadlimitní plnění sjednána dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP),
- obec přechodného ubytování není stejná jako obec bydliště.

Počínaje rokem 2008 bylo zrušeno ustanovení § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP, které stanovovalo výše uvedené limity. Zaměstnavatel tak může od 1.1.2008 plně využít znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a veškeré **peněžitě i nepeněžitě** výdaje spojené s přechodným ubytováním sjednat v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Daňový pohled zaměstnance

V roce 2007 byla pro zaměstnance hodnota přechodného ubytování dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP daňově osvobozeným příjmem, pokud byla poskytována jako **nepeněžní plnění** zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce a pokud obec přechodného ubytování není totožná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště. Na rozdíl od daňového řešení pro zaměstnavatele nebyly pro osvobození řešeny žádné podmínky (ubytování v rodinném domě nebo bytě, limit 3 500 Kč měsíčně). Hodnota přechodného ubytování nebyla zahrnována ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Od roku 2008 platí pro možnost osvobození stejné podmínky jako v roce 2007, byl však zaveden limit hodnoty plnění maximálně do výše **3 500 Kč měsíčně**. Hodnota plnění nad tento limit nebo poskytnutí peněžitého příspěvku vstupuje do základu daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a rovněž do vyměřovacího základu pro odvody pojistného.

2.7 Nadlimitní cestovní náhrady

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu cestovní náhrady. Zákoník práce stanovuje výši náhrad, na kterou má zaměstnanec nárok. Poskytnutí vyšších cestovních náhrad zaměstnancům může v současnosti patřit k významným zaměstnaneckým benefitům.

Daňové řešení zaměstnavatele

Dle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP jsou daňově uznatelné cestovní náhrady poskytnuté do výše stanovené zvláštním právním předpisem (zákoníkem práce). Pro zaměstnavatele podnikatelské sféry zákoník práce stanoví pro stravné, kapesné a pro náhrady za použití soukromého motorového vozidla na pracovní cestě pouze spodní hranice, horní limit není stanoven. Pro zaměstnavatele z podnikatelské sféry jsou tak daňově uznatelné cestovní náhrady vyplacené zaměstnancům **v jakékoli výši**.

Daňově řešení zaměstnance

Ustanovení § 6 odst. 7 písm. a) ZDP vylučuje z předmětu daně náhrady cestovních výdajů poskytovaných v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené zvláštním právním předpisem (zákoník práce) pro zaměstnance státní správy. Dále není předmětem daně hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách.

Cestovní náhrady, které byly zaměstnanci vyplaceny **nad stanovený limit** podléhají zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti. Tyto nadlimitní náhrady se rovněž zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

2.8 Dary a jiná nepeněžitá plnění

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat také další plnění ve formě darů k různým životním jubileím. Často se můžeme setkat s dary k příležitosti uzavření sňatku, narození dítěte, k dovršení určitého věku, k odchodu do důchodu atd. Dary mohou být poskytnuty formou peněžního i nepeněžního plnění. Běžné jsou také různé šeky nebo poukázky, které umožňují zaměstnanci určitou možnost výběru daru.

Za jiná nepeněžitá plnění poskytovaná zaměstnancům považujeme plnění ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací, sportovní a jiná zařízení, příspěvky na různé kulturní nebo sportovní akce nebo příspěvky na rekreaci pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky.

Daňový pohled zaměstnavatele

Obecně jsou dary dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP daňově neúčinným nákladem (výdajem). Dary a další nepeněžitá plnění zaměstnancům mohou být poskytovány z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po zdanění nebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou náklady (výdaji) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Další možností je od roku 2007 sjednání darů a dalších plnění na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, pracovní nebo jiné smlouvě.

Od roku 2008 došlo v této oblasti ke zpřísnění podmínek. V § 25 odst. 1 písm. h) ZDP jsou za daňově neúčinná považována tato **nepeněžitá plnění**:

1. příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce,
2. možnost používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3 ZDP,
3. poskytnutí rekreace, včetně zájezdů, které jsou u zaměstnance osvobozeny od daně podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Výjimkou dle v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3 ZDP jsou výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na:

1. bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť; výdaje (náklady) na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy,
2. závodní preventivní péči poskytovanou zařízením závodní preventivní péče v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy,
3. provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty, s výjimkou výdajů (nákladů) vynaložených na zvýšení kvalifikace.

Ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) ZDP vylučuje pouze nepeněžitá plnění. Pokud by se jednalo o **plnění peněžní**, je možné využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a tato práva sjednat v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

V roce 2009 však došlo k dalším změnám. První změna nastala ve znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP. Za daňový naklad (výdaj) se považují náklady (výdaje) na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců **související s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se podle zvláštního právního předpisu (zákoníku práce) považuje za výkon práce anebo**

výdaje (náklady) na rekvalifikaci zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu upravujícího zaměstnanost.

Ke změně došlo také ve znění § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Od roku 2009 jsou za daňově neúčinná považována tato nepeněžitá plnění:

1. příspěvky na kulturní pořady, **zájezdy** a sportovní akce,
2. možnost používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3 ZDP,
- ~~3. poskytnutí rekreace, včetně zájezdů, které jsou u zaměstnance osvobozeny od daně podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.~~

Zrušení bodu 3 v § 25 odst. 1 písm. h) ZDP má za následek, že zatímco do konce roku 2008 bylo díky tomuto ustanovení možné nadlimitní příspěvek na rekreaci (nad 20 000 Kč za rok) zahrnout do daňových výdajů (za splnění podmínek dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP), od roku 2009 to již možné není a **veškeré nepeněžní příspěvky na rekreaci jsou daňově neúčinné.**

V případě poskytnutí **peněžního příspěvku** na tuzemský nebo zahraniční zájezd zaměstnanci se bude jednat o daňově uznatelný výdaj (náklad) bez ohledu na výši příspěvku při splnění podmínek dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tj. pokud půjde o právo zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

Daňový pohled zaměstnance

Dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) od daně z příjmů jsou osvobozeny pouze **nepeněžní dary** poskytnuté z FKSP, ze sociálního fondu, zisku (příjmu) po zdanění, nebo na vrub nedaňových výdajů, a to:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele,
- za sociální, humanitární pomoc,
- při životním jubileu 50 a každých dalších 5 let,
- pracovním jubileu 20 a každých dalších 5 let a
- při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu,

pokud jsou v úhrnu až do výše **2 000 Kč**. Nepeněžní dary převyšující roční limit, nepeněžní dary poskytnuté nad rámec vyhlášky²⁹ (tj. při jiných příležitostech), nepeněžní dary na vrub daňových výdajů a veškeré peněžní dary, a to bez ohledu na zdroj financování a účel za jakým byly poskytnuty, jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem a vstupují do vyměřovacího základu pro odvody pojistného.³⁰ Výjimku tvoří plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo plného invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

Od daně z příjmů jsou u zaměstnanců dále osvobozena **nepeněžní plnění** dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, tedy plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů,

- ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo
- ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce,
- jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti se vztahuje výhradně na nepeněžní plnění zaměstnavatele, kterým rozumíme, že zaměstnavatel uhradí sám uvedené výdaje. Za nepeněžní plnění se rovněž považuje poukázka na nákup služby nebo zboží v určité hodnotě. Mezi tato nepeněžní plnění řadíme např. úhradu rekreace zaměstnance přímo cestovní kanceláři, permanentky do sportovních zařízení, vstupenky do fitness centra, vstupenky na kulturní a sportovní akce apod.³¹

Pokud výše uvedená nepeněžní plnění nesplní podmínky pro osvobození nebo se bude jednat o peněžní plnění, dojde ke zdanění příjmu zaměstnance daní z příjmů ze závislé činnosti a plnění rovněž vstoupí do vyměřovacího základu pro odvody pojistného.

²⁹ Dle § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění.

³⁰ PILAŘOVÁ, I. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. *Účetnictví v praxi*. 2008, č. 10, str. 8.

³¹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*, str. 118.

2.9 Příspěvek na ošatné

Příspěvek na ošatné poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům za účelem pořízení oblečení určitého typu (např. kostýmky či obleky), které vyžaduje, aby si zaměstnanci do zaměstnání oblékali.

Daňový pohled zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je příspěvek na ošatné daňově neúčinným nákladem, ledaže by byl sjednán dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy upraven v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Daňový pohled zaměstnance

U zaměstnance vstupuje příspěvek na ošatné **v peněžitě i nepeněžitě formě** do základu daně z příjmů ze závislé činnosti a podléhá rovněž odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

2.10 Poskytování motorového vozidla k soukromým účelům

Služební automobil je v dnešní době od určité pracovní pozice standardem. V praxi je velmi časté, že pracovník má možnost využívat služební vůz i pro soukromé účely. V tomto smyslu můžeme považovat poskytnutí automobilu jako jednu z možných forem zaměstnaneckých benefitů.³² Zaměstnavatel může zaměstnancům pro služební i soukromé účely poskytovat vozidlo zahrnuté do obchodního majetku, najaté formou finančního nebo operativního pronájmu nebo i vypůjčené vozidlo. Zaměstnanec toto vozidlo používá na základě smluvního vztahu uzavřeného se zaměstnavatelem. O jeho použití pro svou soukromou potřebu rozhoduje sám, k jednotlivým jízdám nepotřebuje souhlas zaměstnavatele. Při poskytování vozidla zaměstnavatelem jeho zaměstnancům k používání pro služební i soukromé účely je nutno postupovat z daňového hlediska podle § 6 odst. 6 ZDP při posuzování zdanění u zaměstnance a podle ustanovení § 24 odst. 2 ZDP u zaměstnavatele.³³

³² JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*, str. 59.

³³ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*, str. 87-88.

Daňové řešení zaměstnavatele

Postup zaměstnavatele při uplatnění nákladů na provoz služebního vozidla poskytovaného zaměstnanci k bezplatnému užívání pro soukromé účely popisuje bod 28 pokynu MF č. D-300 k § 24 odst. 2 ZDP. Dle tohoto bodu se při využívání motorového vozidla, které je zahrnuto v obchodním majetku zaměstnavatele nebo v pronájmu, jak pro služební, tak pro soukromé účely zaměstnanců, **neuplatňuje režim poměrné výše nákladů**, neboť tento režim není uplatňován ani pro poměrnou výši pořizovací ceny motorového vozidla zahrnované podle § 6 odst. 6 ZDP do základu daně zaměstnance, která rovněž není závislá na skutečném fyzickém opotřebení, resp. počtu ujetých km. Přitom daňové výdaje na pohonné hmoty jsou daňově účinným výdajem pouze při použití vozidla pro služební účely.

Z výše uvedeného vyplývá, že odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, pojištění, silniční daň atd. jsou pro zaměstnavatele daňově účinné v plné výši. U pohonných hmot je tomu jinak, zaměstnanec si náklady na pohonné hmoty pro soukromé jízdy hradí sám.³⁴

Daňové řešení zaměstnance

Zdanění nepeněžního příjmu ve formě možnosti bezplatného užívání služebního vozidla i pro soukromé účely řeší § 6 odst. 6 ZDP. Dle zmíněného ustanovení se považuje toto nepeněžní plnění za příjem zaměstnance ve výši **1 % vstupní ceny vozidla** za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Vstupní cenou vozidla se rozumí vstupní cena uvedená v ustanovení § 29 odst. 1 až 9 ZDP. Jde-li o vozidlo pronajaté formou finančního nebo operativního leasingu, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka. Pokud dojde k ukončení smlouvy o finančním pronájmu a k následnému odkupu vozidla, vychází se i nadále ze vstupní ceny pro původního pronajímatele. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta DPH, pro výpočet nepeněžního plnění se vstupní cena o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši **1 000 Kč**.

³⁴ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*, str. 90-91.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce **postupně za sebou** více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel **současně**, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Pokud je vozidlo poskytováno pro služební i soukromé účely více zaměstnancům, považuje se toto plnění za nepeněžitý příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla měsíčně u každého zaměstnance.

Od 1.1.2008 se zahrnuje i nepeněžitý příjem formou poskytnutí motorového vozidla pro služební i soukromé účely do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Do konce roku 2007 toto plnění bylo pouze předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, sociální a zdravotní pojištění se z tohoto příjmu neodvádělo.

Náklady na pohonné hmoty spotřebované pro soukromé jízdy

Nejčastěji se provádí vyúčtování spotřeby pohonných hmot tak, že zaměstnanci jsou na základě dokladů o nákupu zaměstnavatelem proplaceny veškeré náklady (jak soukromé tak služební). Na konci měsíce se pak na základě počtu ujetých kilometrů pro soukromé účely (např. dle knihy jízd) stanoví částka k úhradě, která odpovídá spotřebě pohonných hmot pro soukromé jízdy, a to včetně vyúčtování DPH.³⁵

Zaměstnavatel však může hradit i pohonné hmoty pro soukromý provoz vozidla využívaného zaměstnancem. V tomto případě se jedná o daňově neúčinný výdaj (náklad), leda že by toto plnění bylo sjednáno dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy upraveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. Zaměstnavatel by však musel prokázat i obecnou podmínku dle § 24 odst. 1, tedy že se jedná o výdaj (náklad) k dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Pro zaměstnance je tato úhrada soukromých výdajů

³⁵ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*, str. 91.

nepeněžní plnění a vstupuje do základu daně z příjmů ze závislé činnosti i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Hledisko DPH

Z hlediska DPH je třeba uvést, že pokud je používán služební automobil pro soukromé i služební cesty, zaměstnavatel musí sledovat, v jakém poměru se automobil k těmto cestám užívá. Pokud zaměstnavatel při nákupu automobilu uplatnil odpočet DPH, musí tento odpočet upravit poměrem používání služebních a soukromých cest. Např. pokud zaměstnanec používá automobil pro služební a soukromé účely v poměru 1:1 (tj. např. 1 000 km služebně, 1 000 km soukromě), potom v daňovém přiznání může uplatnit jako DPH na vstupu jen v poloviční výši. Druhou možností je nárokování odpočet DPH na vstupu v plné výši a zaměstnavatel řeší uplatnění DPH na výstupu z poskytnutí vozidla i pro soukromé účely zaměstnance jako z poskytnuté služby. Otázkou však je, jak stanovit základ daně pro odvod DPH. Dle zveřejněné informace na internetových stránkách Ministerstva financí ČR je základem daně cena obvyklá, např. cena, která je sjednána v autopůjčovnách za obdobných podmínek. S tímto názorem však někteří daňoví experti nesouhlasí, zejména kvůli následujícím faktům:

- pronájem vozidel za úplatu je spojen se servisními a asistenčními službami, které jsou zahrnuty v ceně pronájmu, tyto služby zpravidla zaměstnavatel neposkytuje,
- zaměstnavateli zpravidla nevznikají v souvislosti s poskytováním vozidla pro soukromé účely zaměstnanců takové náklady jako půjčovně,
- žádný zaměstnanec si nemůže ocenit možnost využívání auta pro soukromé účely na úrovni ceny v půjčovnách (rozdíl mezi mzdou s možností využívat vůz pro soukromé účely a mzdou vyšší bez této možnosti),
- zaměstnanec může využívat vůz pro soukromé účely jen za velmi omezených podmínek (není-li využíváno pro účely zaměstnavatele),
- zaměstnavatel neusiluje o zisk z poskytnutí vozidla zaměstnanci atd.³⁶

³⁶ BĚHOUNEK, P. Poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely. *Daně a právo v praxi*. 2006, č. 6, str. 37.

Jako alternativní možnost stanovení základu daně pro odvod DPH se můžeme setkat variantou, kdy se použije ocenění dle § 6 odst. 6 ZDP, tedy 1 % vstupní ceny. Toto ocenění není zřejmě zcela správné, ale dá se předpokládat, že při použití této metody není odvedeno méně než zákon o DPH požaduje. Další možností je použití metody nákladových cen. Např. základem daně by mohl být zvýšený účetní odpis auta z důvodu možnosti používání pro soukromé účely. Tedy například při 25 % využití vozidla pro potřeby zaměstnance by cenou obvyklou mohlo být 25 % z celkových měsíčních účetních odpisů.³⁷

Posouzení výhodnosti poskytování služebního vozu i k soukromým účelům³⁸

Od 1. 1. 2008 se nepeněžní příjem spočívající v možnosti využívání služebního vozidla i pro soukromé účely zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny zahrnuje rovněž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. To znamená, že zaměstnavatel z 1 % vstupní ceny měsíčně odváděl pojistné ve výši 35 % v roce 2008 a od roku 2009 nově 34 % (25 % pojistné na sociální zabezpečení, 9 % na zdravotní pojištění) a zaměstnanci měsíčně srazí pojistné 11 % (6,5 % pojistné na sociální zabezpečení, 4,5 % na zdravotní pojištění). Do měsíční zdanitelné mzdy tak v roce 2009 vedle 1 % vstupní ceny ještě vstoupí pojistné hrazené zaměstnavatelem (0,34 % vstupní ceny), celkem tedy 1,34 % vstupní ceny. Při 15 % sazbě daně z příjmů fyzických osob tak bude možnost využívání motorového vozidla i pro soukromé účely zaměstnance měsíčně zdaněna 0,201 % vstupní ceny (15 % z 1,34 % vstupní ceny).

Spolu s pojistným tak zaměstnance možnost využívání služebního vozidla i pro soukromé účely měsíčně obvykle přijde na 0,311 % vstupní ceny (pojistné 0,11 % + daň 0,201 %) a zaměstnavatele na 0,34 % vstupní ceny (jde o daňový náklad zaměstnavatele). Do veřejných rozpočtů tak měsíčně celkem plyne 0,651 % vstupní ceny a je-li zaměstnavatelem právnická osoba, přichází státní rozpočet při sazbě daně z

³⁷ BĚHOUNEK, P. Poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely. *Daně a právo v praxi*. 2006, č. 6, str. 37.

³⁸ Zpracováno dle BĚHOUNEK, P. Automobil v podnikání. Příloha časopisu *Účetnictví v praxi*. 2008, č. 6, str. 13.

příjmů právnických osob 20 % na této dani měsíčně o 0,068 % vstupní ceny vozidla (20 % z vynuceného nákladu zaměstnavatele 0,34 % vstupní ceny).

Pro názornost uvádím na následujících příkladech daňové a odvodové zatížení při různé výši vstupní ceny vozidla.

Příklad 1: Vstupní cena vozidla činí 300 000 Kč vč. DPH

- zaměstnanec: $12 \times 0,311 \% \times 300\,000 = 11\,196$ Kč
- zaměstnavatel: $12 \times 0,34 \% \times 300\,000 = 12\,240$ Kč

Za rok 2009 se k poskytnutí vozidla se vstupní cenou 300 tis. Kč vážou odvody ve výši 23 436 Kč.

Příklad 2: Vstupní cena vozidla činí 600 000 Kč vč. DPH

- zaměstnanec: $12 \times 0,311 \% \times 600\,000 = 22\,392$ Kč
- zaměstnavatel: $12 \times 0,34 \% \times 600\,000 = 24\,480$ Kč

Za rok 2009 se k poskytnutí vozidla se vstupní cenou 600 tis. Kč vážou odvody ve výši 46 872 Kč.

Příklad 3: Vstupní cena vozidla činí 1 200 000 Kč vč. DPH

- zaměstnanec: $12 \times 0,311 \% \times 1\,200\,000 = 44\,784$ Kč
- zaměstnavatel: $12 \times 0,34 \% \times 1\,200\,000 = 48\,960$ Kč

Za rok 2009 se k poskytnutí vozidla se vstupní cenou 1,2 mil. Kč vážou odvody ve výši 93 744 Kč.

Díky tomuto propočtu se nám nabízí otázka, jestli není výhodnější obrácený vztah – zaměstnanec by používal své soukromé vozidlo i pro služební účely. Zaměstnavatel by mu proplácel cestovní náhrady. V tomto modelu totiž není soukromé použití vozidla nijak zdaněno. Využívání soukromého vozidla pro služební účely má následující aspekty:

- neumožňuje daňově zohlednit pokles ceny vozidla,
- neumožňuje uplatnit do daňových nákladů zaměstnavatele výdaje na opravy a údržbu a odečítat z těchto služeb DPH na vstupu,

- snižuje daňový základ zaměstnavatele o základní náhradu za 1 km jízdy (v roce 2009 minimálně 3,90 Kč/km),
- komplikuje odpočet DPH na vstupu ze spotřebovaných pohonných hmot,
- šetří odvody spojené s modelem využití služebního vozidla i pro soukromé účely.

V situaci, kdy vozidlo pro služební účely najede mnoho km a pro soukromé účely naopak km málo, může být model používání soukromého vozidla pro služební účely zajímavý. Samozřejmě záleží na mnoha faktorech, které dopředu nelze přesně určit (např. náklady na opravy či ztráta způsobená odcizením vozidla). Je také užitečné poznamenat, že použití modelu využívání služebního vozidla i pro soukromé účely dává finančnímu úřadu větší prostor při hledání nedostatků v případě daňové kontroly.

Služební, resp. soukromé použití vozidla³⁹

V některých případech je zřejmé, že došlo k použití vozidla pro služební účely (např. při pracovní cestě ve smyslu zákoníku práce), resp. pro soukromé účely (např. cesta zaměstnance na dovolenou). Obecně lze na použití vozidla pro služební účely nahlížet jako na použití vozidla k cestě, za kterou by bylo možné ve smyslu pracovních předpisů, tj. ve smyslu zákoníku práce, poskytovat cestovní náhrady nebo při které by se mohl zaměstnanec dovolávat na zaměstnavateli případné škody vzniklé v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Největším problémem bývají cesty z místa bydliště do zaměstnání, které lze v obecné rovině chápat jako soukromou záležitost zaměstnance - viz § 274 zákoníku práce, dle kterého nelze za úkon související s plněním pracovních úkolů považovat cestu do zaměstnání a zpět. Použitím vozidla pro služební účely by mohla být cesta z místa bydliště v těchto případech:

- cesta na pracoviště je uskutečněna mimo pravidelný rozvrh směn (§ 152 písm. c) zákoníku práce),

³⁹ Zpracováno dle literatury BĚHOUNEK, P. *Automobil v podnikání*. Příloha časopisu *Účetnictví v praxi*. 2008, č. 6, str. 15.

- cesta na pracoviště je uskutečněna v rámci dále pokračující pracovní cesty (v rámci pracovní cesty zaměstnavatel zajede na pracoviště, aby tam naložil techniku, spolupracovníky apod.),
- zaměstnanec má sjednáno jako pravidelné pracoviště místo bydliště, jde-li o zaměstnance, u nichž častá změna pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy povolání; zákoník práce výslovně neumožňuje takto dohodnout pravidelné pracoviště, ale na druhou stranu takovouto dohodu ani nevylučuje.

2.11 Mobilní telefon poskytnutý zaměstnanci i pro soukromé účely

Možnost používání služebního mobilního telefonu i pro soukromé účely je podobně jako využívání služebního vozu ve většině firem od určité pozice téměř samozřejmostí. Rozdíl je však v tom, že užívání mobilního telefonu pro soukromé účely není nijak upraveno v ZDP. Zaměstnavatel tedy musí uplatnit režim poměrného uplatňování daňově uznatelných výdajů. Způsob používání mobilních telefonů pro služební i soukromé účely je vhodné upravit vnitřní směnicí firmy.

Příjmem ze závislé činnosti zahrnovaným do zdanitelné mzdy se rozumí podle § 6 odst. 3 ZDP rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nebo věci nižší, než je cena zjištěná podle zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku, nebo cena, kterou účtuje jiným osobám. Pro zvýšení zdanitelné mzdy je třeba vycházet z ceny obvyklé, a to za dvě poskytnuté služby:

- bezplatná výpůjčka, tedy možnost využít mobilní telefon k soukromým hovorům, příjmem zaměstnance je cena obvyklá odpovídající měsíčnímu pronájmu obdobného mobilního telefonu,
- bezplatné soukromé hovory, které hradí za zaměstnance zaměstnavatel. Tyto náklady na soukromé hovory zaměstnanců jsou daňově neúčinným nákladem zaměstnavatele. Pokud by zaměstnanec tyto částky zaměstnavateli zpětně uhradil, nešlo by o zdanitelný příjem a pro zaměstnavatele by byl celý účet za hovorné daňově účinným výdajem (nákladem).

Problém však nastává se stanovením *ceny obvyklé odpovídající měsíčním pronájmu obdobného mobilního telefonu*. Půjčoven mobilních telefonů v ČR moc nenajdeme. Zaměstnavatel by tedy mohl např. vycházet z předpokladu, že mobilní telefon vydrží v průměru 24 měsíců a průměrná cena mobilních telefonů ve firmě je např. 6 000 Kč. Pronájem mobilního telefonu by se pak mohl stanovit na částku 250 Kč za měsíc. Dále by se podle poměru soukromých a služebních hovorů stanovila částka, která by vstoupila do základu daně z příjmů ze závislé činnosti a vstoupila by rovněž do vyměřovacího základu pro odvody pojistného. Může být využita také druhá varianta, kdy zaměstnanec cenu pronájmu uhradí zaměstnavateli a tato částka mu není dodaněna ve mzdě.

V praxi se můžeme setkat s několika způsoby řešení poskytování mobilních telefonů i pro soukromé účely:

- provede se kvalifikovaný odhad míry soukromých hovorů uskutečněných služebním mobilním telefonem a tato částka je na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem srážena zaměstnanci ze mzdy,
- využije se mobilními operátory nabízená služba dvou čísel na jedné SIM kartě, což umožní oddělené účtování soukromých a služebních hovorů,
- zaměstnavatel hradí veškeré platby spojené s užíváním mobilního telefonu, nerozlišují se soukromé a služební hovory. V tomto případě jsou však náklady na soukromé hovory zaměstnance daňově neúčinné, leda že by toto plnění bylo sjednáno dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tedy upraveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. Zaměstnavatel by však musel prokázat i obecnou podmínku dle § 24 odst. 1, tedy že se jedná o výdaj (náklad) k dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. U zaměstnance vstupuje nepeněžní plnění ve formě úhrad soukromých hovorů do základu daně i do vyměřovacího základu pro odvody pojistného,
- zaměstnavatel určitou dobu přesně sleduje poměr soukromých a služebních hovorů a na základě tohoto výzkumu stanoví hranici, po kterou se považují všechny hovory za služební; co zaměstnanec provolá nad tento rámec, považuje

se za soukromé hovory. Rozlišení soukromých hovorů se nejčastěji provádí klíčováním telefonních čísel dle rozpisu hovorů od mobilního operátora,

- zohlednění využívání mobilního telefonu jako majetku firmy (výpůjčka mobilního telefonu) pro soukromé účely se však zpravidla neprovádí, i když tento postup z hlediska ZDP ani zákona o DPH samozřejmě není správný.

Hledisko DPH

Pokud používá zaměstnanec mobilní telefon i pro soukromé účely, musí zaměstnavatel zohlednit rovněž DPH. Metodický postup při stanovení poměrné části odpočtu zákon o DPH nestanoví. V uvedeném případě by se při uplatňování odpočtu daně při využívání mobilních telefonů, které souvisí jak s ekonomickou činností, tak i se soukromou potřebou zaměstnanců, mohlo vycházet z měsíčních podrobných výpisů hovorů. Z těchto výpisů je možné určit podíl soukromých hovorů. Z tohoto podílu by se pak mělo vycházet při uplatňování DPH z faktur za hovorné. Stejně jako z hlediska daně z příjmů, i pro účely DPH se považuje za zdanitelné plnění rovněž samotné využití mobilního telefonu (jako majetku firmy) zaměstnancem pro soukromé účely. Zde opět vyvstává otázka stanovení ceny obvyklé.

3 Zaměstnanecké benefity v praxi

Poznatky o zaměstnaneckých benefitech rozebrané v teoretické části práce jsem aplikovala na podnik NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo. Charakteristika systému zaměstnaneckých výhod družstva je doplněna mými návrhy na zlepšení tohoto systému k docílení spokojenosti jak zaměstnanců tak i zaměstnavatele.

3.1 Charakteristika družstva

Družstvo NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo vzniklo v roce 1964 za účelem správy a výstavby bytových jednotek v oblasti Brno–sever. Po roce 1989 bylo mezi prvními družstvy, která započala s převodem vlastnictví družstevních bytů. Důsledkem této transformace, kde je vzhledem k celkovému počtu převedených bytů do osobního vlastnictví toto družstvo na prvním místě v republice, došlo ke změnám v samotném družstvu. Společnost se postupně přeměnila z majitele bytů na správce, který spolupracuje se společenstvími vlastníků, která byla v jednotlivých domech ustanovena.

Díky snaze o maximální vstřícnost, odbornost a flexibilitu, patří toto družstvo ve správě nemovitostí k předním brněnským firmám v regionu Úřadu městské části Brno-sever. V současné době provádí správu 123 domů, tj. cca 5 500 bytových jednotek a 55 středisek garáží.

Dle stanov společnosti je činnost družstva založena:

- na družstevním vlastnictví domu, bytů, nebytových prostor a budov s nebytovými prostorami,
- na správě a provozu objektů, které jsou ve vlastnictví družstva, členů družstva a jiných osob,
- na správě a hospodaření s ostatním nebytovým majetkem družstva.

Předmětem činnosti družstva je zajišťování potřeb svých členů spočívající především v:

- pronajímání nemovitostí, bytových a nebytových prostor,
- zajišťování plnění spojených s pronájmem nemovitostí,

- provádění popř. zabezpečování služeb spojených se správou a provozem nemovitostí,
- provádění popř. zajišťování údržby, oprav, modernizací a rekonstrukcí bytových a nebytových objektů,
- organizování přípravy a provádění popř. zabezpečování výstavby bytů, rodinných domků a nebytových prostor.

Mezi podnikatelské aktivity družstva dle stanov společnosti dále patří:

- pronájem nemovitostí, bytových a nebytových prostor bez poskytování i jiných než základních služeb,
- provádění staveb včetně jejich změn, udržovacích prací na nich a jejich odstraňování,
- zabezpečování služeb spojených se správou, údržbou a pronájmem nemovitostí,
- činnost účetních poradců, vedení účetnictví,
- inženýrská činnost v investiční výstavbě,
- činnost podnikatelských, finančních, organizačních a ekonomických poradců,
- činnost technických poradců v oblasti stavebnictví a energetiky,
- kopírovací práce,
- realitní činnost.

3.2 Organizační struktura družstva

Orgány družstva jsou:

- shromáždění delegátů,
- představenstvo,
- předseda,
- kontrolní komise,
- členské schůze samosprávy,
- výbor samosprávy.

Shromáždění delegátů je nejvyšším orgánem družstva a sestává ze všech jeho členů. Statutárním orgánem družstva je představenstvo, které má 7 členů - předsedu,

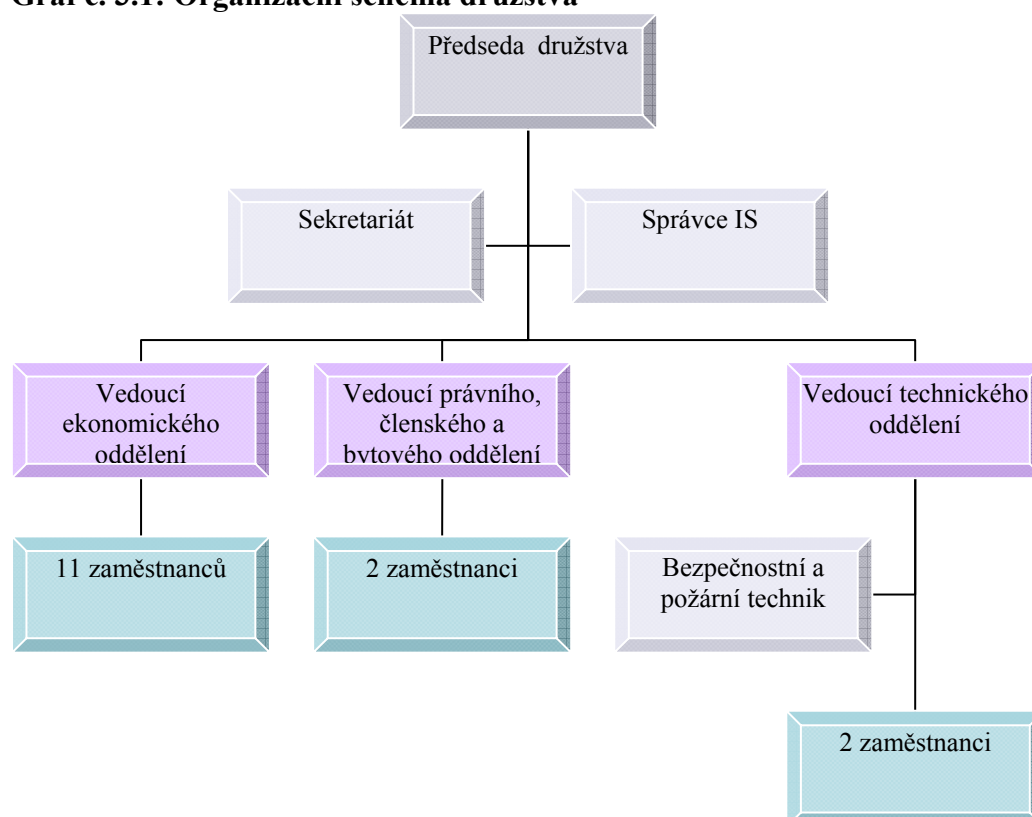
2 místopředsedy a 4 další členy. Kontrolní komise je oprávněna kontrolovat veškerou činnost družstva a projednávat stížnosti členů družstva. Členská schůze samosprávy je orgánem družstva, ve kterém členové projednávají záležitosti v okruhu působnosti samosprávy a seznamují se s činností a celkovým stavem družstva. Výbor samosprávy je výkonným orgánem samosprávy. Za svou činnost odpovídá členské schůzi samosprávy a je povinen řídit se jejími usneseními.

Organizační struktura družstva se dále dělí na 3 samostatná oddělení:

- právní, členské a bytové,
- ekonomické,
- technické.

Každý z útvarů má svého vedoucího, který je odpovědný za řádný chod svého oddělení. Mimo tato oddělení ve společnosti dále pracuje sekretářka, správce informačních systémů a bezpečnostní a požární technik. Družstvo má v současné době celkem 22 zaměstnanců.

Graf č. 3.1: Organizační schéma družstva



Zdroj: vlastní práce

3.3 Charakteristika benefitů poskytovaných v družstvu

Družstvo poskytuje v rámci svého sociálního programu zaměstnanecké výhody převážně z fondu sociálních potřeb. Sociální fond se tvoří ze zisku po zdanění střediska správa a jeho výši schvaluje shromáždění delegátů. Fond se používá na financování sociálních potřeb zaměstnanců družstva na základě směrnice vydané představenstvem družstva.

Příspěvek na stravování

Stravování svých zaměstnanců družstvo zajišťuje prostřednictvím jiného subjektu na základě smluvního vztahu. Družstvo poskytuje příspěvek do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Tyto výdaje jsou v souladu se ZDP zahrnuty do daňových nákladů. Družstvo dále přispívá na základě směrnice maximálně dalších 20% ceny hlavního jídla ze sociálního fondu. Výši příspěvku do stanoveného limitu schvaluje pro každý rok představenstvo družstva s přihlédnutím ke zdrojům fondu. Následující tabulka znázorňuje, v jaké výši přispívá družstvo svým zaměstnancům v roce 2009.

Tabulka č. 3.2: Příspěvek na stravování pro rok 2009

Položka	Částka bez DPH
Cena obědu	48,00 Kč
Příspěvek zaměstnavatele	
- 55 % z ceny obědu	26,40 Kč
- ze sociálního fondu	7,00 Kč
Zaměstnanec doplácí	14,60 Kč

Zdroj: příloha ke Směrnici č. 2/2006 družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo

Nepeněžní dary

Nepeněžní dary se poskytují ze sociálního fondu dle následujících zásad:

- při pracovních výročí 20, 25, 30 a každých dalších pěti let práce v družstvu (přičemž do pracovního výročí se může započítat i doba odpracovaná v jiné organizaci – vždy však nejméně 5 let v bytovém družstvu)

Tabulka č. 3.3: Výše nepeněžního daru při pracovním výročí

Odpracovaná doba v bytovém družstevnictví	Max. výše nepeněžního daru
5 let	1 000 Kč
5 - 10 let	2 000 Kč
nad 10 let	3 000 Kč

Zdroj: Směrnice č. 2/2006 družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo

b) při životních výročích 50, 55 a 60 let věku

Tabulka č. 3.4: Výše nepeněžního daru při životním výročí

Odpracovaná doba v bytovém družstevnictví	Max. výše nepeněžního daru
5 let	1 000 Kč
5 - 10 let	2 000 Kč
nad 10 let	3 000 Kč

Zdroj: Směrnice č. 2/2006 družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo

c) při prvním odchodu do důchodu (starobního nebo plného invalidního)

Tabulka č. 3.5: Výše nepeněžního daru při prvním odchodu do důchodu

Odpracovaná doba v bytovém družstevnictví	Max. výše nepeněžního daru
5 let	3 000 Kč
5 - 10 let	4 000 Kč
nad 10 let	5 000 Kč

Zdroj: Směrnice č. 2/2006 družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo

Návrh na poskytnutí nepeněžního daru předkládá předsedovi družstva vedoucí oddělení, poskytnutí daru schvaluje představenstvo družstva.

Jednorázová nenávratná sociální výpomoc

Družstvo ze sociálního fondu poskytuje rovněž prostředky na jednorázovou nenávratnou sociální výpomoc v mimořádně závažných případech zaměstnancům v hlavním pracovním poměru, popř. jejich nejbližším rodinným příslušníkům. Za rodinného

příslušníka se pro tyto účely považují manžel/manželka, druh/družka a nezaopatřené děti. Poskytnutí jednorázové nenávratné sociální výpomoci schvaluje představenstvo družstva.

Příspěvek na kulturní či sportovní akce nebo na zdravotní péči

Družstvo přispívá ze sociálního fondu zaměstnancům v hlavním pracovním poměru a jejich rodinným příslušníkům na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce, rehabilitaci, nákup vitamínových prostředků, očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitis A, pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění. Příspěvek může být poskytnut maximálně do výše 1 000 Kč na rok a zaměstnance.

Příspěvek na rekreaci

Družstvo poskytuje ze sociálního fondu příspěvek zaměstnancům v hlavním pracovním poměru a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty v tuzemsku nebo zahraničí pořizené od jiných právnických nebo fyzických osob, nebo příspěvek na dětské tábory (nejvýše do 18 let věku dítěte). Příspěvek může být poskytnut maximálně do výše 5 000 Kč na zaměstnance a rok na základě předloženého dokladu.

Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnanci, kteří si individuálně uzavřeli s penzijním fondem smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem a jejich účastnický příspěvek činí nejméně 100 Kč mají nárok po uplynutí šesti měsíců od vzniku hlavního pracovního poměru na příspěvek zaměstnavatele na své penzijní připojištění, a to ve výši 500 Kč měsíčně. Tento příspěvek je v souladu se ZDP zahrnován do daňových nákladů.

Financování odborných školení

Družstvo dbá i na odborný rozvoj svých zaměstnanců. Vzdělávání zaměstnanců podporuje úhradou různých odborných školení na základě výběru zaměstnance po dohodě s vedoucím oddělení. Školení se musí týkat oblasti pracovního zařazení daného zaměstnance. Náklady na školení jsou rozpočtovanou položkou v ročním plánu a jsou účtovány v souladu se ZDP jako daňově účinné náklady.

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

Všem zaměstnancům družstva je umožněn bezplatný odběr pitné vody z nápojového automatu. Náklady na nákup pitné vody družstvo účtuje na vrub daňově neúčinných nákladů.

3.4 Výsledky dotazníkového šetření

Pro zjištění spokojenosti zaměstnanců se současným systémem zaměstnaneckých benefitů jsem sestavila krátký dotazník⁴⁰, ve kterém zjišťuji, jaké zaměstnanecké výhody zaměstnanci využívají, jak jsou s nimi spokojeni a co očekávají od systému zaměstnaneckých výhod poskytovaných jejich zaměstnavatelem. Dotazník obsahuje 10 otázek a je anonymní. Dotazník byl předán všem 22 zaměstnancům družstva, přičemž vyplněných se vrátilo 20. Návratnost tedy činí 92 % z celkového počtu zaměstnanců.

V následujícím textu prezentuji výsledky dotazníkového šetření. Pro lepší orientaci a větší přehlednost je zachováno pořadí otázek dle dotazníku. Nejdříve je uvedena otázka z dotazníku a u každé z nich je zobrazen graf nebo tabulka s výsledky doplněnými o stručné hodnocení.

Otázka č. 1: Jak jste spokojeni se současnými zaměstnaneckými výhodami? Vyjádřete se ke každému řádku zvlášť.

V první otázce byly vyjmenovány zaměstnanecké výhody, které družstvo v současné době nabízí. V následující tabulce jsou uvedena procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí

⁴⁰ Dotazník byl vypracován dle literatury DUDA, J. *Zaměstnanecké výhody v systému řízení lidských zdrojů*.

Tabulka č. 3.6: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity

Druh zaměstnaneckých výhod	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE	Nevyužívám
Příspěvek na penzijní připojištění	80 %	5 %	0 %	0 %	15 %
Příspěvek na kult. a sport. akce	30 %	20 %	5 %	5 %	40 %
Příspěvek na vitamíny, očkování	55 %	30 %	5 %	0 %	10 %
Příspěvek na stravování	75 %	10 %	0 %	0 %	15 %
Financování odborných školení	45 %	20 %	5 %	0 %	30 %
Příspěvek na rekreaci	80 %	5 %	5 %	0 %	10 %
Poskytování nealk. nápojů	30 %	15 %	5 %	0 %	50 %
Jednorázová sociální výpomoc	0 %	0 %	10 %	0 %	90 %
Nepeněžní dary	15 %	35 %	0 %	0 %	50 %

Zdroj: vlastní práce

Z uvedené tabulky vyplývá, že zaměstnanci družstva jsou nejvíce spokojeni s příspěvkem na penzijní připojištění, příspěvkem na stravování, příspěvkem na rekreaci a příspěvkem na vitamíny či očkování. Tyto benefity hodnotí shodně 85 % respondentů jednou z možností ANO. Téměř nevyužívaná je jednorázová sociální výpomoc, kterou nečerpalo 90 % zaměstnanců. Tento výsledek je pochopitelný, jelikož se jedná o mimořádně čerpaný benefit. Pouze v jediném případě byla označena zásadní nespokojenost s nějakým benefitem, a to s příspěvkem na kulturní a sportovní akce. Tento benefit zároveň 40 % zaměstnanců vůbec nevyužívá. Může to být dáno tím, že dle směrnice družstva mají zaměstnanci na výběr čerpat příspěvek buď na vitamíny a očkování, nebo právě na kulturní a sportovní akce. Tito respondenti tedy mohou dávat přednost spíše příspěvku na vitamíny a očkování. Příčinou ovšem může být také špatná informovanost o možnostech čerpání příspěvků na tyto činnosti. Financování odborných školení hodnotí 65 % respondentů kladně, 30 % tento benefit vůbec nevyužívá. S velkou pravděpodobností se jedná o zaměstnance, kteří průběžná odborná školení ke své profesi nepotřebují (např. sekretářka). Polovina dotázaných vůbec nevyužívá možnost spotřeby pitné vody z barelů na pracovišti. Tito zaměstnanci zřejmě dávají přednost konzumaci vlastních ochucených či teplých nápojů. Ti, kteří tuto možnost využívají, jsou s ní vesměs spokojeni. Také nepeněžní dary při významných výročích 50 % zaměstnanců nikdy nevyužilo. Je to dáno tím, že čerpání této výhody je omezeno podmínkami, které musí zaměstnanec splňovat, aby daný benefit získal (věk, počet odpracovaných let v družstvu).

Otázka č. 2: Kterou ze současných zaměstnaneckých výhod nejvíce preferujete a proč?

V této otázce se měli respondenti slovně vyjádřit, kterou ze současných zaměstnaneckých výhod nejvíce preferují a z jakého důvodu. Odpovědi reprezentuje následující tabulka.

Tabulka č. 3.7: Nejvíce preferované zaměstnanecké výhody

Druh zaměstnaneckých výhod	Počet odpovědí v %
Príspevek na penzijní připojištění	45 %
Príspevek na rekreaci	35 %
Príspevek na stravování	20 %

Zdroj: vlastní práce

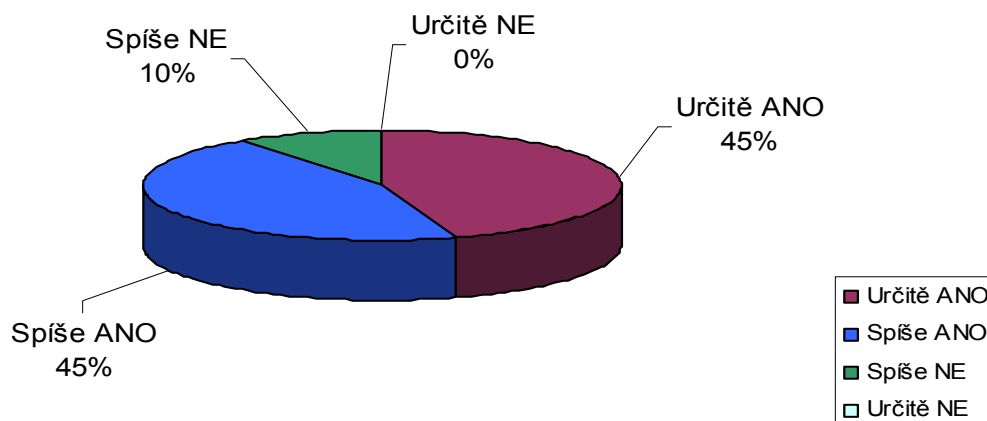
Odpovědi navazují na výsledky z předcházející otázky. Žádný jiný poskytovaný benefit dotazovaní neuvedli. Z výsledků této otázky již můžeme určit pořadí preferencí benefitů, se kterými jsou zaměstnanci nejvíce spokojeni.

Nejpreferovanějším benefitem je tedy příspěvek na penzijní připojištění. Jako důvod respondenti nejčastěji uvádějí finanční podporu spoření na stáří a daňové zvýhodnění. Obliba tohoto benefitů může být dána věkovou strukturou zaměstnanců (viz Graf č. 3.8) 60 % respondentů je starší 45 let, tedy ve věku, kdy je již třeba přemýšlet o vhodném zabezpečení na stáří. Druhou nejčastější odpovědí v této otázce byl příspěvek na rekreaci. Hlavním důvodem oblíbenosti tohoto příspěvku je dle odpovědí respondentů finanční úspora nákladů na dovolenou a podpora cestování. Příspěvek na stravování nejvíce preferuje 20 % dotázaných. Argumentem je možnost každodenního teplého jídla, které je zabezpečeno přímo v budově družstva, a za přijatelnou cenu.

Otázka č. 3: Myslíte si, že jste dobře informováni o tom, jaké zaměstnanecké výhody můžete v současné době využívat a za jakých podmínek?

Třetí otázka se týkala informovanosti zaměstnanců o možnostech čerpání zaměstnaneckých benefitů. Odpovědi dotázaných znázorňuje následující graf.

Graf č. 3.2: Informovanost zaměstnanců o možnostech čerpání benefitů



Zdroj: vlastní práce

Z výsledků vyplývá, že 90 % zaměstnanců je dostatečně informováno o zaměstnaneckých výhodách. Pracovníci jsou informováni formou oběhu příslušných směrnic. 10 % dotázaných si myslí, že není dostatečně informováno. Tyto odpovědi jsou rozebrány v následující otázce.

Otázka č. 4: Pokud jste v předchozí otázce odpověděli Spíše NE nebo Určitě NE, vyznačte prosím, co je příčinou špatné informovanosti. Pokud jste odpověděli Určitě ANO nebo Spíše ANO, nevyplňujte.

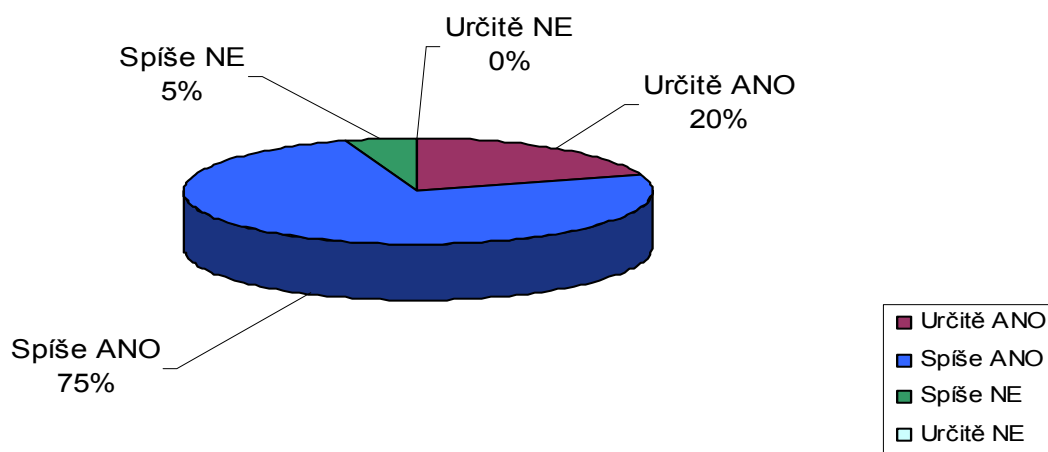
Otázka navazuje na předchozí dotaz ohledně informovanosti zaměstnanců. Jednu z možností NE v předešlé otázce zaškrtnulo 10 % dotázaných, tedy 2 zaměstnanci. V jednom případě je dle odpovědi chyba na straně zaměstnance, který se nezajímá o možnosti čerpání zaměstnaneckých výhod. V druhém případě je dle názoru respondenta problém na straně zaměstnavatele, který nedostatečně informuje o zaměstnaneckých výhodách.

I když procento nespokojených je nízké, doporučuji družstvu věnovat větší pozornost informování zaměstnanců o možnostech čerpání benefitů. K tomu může využít například e-mailové sdělení nebo vyvěšení na nástěnce. Důležitá je rovněž verbální komunikace o této problematice např. prostřednictvím vedoucích každého oddělení.

Otázka č. 5: Myslíte si, že NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo patří k podnikům s dobře vypracovaným systémem zaměstnaneckých výhod?

Na tuto otázku reagovalo kladně 95 % dotazovaných zaměstnanců. Pouze jeden zaměstnanec hodnotí družstvo jako podnik, který nemá příliš dobře vypracovaný systém zaměstnaneckých výhod. Toto hodnocení je pro družstvo pozitivní a dává mu informaci, že při sestavování systému zaměstnaneckých výhod vychází svým zaměstnancům vstříc a systém benefitů přispívá ke spokojenosti zaměstnanců. Strukturu odpovědí na tuto otázku znázorňuje následující graf.

Graf č. 3.3: Názor zaměstnanců na kvalitu systému zaměstnaneckých výhod

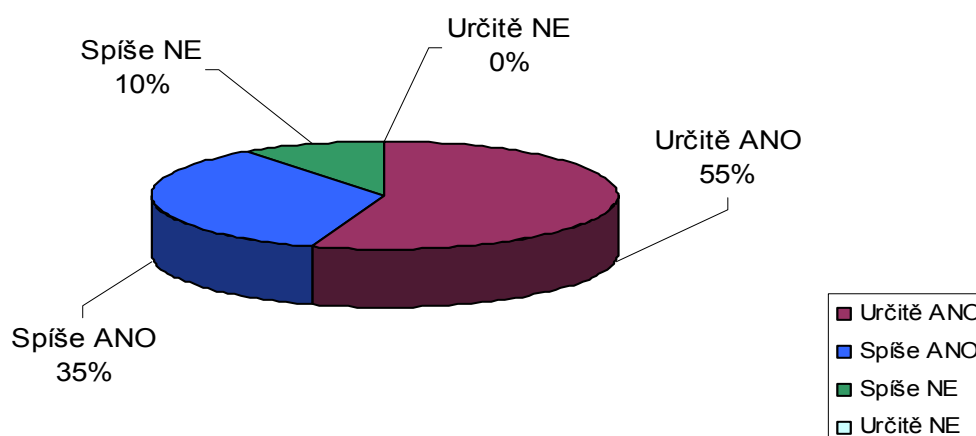


Zdroj: vlastní práce

Otázka č. 6: Upřednostňovali byste takový systém poskytování zaměstnaneckých výhod, kdy Vám zaměstnavatel umožní čerpat výhody, které si sami zvolíte, v rámci určitého finančního limitu?

Systému zaměstnaneckých výhod, který by umožňoval volbu jednotlivých benefitů v rámci finančního limitu, by dalo přednost 90 % dotazovaných zaměstnanců. Pouze 10 % zaměstnanců je spokojeno s fixním způsobem poskytování zaměstnaneckých výhod. Pro družstvo je výsledek této otázky signálem, že by mělo tuto variantu poskytování benefitů zvážit.

Graf č. 3.4: Upřednostňování výhod dle výběru v rámci finančního limitu

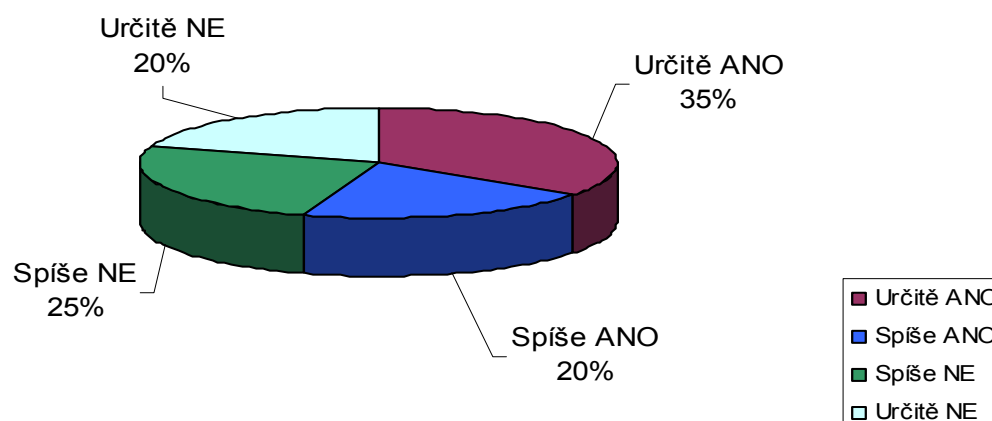


Zdroj: vlastní práce

Otázka č. 7: V případě volby, dali byste přednost zvýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých výhod ve stejné výši (pozn. zvýšení mzdy „v čistém“ bude nižší než hodnota poskytnuté zaměstnanecké výhody o odvedené daně a pojištění)?

Odpovědi na tuto otázku byly velmi vyrovnané, rozšíření zaměstnaneckých výhod by upřednostnilo 45 % respondentů. Tito zaměstnanci si tedy nejspíše uvědomují daňové výhody zaměstnaneckých benefitů. Přesto však 55 % dotázaných by volilo navýšení hrubé mzdy i za cenu, že čistá mzda by byla díky daním a odvodům nižší než případná hodnota benefitů, které mohou být při vhodné volbě od daně z příjmů osvobozeny a neodvádělo by se z nich pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Graf č. 3.5: Přednost zvýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých výhod



Zdroj: vlastní práce

Otázka č. 8: Zaškrtněte druhy zaměstnaneckých výhod, které u současného zaměstnavatele nejvíce postrádáte (můžete označit více možností).

V této otázce jsem dala respondentům na výběr z několika zaměstnaneckých benefitů, které v současnosti družstvo neposkytuje. Pracovníci mohli také sami navrhnout benefit v nabídce neuvedený, nebo se vyjádřit, že žádný druh zaměstnanecké výhody nepostrádají. Respondenti mohli uvést více možností, čehož využili dva pracovníci, kteří vyznačili 2 odpovědi. Následující tabulka vyjadřuje absolutní četnost zaškrtnutých odpovědí.

Tabulka č. 3.8: Benefity, které zaměstnanci nejvíce postrádají

Druh zaměstnaneckých výhod	Počet odpovědí
životní pojištění	1
příspěvek na dopravu	3
mobilní telefon	1
služební automobil	0
přechodné ubytování	0
zvýhodněné zaměstnanecké půjčky	2
příspěvek na ošacení	5
jiné	1
žádné	9

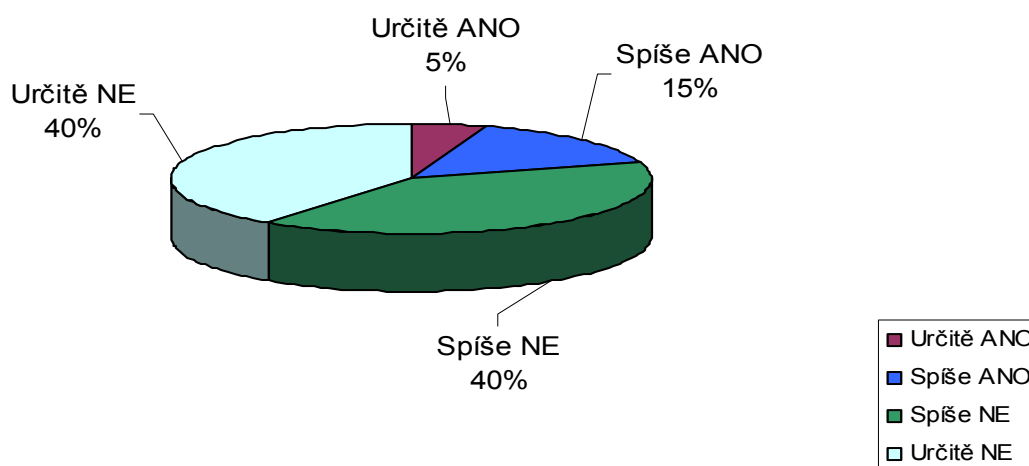
Zdroj: vlastní práce

Téměř polovina dotázaných zaměstnanců nepostrádá v systému zaměstnaneckých výhod žádný benefit, 5 zaměstnanců by uvítalo příspěvek na ošacení, 3 zaměstnanci příspěvek na dopravu a 2 pracovníci by rádi využili zvýhodněné zaměstnanecké půjčky. Pouze jeden zaměstnanec by v nabídce rád našel příspěvek na životní pojištění a jeden by uvítal mobilní telefon. Benefity jako služební vůz či příspěvek na přechodné ubytování by nevyužíval žádný z dotazovaných zaměstnanců.

Otázka č. 9: Měla by podle Vás být výše zaměstnaneckých výhod závislá na pozici ve firmě?

Dle názoru většiny respondentů by výše poskytovaných zaměstnaneckých benefitů neměla být závislá na pracovní pozici, některou z odpovědí NE uvedlo 80 % pracovníků. Pouze jeden pracovník se domnívá, že výše benefitů by určitě měla záviset na pracovní pozici. 15 % pracovníků se přiklání k možné závislosti výše benefitů na pracovní pozici.

Graf č. 3.6: Závislost výše benefitů na pracovní pozici

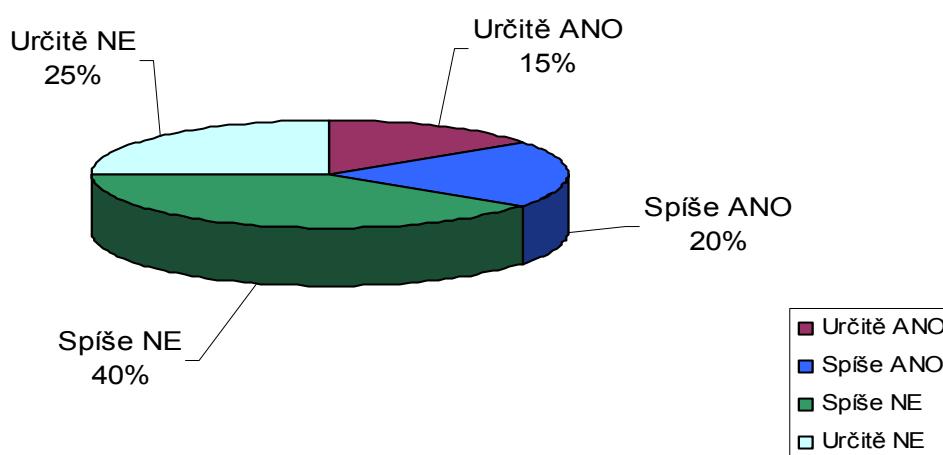


Zdroj: vlastní práce

Otázka č. 10: Měla by podle Vás být výše zaměstnaneckých výhod závislá na pracovních výsledcích zaměstnance?

I u této otázky se zaměstnanci přiklánějí spíše k variantě, že výše zaměstnaneckých výhod by měla být nezávislá na pracovních výsledcích zaměstnance. Některou z odpovědí NE zvolilo 65 % dotázaných. Oproti předešlé otázce si však více zaměstnanců dokáže představit závislost benefitů na pracovní pozici, kladně se vyjádřilo 35 % dotázaných pracovníků.

Graf č. 3.7: Závislost výše benefitů na pracovních výsledcích

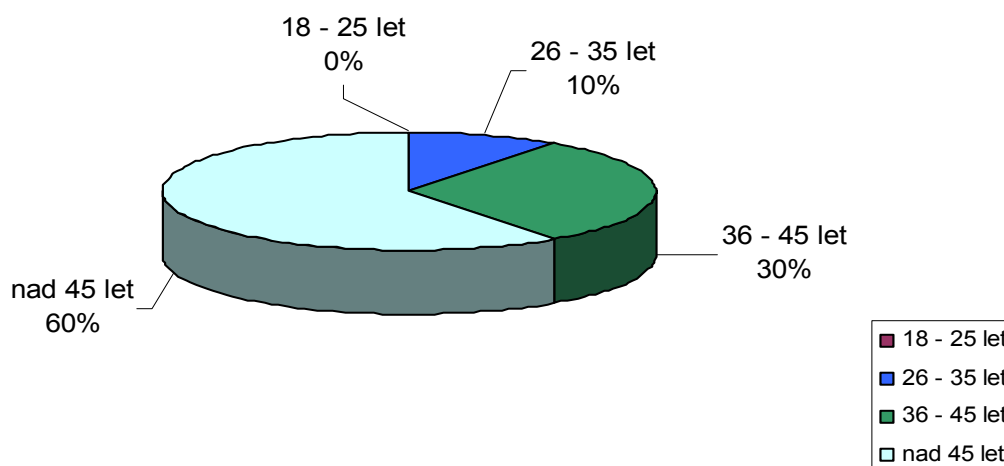


Zdroj: vlastní práce

Na závěr dotazníku byly zařazeny identifikační otázky, které se týkaly věku, pohlaví a počtu odpracovaných let v družstvu. Následující grafy zobrazují relativní četnosti těchto identifikačních znaků.

V níže uvedeném grafu můžeme vidět, že v družstvu je většina zaměstnanců starších 45 let. Nejmladší kategorie 18 – 25 let není v podniku vůbec zastoupena.

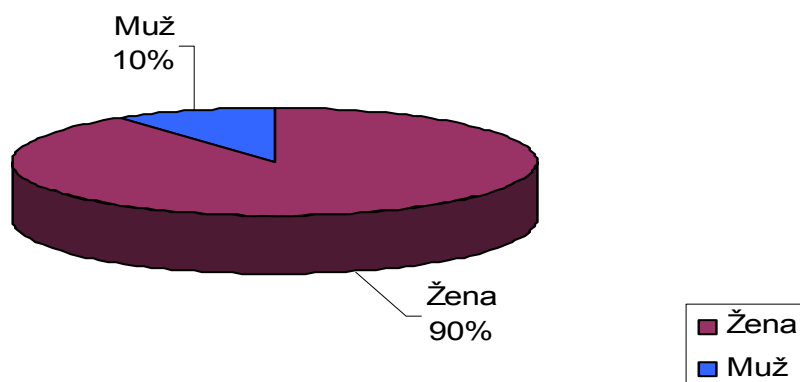
Graf č. 3.8: Věková struktura respondentů



Zdroj: vlastní práce

V další identifikační otázce byl zjištěno, že většinu zaměstnanců družstva tvoří ženy.

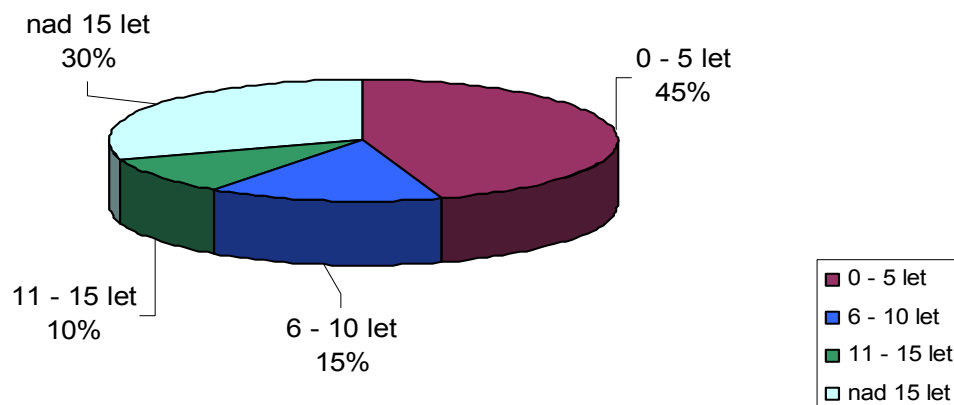
Graf č. 3.9: Rozdělení respondentů dle pohlaví



Zdroj: vlastní práce

V poslední otázce měli zaměstnanci zaznamenat počet let odpracovaných v družstvu. Z grafu vyplývá, že nejvíce zaměstnanců pracuje v družstvu krátce, maximálně 5 let. Zajímavé je, že druhou největší skupinu tvoří zaměstnanci, kteří naopak v družstvu pracují minimálně 15 let.

Graf č. 3.10: Rozdělení respondentů dle počtu odpracovaných let v družstvu



Zdroj: vlastní práce

3.5 Návrhy a doporučení

Družstvo NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo nabízí vzhledem k počtu zaměstnanců dle mého názoru ucelený systém zaměstnaneckých výhod. Tento systém zahrnuje příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na kulturní a sportovní akce či příspěvek na zdravotní péči, příspěvek na rekreaci, jednorázovou nenávratnou sociální výpomoc, nepeněžní dary při významných výročích, financování vzdělávání zaměstnanců a možnost využívání pitné vody v barelech na pracovišti.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že jsou zaměstnanci ve větší míře se zaměstnaneckými výhodami spokojeni. Přesto se ukázalo, že je zde prostor pro zlepšení. V následujícím textu uvádím doporučení v několika oblastech systému zaměstnaneckých benefitů.

Příspěvek na penzijní připojištění

Většina respondentů v dotazníku uvedla, že je nejvíce spokojena s příspěvkem na penzijní připojištění. V několika případech zaměstnanci rovněž uvedli, že by uvítali zvýšení tohoto příspěvku. Tuto možnost mohu družstvu doporučit. Pro zaměstnavatele je při splnění podmínek dle § 24 odst. 2 psím. j) bod 5 ZDP, tedy při zakotvení tohoto

nároku v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, v pracovní či jiné smlouvě v neomezené výši daňově uznatelným nákladem. Zaměstnanec má příspěvek osvobozen od daně až do výše 24 000 Kč ročně, ovšem do tohoto limitu se započítává i příspěvek na soukromé životní pojištění.

Příspěvek na soukromé životní pojištění

Družstvo v současné době nenabízí svým zaměstnancům příspěvek na soukromé životní pojištění. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že o příspěvek není velký zájem, přesto doporučuji jeho zahrnutí do nabídky benefitů vzhledem k jeho daňové výhodnosti. O příspěvek by mohli zaměstnanci projevit zájem, pokud by byli více informováni o jeho výhodách. Z daňového hlediska je pro zaměstnavatele tento benefit výhodný, protože je při splnění podmínek dle § 24 odst. 2 psím. j) bod 5 ZDP v neomezené výši daňově uznatelným nákladem.

Vzhledem k velkému zájmu spíše o příspěvek na penzijní připojištění navrhuji následující výše příspěvků:

- příspěvek na penzijní připojištění doporučuji navýšit na částku 1 000 Kč měsíčně,
- příspěvek na soukromé životní pojištění navrhuji zavést ve výši 500 Kč měsíčně.

Poměr a výše příspěvků závisí zcela na zaměstnavateli a jeho finančních možnostech, optimální je nepřekročení hranice 24 000 Kč za rok, tedy 2 000 Kč měsíčně za obě pojištění.

Poskytování pitné vody na pracovišti

Tento benefit využívá polovina všech zaměstnanců. Družstvo v současné době vydaje na nákup pitné vody v barelech účtuje do daňově neuznaných nákladů, doporučuji však zahrnutí nákupu pitné vody do nákladů daňově účinných. Dle stanoviska MF jakákoliv forma zajištění pitné vody na pracovištích, tj. včetně nákupu balené pitné vody v PET lahvích nebo barelech, představuje naplnění základních povinností zaměstnavatele⁴¹ a náklady na pořízení pitné vody jsou v tomto případě daňově uznatelné.

⁴¹ Dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění.

Z provedeného dotazníkového šetření bylo zjištěno, že někteří pracovníci by si přáli zavést další zaměstnanecké výhody, které v současné době družstvo neposkytuje. Jedná se především o příspěvek na ošacení a na dopravu do a ze zaměstnání.

Příspěvek na ošatné

Příspěvek na ošatné zaškrtnly pouze ženy, což je pochopitelné, rády by dostaly od zaměstnavatele příspěvek, aby se mohly hezky oblékat. Je třeba upozornit, že takový příspěvek je možné poskytovat pouze pokud zaměstnavatel po svých zaměstnancích vyžaduje určitý typ oblečení, například, aby ženy chodily do zaměstnání v kostýmcích a muži v obleku. Další úskalí tohoto příspěvku, které si pravděpodobně respondentky neuvědomují je, že hodnota příspěvku vstupuje do základu daně a rovněž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Z těchto důvodů nedoporučuji tento benefit družstvu zavádět.

Příspěvek na dopravu

Dalším benefitem, který by někteří zaměstnanci uvítali, je příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Tohoto benefitu by však pravděpodobně nevyužívali všichni zaměstnanci, navrhovala bych proto zavedení benefitu pouze v rámci systému volitelných výhod (viz dále). Je však důležité, aby zaměstnanci byly obeznámeni s tím, že příspěvek by byl zdanitelným příjmem ve výši ceny obvyklé, kterou by zaměstnanec zaplatil při použité veřejné dopravy a započítává se i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Pokud by například družstvo ve vnitřní směrnici stanovilo, že bude proplácet zaměstnancům dopravu do a ze zaměstnání na základě předložených jízdenek autobusových a vlakových spojů, byla by hodnota těchto jízdenek připočítána k hrubé mzdě a zdaněna daní z příjmů ze závislé činnosti. Rovněž by hodnota jízdenek vstupovala do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Pro družstvo by se jednalo v plné výši o daňově účinný náklad.

Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod

V rámci dotazníku byl rovněž zkoumán zájem pracovníků o systém volitelných výhod v rámci finančního limitu. Naprostá většina zaměstnanců by tento systém čerpání zaměstnaneckých výhod uvítala.

Volitelný systém zaměstnaneckých výhod dává zaměstnanci možnost volby benefitů z nabídky, omezení jsou pouze výší finančních prostředků. Možnost volby vede k větší spokojenosti zaměstnanců, uvědomují si lépe hodnotu výhod, jejich nadstandardnost a nepovažují je za samozřejmé. Pro zaměstnavatele však zavedení takového systému většinou znamená vynaložení finančních prostředků a větší administrativní zátěž.

Družstvu bych zavedení takového systému doporučila. Vzhledem k relativně malému počtu zaměstnanců by dodatečné náklady i administrativní zátěž mohly být minimální. K evidenci by stačila tabulka v MS Excel. Finanční limit je již na zvážení zaměstnavatele, zaměstnanci by si však neměli pohoršit oproti současnému stavu. Přestože se někteří zaměstnanci domnívají, že výše zaměstnaneckých výhod by měla být závislá na pracovních výsledcích zaměstnance, navrhuji zavést jednotný finanční limit pro všechny zaměstnance. Do nabídky benefitů bych navrhovala zahrnout následující výhody: příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání, příspěvek na kulturní a sportovní akce, příspěvek na zdravotní péči a příspěvek na rekreaci.

Druhou variantou, jak může družstvo v této oblasti vyjít svým zaměstnancům vstříc, je poskytování poukázek, kdy si zaměstnanec může sám vybrat, za co danou poukázku utratí. Družstvo by opět stanovilo finanční limit na jednoho zaměstnance dle svého uvážení. Uvedené poukázky nabízí například společnosti Chéque Déjeuner nebo Sodexo Pass. Tyto společnosti nabízejí poukázky, na které lze čerpat dovolené, kulturu, sport či vzdělání. Nevýhodou je, že poukázky akceptují jen vybraní obchodníci.

Možnost navýšení hrubé mzdy, nebo navýšení zaměstnaneckých výhod

Z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že 55 % dotazovaných zaměstnanců by dalo přednost navýšení hrubé mzdy před rozšířením nabídky zaměstnaneckých benefitů.

Tuto variantu by volila víc než polovina zaměstnanců i přesto, že formou benefitu by získali více, než kolik by činilo navýšení čistého příjmu.

Porovnání výše uvedených možností znázorňuje následující tabulka, ve které je srovnáno navýšení hrubé mzdy o 1 500 Kč a poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění ve stejné výši.

Tabulka č. 3.9: Porovnání navýšení hrubé mzdy a poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění

	Navýšení hrubé mzdy	Příspěvek na soukromé životní pojištění
Navýšení hrubého příjmu	1 500 Kč	1 500 Kč
Odvod sociálního poj. za zaměstnance	98 Kč	0 Kč
Odvod zdravotního poj. za zaměstnance	68 Kč	0 Kč
Záloha na daň (bez uplatnění slev na dani)	315 Kč	0 Kč
Navýšení čistého příjmu	1 019 Kč	1 500 Kč
Sociální poj. odvedené zaměstnavatelem	375 Kč	0 Kč
Zdravotní poj. odvedené zaměstnavatelem	135 Kč	0 Kč
Měsíční náklady zaměstnavatele	2 010 Kč	1 500 Kč

Zdroj: vlastní práce

Z tabulky vyplývá, že poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění ve výši 1 500 Kč je pro zaměstnavatele i zaměstnance výhodnější než navýšení hrubé mzdy o stejnou částku. Je však nutné podotknout, že rozdíl ve výši 481 Kč nezíská zaměstnanec reálně, jelikož tato částka se připisuje na jeho účet u pojišťovny.

V situaci, kdy družstvo bude dobře hospodařit a bude mít dostatek financí a rozhodne se část prostředků investovat do svých zaměstnanců, doporučuji rozšíření nabídky či navýšení částek takových benefitů, které umožňují daňovou a odvodovou úsporu, před navýšením hrubých mezd. Kromě zavedení příspěvku na soukromé životní pojištění se může jednat např. o navýšení stávajícího příspěvku na penzijní připojištění či rozšíření rozpočtované položky pro financování odborných školení. Daňově méně optimální z pohledu zaměstnavatele je navýšení příspěvků, které jsou hrazeny ze sociálního fondu, jako je příspěvek na kulturu, sport, zdravotní péči, příspěvku na rekreaci či příspěvek na stravování.

Poskytování ostatních zaměstnaneckých benefitů, které družstvo v současné době nabízí, bych doporučila ponechat za stávajících podmínek. Jedná se o nepeněžní dary při významných výročích a jednorázovou nenávratnou sociální výpomoc.

Konečné rozhodnutí však vždy zůstává na organizaci a na jejích finančních možnostech. Do sociálního fondu družstvo přispívá každoročně v závislosti na dosaženém zisku za uplynulý rok. To znamená, že částka připadající na financování zaměstnaneckých výhod je každý rok jiná, nabídka se tedy může rozšiřovat nebo se může měnit výše stávajících benefitů.

Pokud se podíváme na výsledky hospodaření družstva za poslední tři roky (viz Příloha č. 2 a 3), vidíme, že družstvo hospodáří se značným ziskem. Tato tendence se dá předpokládat i do budoucna. Proto bych družstvu doporučila, místo odvádění daní do státního rozpočtu, aby investovalo více do svých zaměstnanců, např. právě prostřednictvím zaměstnaneckých výhod, které umožňují snížení základu daně.

ZÁVĚR

Zaměstnanecké benefity jsou aktuálním tématem. V mnoha případech mají zvýhodněný daňový a odvodový režim. Slouží především k posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci. Počet a charakter benefitů vychází z možností zaměstnavatele, potřeb pracovníků a ze srovnání s nabídkou obdobných zaměstnavatelů na trhu práce, a jsou často předmětem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, popř. jsou obsaženy ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo individuálních smlouvách s jednotlivými zaměstnanci.⁴²

V České republice patří v současnosti k nejrozšířenějším zaměstnaneckým benefitům příspěvek na stravování, nepeněžní plnění ve formě příspěvku na rekreaci, dále příspěvek na penzijní připojištění nebo příspěvek na soukromé životní pojištění. U mnoha firem je rovněž běžné hradit zaměstnancům lístky do kina, divadla nebo permanentky do fitcentr apod. Zaměstnanci na významných manažerských pozicích mají vedle běžných benefitů také k dispozici např. služební mobilní telefon, služební vůz nebo notebook, které používají i pro soukromé účely.

I v období finanční krize řada firem využívá zaměstnanecké výhody k získání či udržení kvalifikovaných zaměstnanců. Přitom daleko víc než dříve zaměstnavatele zajímá, zda jsou poskytované zaměstnanecké výhody daňově uznatelným nákladem, který umožní snížení jeho daňového zatížení, a současně, zda jsou osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance a nemusí se odvádět z poskytovaných plnění pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Za nejvýhodnější lze považovat takové zaměstnanecké výhody, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem).

⁴² PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*, str. 11.

Cílem této práce bylo zanalyzovat vybrané zaměstnanecké výhody dle současné právní úpravy z pohledu daňového zatížení podniku i zaměstnance. Dílčím cílem bylo na základě dotazníkového šetření zjistit spokojenost zaměstnanců se současným systémem zaměstnaneckých benefitů v konkrétním podniku a navrhnout změny, které povedou k větší spokojenosti a k optimalizaci systému z daňového hlediska jak pro zaměstnance tak pro zaměstnavatele.

První, teoretická část je zaměřena na definice zaměstnaneckých výhod, jejich typy a členění. Dále jsou popsány cíle, možnosti dosažení efektivnosti benefitů a také problémy, se kterými se můžeme při aplikaci zaměstnaneckých výhod setkat. V závěru kapitoly je nastíněn úvod do daňové problematiky těchto výhod.

Druhá část práce zahrnuje charakteristiky několika zaměstnaneckých výhod a jejich daňové a odvodové dopady jak na straně zaměstnance tak na straně zaměstnavatele. Větší pozornost je věnována benefitům charakteru používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely, konkrétně soukromé využívání služebního automobilu a mobilního telefonu. Poukázala jsem na problematiku ocenění těchto nepeněžních příjmů zaměstnance a rovněž na hledisko DPH. Možnost využívání služebního vozidla pro soukromé účely jsem dále zhodnotila z hlediska celkového odvodového zatížení a porovnála s možností využívat soukromé vozidlo pro služební účely.

Ve třetí části jsem teoretické poznatky aplikovala na sociální program družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo. Na základě dotazníkového šetření jsem zjišťovala spokojenost zaměstnanců družstva se současným systémem zaměstnaneckých výhod.

Družstvo NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo nabízí svým zaměstnancům několik druhů zaměstnaneckých výhod. Mezi poskytované benefity patří příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na kulturní a sportovní akce či příspěvek na zdravotní péči, příspěvek na rekreaci, jednorázová nenávratná sociální výpomoc, nepeněžní dary při významných výročích, financování vzdělávání zaměstnanců a možnost využívání pitné vody v barelech na pracovišti.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci považují systém zaměstnaneckých výhod družstva za dobře propracovaný. Shodují se i na dobré dostupnosti informací o možnostech čerpání benefitů. Nejvíce spokojeni jsou s příspěvkem na penzijní připojištění, na rekreaci a také na stravování. Z nabízených benefitů není jediný, se kterým by zaměstnanci byly zásadně nespokojeni. Příliš využívaný není příspěvek na kulturní a sportovní akce a rovněž možnost využívání pitné vody na pracovišti. Z dotazníků bylo dále zjištěno, že téměř polovina zaměstnanců nepostrádá v systému výhod žádný benefit. Pokud respondent nějaký benefit postrádal, jednalo se hlavně o příspěvek na ošatné a příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Naprostá většina zaměstnanců by uvítala zavedení systému volitelných výhod v rámci finančního limitu.

Družstvu jsem doporučila navýšení příspěvku na penzijní připojištění, jelikož tento benefit je mezi pracovníky nejvíce preferován a někteří zaměstnanci se v dotaznících vyjádřili, že by uvítali zvýšení hodnoty tohoto příspěvku. Rozvoj tohoto benefitu je rovněž daňově výhodný jak pro zaměstnance tak pro zaměstnavatele. Druhou navrhovanou možností je zavedení příspěvku na soukromé životní pojištění, které s sebou přináší rovněž daňové výhody pro obě strany. Optimální výše poskytovaných příspěvků by neměla dohromady přesáhnout 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance.

Družstvo poskytuje svým zaměstnancům možnost využívání pitné vody z barelů. Vynaložené prostředky na pořízení pitné vody v současnosti účtuje na vrub daňově neúčinných nákladů. Doporučila jsem tedy družstvu, aby tyto náklady zahrnovalo do daňově účinných, jelikož to právní předpisy umožňují.

Z dotazníkového šetření bylo dále zjištěno, že někteří zaměstnanci v systému zaměstnaneckých výhod postrádají příspěvek na ošatné a na dopravu do a ze zaměstnání. Příspěvek na ošatné však nedoporučuji, jelikož družstvo nevyžaduje po zaměstnancích určitý typ oblečení a také vzhledem k daňovým důsledkům na straně zaměstnance, které si zřejmě respondenti neuvědomují. Příspěvek na dopravu bych navrhovala zavést pouze v rámci systému volitelných výhod, jelikož tento příspěvek by

nevyužívali všichni zaměstnanci. Upozornila jsem však rovněž na daňové dopady tohoto benefitu na straně zaměstnanců.

Dalším doporučením bylo rozšíření dosavadních výhod o volitelný systém zaměstnaneckých výhod v rámci finančního limitu, do které by zaměstnavatel mohl zařadit příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání, příspěvek na kulturní a sportovní akce, příspěvek na zdravotní péči a příspěvek na rekreaci. Každý zaměstnanec by si tak mohl zvolit takové výhody, které nejvíce preferuje, a nemusí být odkázán na nabídkou benefitů, o které nemá zájem. Díky zavedení tohoto systému může družstvo docílit větší spokojenosti zaměstnanců, stability a lepšího pracovního prostředí.

Domnívám se, že cíle mé diplomové práce byly naplněny a poznatky z dotazníkového šetření může družstvo v budoucnu využít pro zefektivnění svého systému zaměstnaneckých výhod.

LITERATURA

Tištěné publikace a časopisy

- d'AMBROSOVÁ, H. aj. *Abeceda personalistiky 2009*. 3. vyd. Jihlava: Anag, 2009. 382 s. ISBN 978-80-7263-512-2.
- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BĚHOUNEK, P. Automobil v podnikání. Příloha časopisu *Účetnictví v praxi*. 2008, č. 6.
- BĚHOUNEK, P. Poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely. *Daně a právo v praxi*. 2006, č. 6, s 33 – 39.
- DUDA, J. *Zaměstnanecké výhody v systému řízení lidských zdrojů*. Disertační práce. Brno: MZLU v Brně, 2004. 158 s.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H.Back, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- HOLOMEK, P. Zaměstnanecké benefity dnes. *Moderní řízení*. 2007, č. 12, s. 64 – 68.
- JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada, 2005. 113 s. ISBN 80-2471-364-0.
- KAZDOVÁ, A. Změna komunikace a benefitů: impulsy pro stabilizaci. *HRM: Human Ressource Management*. 2008, č. 2, s 34 – 35.
- KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., ŠUBRT, B. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H.Back, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KOUBEK, J. *ABC praktické personalistiky*. 2. vyd. Praha: Linde, 2000. 400 s. ISBN 80-86131-25-4.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: Aspi, a.s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- Motivace pro dobré zaměstnance. *Profit*. 2008, č. 9, s. 33 – 34.
- PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. Praha: Linde, 2008. 141 s. ISBN 978-80-7201-701-0.

- PILAŘOVÁ, I. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. *Účetnictví v praxi*. 2008, č. 10, s. 4 – 9.
- VYBÍHAL, V. *Zdaňování příjmů fyzických osob 2008: praktický průvodce*. Praha: Grada, 2008. 216 s. ISBN 978-80-247-2536-9.
- URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č. 10.

Právní prameny (stav k 31.3.2009)

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění.
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění.
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, v platném znění.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
- Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, v platném znění.
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění.
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění.
- Pokyn č. D-300 – čj.15/107 705/2006 – k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

Interní předpisy družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo

- Stanovy družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo.
- Směrnice č. 2/2006 představenstva družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo, k tvorbě a použití fondu sociálních potřeb.
- Směrnice č. 1/2007 představenstva družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo, o poskytování mezd, odměn a jiných peněžních plnění zaměstnancům družstva.
- Směrnice č. 2/2007 představenstva družstva NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo, pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců.

Internetové zdroje

- *NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo* [online]. 2009. [cit. 2009-03-31]. Dostupné z WWW: <<http://www.novydomovsbd.cz>>.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČR	Česká republika
DPH	Daň z přidané hodnoty
EU	Evropská Unie
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
MF	Ministerstvo financí ČR
ZDP	Zákon o daních z příjmů

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka č. 1.1: Nejčastěji poskytované benefity stovkou největších firem v ČR	26
Tabulka č. 3.2: Příspěvek na stravování pro rok 2009.....	58
Tabulka č. 3.3: Výše nepeněžního daru při pracovním výročí	59
Tabulka č. 3.4: Výše nepeněžního daru při životním výročí	59
Tabulka č. 3.5: Výše nepeněžního daru při prvním odchodu do důchodu	59
Tabulka č. 3.6: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity.....	62
Tabulka č. 3.7: Nejvíce preferované zaměstnanecké výhody.....	63
Tabulka č. 3.8: Benefity, které zaměstnanci nejvíce postrádají.....	67
Tabulka č. 3.9: Porovnání navýšení hrubé mzdy a poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění.....	75
Graf č. 3.1: Organizační schéma družstva	57
Graf č. 3.2: Informovanost zaměstnanců o možnostech čerpání benefitů	64
Graf č. 3.3: Názor zaměstnanců na kvalitu systému zaměstnaneckých výhod.....	65
Graf č. 3.4: Upřednostňování výhod dle výběru v rámci finančního limitu	66
Graf č. 3.5: Přednost zvýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých výhod....	67
Graf č. 3.6: Závislost výše benefitů na pracovní pozici.....	68
Graf č. 3.7: Závislost výše benefitů na pracovních výsledcích	69
Graf č. 3.8: Věková struktura respondentů	70
Graf č. 3.9: Rozdělení respondentů dle pohlaví.....	70
Graf č. 3.10: Rozdělení respondentů dle počtu odpracovaných let v družstvu	71

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Upravená rozvaha družstva za období 2005 - 2007

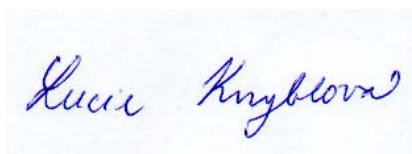
Příloha č. 3: Upravený výkaz zisku a ztráty družstva za období 2005 - 2007

DOTAZNÍK

Vážení pracovníci,

prosím Vás tímto o vyplnění dotazníku, jehož cílem je zjistit úroveň a postoj Vás, zaměstnanců, k sociálním výhodám poskytovaným Vaším zaměstnavatelem. Výsledky tohoto dotazníku budou využity ke zpracování mé diplomové práce týkající se problematiky zaměstnaneckých výhod a zároveň mohou umožnit Vašemu zaměstnavateli lépe uspokojit Vaše potřeby v oblasti sociálních výhod. Vyplnění dotazníku je **anonymní** a nezabere více než 10 minut. Prosím Vás o upřímné a objektivní odpovědi.

Děkuji za Váš čas a spolupráci.



Bc. Lucie Knyblová, studentka Fakulty podnikatelské VUT v Brně

Způsob vyplňování

U otázek, kde je políčko k zaškrtnutí, vyznačte jednu možnost, pokud není uvedeno jinak. Do tabulky zaznamenejte vždy jeden křížek do jednoho řádku, např.:

Druh zaměstnaneckých výhod	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE	Nevyužívám
Příspěvek na penzijní připojištění		X			

- 1. Jak jste spokojeni se současnými zaměstnaneckými výhodami? Vyjádřete se ke každému řádku zvlášť.**

Druhy zaměstnaneckých výhod	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE	Nevyužívám
Příspěvek na penzijní připojištění					
Příspěvky na kulturní a sportovní akce					
Příspěvek na vitamíny, očkování					
Příspěvek na stravování					
Financování odborných školení					
Příspěvek na rekreaci					
Poskytování nealkoholických nápojů					
Jednorázová sociální výpomoc					
Nepeněžní dary *)					

*) při pracovních a životních výročích, při prvním odchodu do invalidního nebo starobního důchodu

- 2. Kterou ze současných zaměstnaneckých výhod nejvíce preferujete a proč?**

- 3. Myslíte si, že jste dobře informováni o všech zaměstnaneckých výhodách, které můžete v současné době využívat a za jakých podmínek?**

☐ Určitě ANO ☐ Spíše ANO ☐ Spíše NE ☐ Určitě NE

- 4. Pokud jste v předchozí otázce odpověděli Spíše NE nebo Určitě NE, vyznačte prosím, co je příčinou špatné informovanosti. Pokud jste odpověděli Určitě ANO nebo Spíše ANO, nevyplňujte.**

- ☐ Důvod je na Vaší straně - nezajímáte se.
☐ Důvod je na straně zaměstnavatele - špatná dostupnost informací.

5. Myslíte si, že NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo patří k podnikům s dobře vypracovaným systémem zaměstnaneckých výhod?

- ☐ Určitě ANO ☐ Spíše ANO ☐ Spíše NE ☐ Určitě NE

6. Upřednostňovali byste takový systém poskytování zaměstnaneckých výhod, kdy Vám zaměstnavatel umožní čerpat výhody, které si sami zvolíte, v rámci určitého finančního limitu?

- ☐ Určitě ANO ☐ Spíše ANO ☐ Spíše NE ☐ Určitě NE

7. V případě volby, dali byste přednost zvýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých výhod ve stejné výši (pozn. zvýšení mzdy „v čistém“ bude nižší než hodnota poskytnuté zaměstnanecké výhody o odvedené daně a pojištění)?

- ☐ Určitě ANO ☐ Spíše ANO ☐ Spíše NE ☐ Určitě NE

8. Zaškrtněte druhy zaměstnaneckých výhod, které u současného zaměstnavatele nejvíce postrádáte (můžete označit více možností).

- ☐ životní pojištění
- ☐ příspěvek na dopravu do zaměstnání
- ☐ mobilní telefon
- ☐ služební automobil
- ☐ přechodné ubytování
- ☐ zvýhodněné zaměstnanecké půjčky
- ☐ příspěvek na ošacení
- ☐ jiné, prosím uveďte jaké.....
- ☐ žádné

9. Měla by podle Vás být výše zaměstnaneckých výhod závislá na pozici ve firmě?

- ☐ Určitě ANO ☐ Spíše ANO ☐ Spíše NE ☐ Určitě NE

10. Měla by podle Vás být výše zaměstnaneckých výhod závislá na pracovních výsledcích zaměstnance?

- ☐ Určitě ANO ☐ Spíše ANO ☐ Spíše NE ☐ Určitě NE

Na závěr prosím o vyplnění několika demografických údajů:

Vaše věková kategorie

- ☐ 18 – 25 let ☐ 36 – 45 let
☐ 26 – 35 let ☐ nad 45 let

Pohlaví

- ☐ Žena ☐ Muž

Počet odpracovaných let v družstvu NOVÝ DOMOV, stavební bytové družstvo

- ☐ 0 – 5 let ☐ 11 – 15 let
☐ 6 – 10 let ☐ nad 15 let

Velice Vám děkuji za vyplnění dotazníku. Pokud chcete cokoliv dodat k této problematice, můžete se vyjádřit zde.

Příloha č. 2

Rozvaha v tis. Kč		Rok		
		2005	2006	2007
	AKTIVA CELKEM	57 988	57 850	59 289
B.	Dlouhodobý majetek	31 089	24 124	20 972
B. I.	Dlouhodobý nehmotný majetek	525	164	28
B. I. 3.	Software	525	164	28
B. II.	Dlouhodobý hmotný majetek	30 564	23 960	20 944
B. II. 1.	Pozemky	2 398	2 380	2 334
B. II. 2.	Stavby	27 618	21 127	18 316
B. II. 3.	Samostatné movité věci a soubory movitých věcí	548	453	294
C.	Oběžná aktiva	26 752	33 615	38 128
C. III.	Krátkodobé pohledávky	2 941	2 506	1 967
C. III. 1.	Pohledávky z obchodních vztahů	1 420	2 011	1 753
C. III. 4.	Pohledávky za společníky, členy družstva a za účastníky sdruž.	0	0	8
C. III. 6.	Stát - daňové pohledávky	0	291	0
C. III. 7.	Krátkodobé poskytnuté zálohy	1 003	158	95
C. III. 9.	Jiné pohledávky	518	46	111
C. IV.	Krátkodobý finanční majetek	23 811	31 109	36 161
C. IV. 1.	Peníze	32	51	88
C. IV. 2.	Účty v bankách	23 779	31 058	36 073
D I.	Časové rozlišení	147	111	189
D I. 1.	Náklady příštích období	13	33	40
D I. 3.	Příjmy příštích období	134	78	149
	PASIVA CELKEM	57 988	57 850	59 289
A.	Vlastní kapitál	37 220	32 606	30 383
A. I.	Základní kapitál	8 204	8 102	7 971
A. I. 1.	Základní kapitál	8 204	8 102	7 971
A II.	Kapitálové fondy	23 972	18 480	15 818
A II. 2.	Ostatní kapitálové fondy	23 972	18 480	15 818
A III.	Rezervní, nedělitelný a ostatní fondy ze zisku	1 891	2 693	3 365
A III. 1.	Zákonný rezervní fond/Nedělitelný fond	719	1 381	2 011
A III. 2.	Statutární a ostatní fondy	1 172	1 312	1 354
A. IV.	Výsledek hospodaření minulých let	1 000	2 200	2 505
A IV. 1.	Nerozdělený zisk minulých let	1 000	2 200	2 505
A V.	Výsledek hospodaření běžného účet. období	2 153	1 131	724
B.	Cizí zdroje	20 738	24 826	28 864
B. I.	Rezervy	0	665	1 329
B. I. 1.	Rezervy podle zvláštních právních předpisů	0	665	1 329
B. II.	Dlouhodobé závazky	1 005	782	897
B. II. 5.	Dlouhodobé přijaté zálohy	1 005	782	897
B. III.	Krátkodobé závazky	19 147	23 074	26 384
B. III. 1.	Závazky z obchodních vztahů	-637	-185	99
B. III. 4.	Závazky ke společníkům, členům družstva a k účastníkům sdruž.	175	195	197
B. III. 5.	Závazky k zaměstnancům	204	219	204
B. III. 6.	Závazky ze soc. zabezpečení a zdr. pojištění	382	331	416
B. III. 7.	Stát - daňové závazky a dotace	4	595	623
B. III. 8.	Krátkodobé přijaté zálohy	1 955	1 959	1 843
B. III. 10.	Dohadné účty pasivní	303	31	100
B. III. 11.	Jiné závazky	16 761	19 929	22 902
B. IV.	Bankovní úvěry a výpomoci	586	305	254
B. IV. 1.	Bankovní úvěry dlouhodobé	586	305	254
C I.	Časové rozlišení	30	418	42
C I. 1.	Výdaje příštích období	30	418	42

Příloha č. 3

Výkaz zisku a ztráty v tis. Kč		Rok		
		2005	2006	2007
II.	Výkony	10 532	11 096	10 340
II. 1.	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	10 532	11 096	10 340
B.	Výkonová spotřeba	2 147	2 384	1 861
1.	Spotřeba materiálu a energie	532	1 138	696
2.	Služby	1 615	1 246	1 165
+	Přidaná hodnota	8 385	8 712	8 479
C.	Osobní náklady	9 931	10 244	10 584
1.	Mzdové náklady	7 227	7 443	7 684
2.	Odměny členům orgánů společnosti a družstva	201	230	228
3.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	2 413	2 454	2 564
4.	Sociální náklady	90	117	108
D.	Daně a poplatky	174	160	68
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	1 024	977	440
III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu	0	45	1
III. 1.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	0	45	1
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti	-5 966	504	561
IV.	Ostatní provozní výnosy	5 028	5 273	4 141
H.	Ostatní provozní náklady	5 935	960	681
*	Provozní výsledek hospodaření	2 315	1 185	287
X.	Výnosové úroky	265	340	754
N.	Nákladové úroky	11	5	3
XI.	Ostatní finanční výnosy	47	42	37
O.	Ostatní finanční náklady	106	112	102
*	Finanční výsledek hospodaření	195	265	686
Q.	Daň z příjmů za běžnou činnost	357	319	249
Q. 1.	- splatná	357	319	249
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost	2 153	1 131	724
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-)	2 153	1 131	724
****	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	2 510	1 450	973