

VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY EMPLOYEE'S BENEFITS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

MILOSLAVA TMEJOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

JUDr. Ing. JAN KOPŘIVA

BRNO 2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tmejová Miloslava

Daňové poradenství (6202R006)

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 bakalářskou práci s názvem:

Zaměstnanecké benefity

v anglickém jazyce:

Employee's Benefits

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 bakalářské práce: JUDr. Ing. Jan Kopřiva

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2009/2010.

L.S.

Ing. Pavel Svirák, Dr.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA

V Brně, dne 01.06.2010

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů z daňového pohledu. Teoretická část obsahuje popis zaměstnaneckých benefitů a jejich daňový dopad při jejich poskytování. Analytická část obsahuje zhodnocení současného systému benefitů ve společnosti SG Equipment Finance Czech Republic, s.r.o. Poslední část bakalářské práce zahrnuje návrhy na zlepšení systému benefitů ve společnosti.

Abstract

The bachelor thesis deals with employee benefits from a tax perspective. The theoretical part contains a description of employee benefits and their tax effect of the provision of employer to the employee. Analytical part contains an assessment of the current system of benefits in SG Equipment Finance Czech Republic s.r.o. The last part of the bachelor thesis includes suggestions for improving the system of benefits in society.

Klíčová slova

Benefity, výhody, systém benefitů, odměna, motivace, daně, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Keywords

Benefits, advantages, system of benefits, remuneration, incentives, taxes, employee, employer.

Bibliografická citace práce

TMEJOVÁ, M. *Zaměstnanecké benefity* . Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2010. 67 s. Vedoucí bakalářské práce JUDr. Ing. Jan Kopřiva.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/200 Sb. o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 2. června 2010

vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce, JUDr. Ing. Janu Kopřivovi, za vedení, praktické připomínky a cenné rady při zpracování mé bakalářské práce.

Obsah

ÚVOD A CÍL PRÁCE.....	10
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	11
1.1 ODMĚNA	11
1.1.1 Systém odměňování	12
1.1.2 Celková odměna	13
1.2 MOTIVACE	15
1.2.1 Model motivace	15
1.3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	18
1.3.1 Obecné typy zaměstnaneckých benefitů.....	19
1.3.2 Systémy benefitů.....	21
1.3.3 Členění benefitů z daňového hlediska	23
1.3.4 Mimořádně výhodné benefity	24
1.3.4.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	24
1.3.4.2 Příspěvky na stravování a nápoje.....	26
1.3.4.3 Poskytnutí pracovního oblečení a ochranných prostředků	28
1.3.4.4 Školení, doškolování, vzdělávání	29
1.3.5 Benefity s dílčí výhodností	32
1.3.5.1 Doprava do zaměstnání	33
1.3.5.2 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna	33
1.3.5.3 Kultura, sport	34
1.3.5.4 Rekreační	35
2 SPOLEČNOST SG Equipment Finance Czech Republic s.r.o. A JEJÍ SYSTÉM BENEFITŮ	36
2.1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE SPOLEČNOSTI	39
2.1.1 Jednotlivé zaměstnanecké benefity, bonusy a výhody	40
2.1.1.1 Fixní benefity, výhody a bonusy	40
2.1.1.2 Volitelné (flexibilní) benefity	43
2.1.1.3 Benefity a výhody vázané na pracovní pozici zaměstnance	45
2.2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	47
2.2.1 Celkové zhodnocení dotazníkového šetření	52
3 NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ SOUČASNÉHO SYSTÉMU BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI.....	53
3.1 PŘEMĚNA FIXNÍ ČÁSTI NA FLEXIBILNÍ.....	54
3.1.1 Navrhovaná výše benefitů a podmínky poskytnutí.....	56
ZÁVĚR	60

Seznam použitých zdrojů.....	62
Seznam obrázků, tabulek, grafů.....	64
Seznam příloh	64

ÚVOD A CÍL PRÁCE

Tématika zaměstnaneckých benefitů je v dnešní době stále aktuálnější. Peníze již nejsou jedinou možností, jak motivovat zaměstnance. Cílem každého podniku je zaměstnávat kvalitní pracovníky, které dokáže motivovat k vysokému pracovnímu nasazení a udržet jejich loajalitu a motivaci dlouhodobě. Zaměstnanecké benefity představují pro podnik nástroj k dosažení těchto cílů.

Benefity pomáhají nastolit rovnováhu mezi prací a volným časem, krýt jejich životní náklady a vytvořit jistou budoucnost. V systému odměňování hrají nejen roli motivační, ale přinášejí navíc společnosti úspory v porovnání s poskytováním klasické mzdy, a to především díky daňové výhodnosti.

V této bakalářské práci se právě tímto tématem zabývám. Zaměstnanecké benefity jsou úzce spojeny s odměňováním a motivací zaměstnanců. Proto si v teoretické části nejdříve přiblížíme samotnou odměnu a novodobý pojem „celková odměna“. Plynule přejdeme k motivaci a podrobnější charakteristice zaměstnaneckých benefitů z daňového hlediska. V teoretické části jsem se zaměřila na ty benefity, které jsou z daňového hlediska mimořádně výhodné, to znamená výhodné pro zaměstnance i zaměstnavatele. Dále také uvedu některé benefity s dílčí daňovou výhodností.

Praktická část se zabývá společností *SG Equipment Finance Czech Republic s.r.o.*, její historií a systémem benefitů. Zhodnotím poskytované benefity ve společnosti z daňového pohledu dle současných právních úprav.

Součástí praktické části je také dotazníkové šetření, které mělo za cíl zjistit spokojenost zaměstnanců společnosti se současným systémem benefitů.

Cílem této bakalářské práce je především zhodnotit současný systém benefitů společnosti a navrhnout optimální složení těchto benefitů z pohledu daňového zatížení podniku i zaměstnance.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

V teoretické části bakalářské práce se budeme zabývat nejprve motivací, pak procesem odměňování zaměstnanců a poté samotnými zaměstnaneckými benefity. Objasníme si pojem celkové odměny a vše, co se týče výhod poskytovaných nad rámec mzdového ohodnocení. Zaměstnanecké benefity v této části jsou vybírány podle jejich výhodnosti z daňového hlediska. Podrobně si popíšeme mimořádně výhodné benefity a poté některé benefity s dílčí výhodností, které jsou nejčastěji využívány.

1.1 ODMĚNA

Samotné odměňování pracovníků je bezpochyby jednou z nejdůležitějších činností podniků. V dnešní době neznamená odměna pouze samotnou mzdu, ale odměňování v sobě má zahrnovat jak mzdu nebo plat, tak i jiné formy peněžní odměny, které organizace poskytuje svým pracovníkům. Moderní pojetí odměn pracovníků je velmi široké. Mzda, možné povýšení, uznání ve firmě, zaměstnanecké benefity, celkově odměňování je jeden z nejefektivnějších způsobů, jak motivovat pracovníky k odvedení kvalitní práce.

1.1.1 Systém odměňování¹

Celý systém odměňování obsahuje mnoho prvků, kde každý prvek hraje důležitou roli, k dosažení stanovených cílů. Celý systém odměňování, jeho prvky a jejich vzájemné vztahy si ukazuje následující obrázek.

Obr. 1: Složení celkové odměny

(zpracováno dle ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 2009. s. 24)



Východiskem sestavení celého systému odměňování je podniková strategie organizace. Určuje podnikové cíle, kterých má být dosaženo, což je například vysoký výkon, ziskovost, produktivita, inovace, kvalita, cena/náklady, leadership a potřeba uspokojovat zainteresované strany (investoři, akcionáři).

„Komponentů odměňování je více a každá součást odměn za práci má své konkrétní poslání. Jinou roli plní plat, jinou pobídkové formy odměn či nabídka zaměstnaneckých výhod. Svou roli má i jasné uznání vykonané práce, jež bývá realizováno řadou verbálních či hodnotných forem.“ (JANOUSHKOVÁ, KOLIBOVÁ, 2005, s. 12)

¹ ARMSTRONG, M., *Odměňování pracovníků*. 2009. s. 23.

1.1.2 Celková odměna

Definice celkové odměny

„Podle definice Manuse a Grahama (2003) celková odměna obsahuje všechny typy odměn – nepřímých i přímých, vnitřních i vnějších. Všechny stránky odměny, zejména základní mzda či plat, zásluhová odměna, zaměstnanecké výhody a nepeněžní odměny, zahrnující vnitřní odměny, které přináší práce sama, jsou vzájemně provázány a zachází se s nimi jako s integrovaným a logickým celkem.“ (ARMSTRONG, 2009, s. 42)

Celková odměna se skládá ze dvou hlavních kategorií odměn, které se navzájem ovlivňují. První kategorií jsou transakční odměny. Transakční odměny zahrnují hmotné, hmatatelné odměny – základní mzda, zásluhová odměna a zaměstnanecké výhody. Druhou kategorií jsou relační (vztahové) odměny. Do této kategorie patří nehmotné odměny, jako je například vzdělávání a rozvoj, zkušenosti (zážitky) z práce.²

Význam celkové odměny spočívá hlavně v dosažení spokojenosti zaměstnanců. Kvalitní pracovníci jsou základem úspěchu každého podniku, proto se každá firma snaží být pro potencionální zaměstnance atraktivní. Nalákat schopné pracovníky, od kterých ale také očekává, že vykonaná práce bude na vysoké úrovni.

Mezi nejsilnější argumenty, přesvědčení, proč uplatňovat koncepci celkové odměny, patří výrok: *„Vytváření zábavného, podnětného a posilujícího pracovního prostředí, v němž jsou lidé schopni využívat svých schopností k vykonávání smysluplné práce, za niž se jim dostává uznání a které je pravděpodobně nejjistějším způsobem zvyšování motivace a pracovního výkonu.“ (ARMSTRONG, 2009, s. 43)*

² ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*, 2009. s. 42-43.

Obrázek modelu celkové odměny znázorňuje, co vše celková odměna obsahuje.

Obr. 2: Model celkové odměny

(zpracováno dle ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 2009. s. 44)



Dvě horní části s peněžní odměnou a zaměstnaneckými výhodami představují transakční odměny. To znamená, že jsou většinou v peněžní podobě. Patří mezi nejdůležitější prvky pro získávání a stabilizaci pracovníků. Současně je tu nevýhoda, že metody budou okopírovány konkurencí.

Zbylé dvě dolní části, vzdělávání a rozvoj, pracovní prostředí, nazýváme relačními odměnami, neboli nepeněžními. Prvky v těchto částech jsou důležité pro zvyšování hodnot transakčních odměn.

Skutečná síla plyne z toho, když organizace kombinuje relační a transakční odměny.

Odměňování je úzce spojeno s motivací. Proto bych se ráda tomuto tématu v další části věnovala. Odměny představují uznání a ocenění lidí, za jejich plnění úkolů a přínos organizaci, za jejich výkony. Faktory, které motivují lidi, musí ovlivnit vytváření procesů a postupů v odměňování. To vše se podílí na zvyšování motivovanosti, pracovní angažovanosti, oddanosti a pozitivního chování.

1.2 MOTIVACE

Definice motivace

„Motivace je psychologický proces, který aktivuje naše chování a dává mu účel a směr. Je to interní hnací síla ženoucí nás k uspokojení našich nenaplněných potřeb a vede nás k dosažení osobních a organizačních cílů.“ (HOMOLA, 1972, s. 52)

„Motiv je důvod něco dělat, dát se určitým směrem. Lidé jsou motivováni, když očekávají, že jejich kroky, jejich činnost pravděpodobně povede k dosažení cíle, hodnotné odměny, uspokojující jejich konkrétní potřeby.“ (ARMSTRONG, 2009, s. 109)

Spokojenost a motivace zaměstnanců a finanční výsledky organizace spolu nepopíratelně souvisejí, záleží jen na podniku, jak moc se bude zabývat právě na touto problematikou.

1.2.1 Model motivace³

Motivace by měla fungovat, pokud bude dodržen určitý model motivace. Model motivace založený na upevňování či posilování očekávání a na teorii potřeb, kterým se v této kapitole věnuji, je znázorněn na dalším obrázku.

Obr. 3: Model motivace

(zpracováno dle ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 2009. s. 109)



³ ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 2009. s. 109 – 111.

Tento model ukazuje, jak spolu souvisí vědomé nebo mimovolné zjištění o neuspokojených potřebách, které vytvářejí přání něčeho dosáhnout nebo něco získat, se stanovenými cíly, u kterých se předpokládá, že právě tyto cíle povedou k uspokojení daných potřeb. „*Jestliže je určitého cíle dosaženo, potřeba je uspokojena a je pravděpodobné, že chování, které vedlo k cíli, se napříště zopakuje v případě, že se objeví podobná potřeba.*“ (ARMSTRONG, 2009, s. 110)

Motivaci můžeme rozdělit do dvou základních skupin a to na vnitřní motivaci a vnější motivaci.

Vnitřní motivace se vyznačuje tím, že sám zaměstnanec je spokojen se svou prací, má pocit, že je pro něj zajímavá, důležitá. Odpovědnost a jistá pravomoc v rozhodování hraje také svou roli pro to, aby se člověk vnitřně motivoval.

Na druhé straně **vnější motivace** záleží spíše na zaměstnavateli. Představuje to, co podnik udělá pro motivaci svých zaměstnanců. Do vnější motivace můžeme zahrnout odměny, určité výhody spojené s prací, to je např. zvýšení platu, uznání, pochvala, povýšení, ale jsou tu také tresty, snížení platu apod.

Vztah mezi motivací, spokojeností s prací a výkonem

Aby byl člověk spokojen s prací, měly by hlavní požadavky, týkající se spokojenosti, zahrnovat vyšší plat, spravedlivý systém odměňování, reálné příležitosti k povýšení, ohleduplné a participativní řízení, dostatečný stupeň sociální interakce při práci, zajímavé a rozmanité úkoly a vysoký stupeň autonomie. Míra spokojenosti zaměstnanců však závisí do značné míry na jejich vlastních potřebách a očekáváních a na prostředí, ve kterém pracují.⁴

Motivace a peníze

Hlavním motivačním podnětem u většiny lidí je bezpochyby finanční ohodnocení. Peníze jsou nejčastější vnější odměnou, poskytuje to, co lidé nejvíce chtějí a potřebují. Poskytují prostředky k dosažení cílů každého z nás. Jsou přímo i nepřímo spojeny s uspokojováním mnoha potřeb. Jestliže přicházejí pravidelně, zřetelně uspokojují základní potřeby přežití a bezpečí. Peníze za správných okolností přinášejí pozitivní

⁴ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 2007. s. 228 – 229.

motivaci nejen proto, že je lidé potřebují a chtějí, ale také pro to, že představují a slouží jako vysoce hmatatelný nástroj uznání.⁵

Protože ne vždy je jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele výhodné motivovat zvýšením platu. Hlavním důvodem je výše daně z příjmu. Přicházejí na řadu zaměstnanecké benefity. V určitých případech jsou pro zaměstnance větší motivací než samotné peníze.

⁵ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 2007. s. 231.

1.3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Zaměstnanecké benefity jsou prostředky, kterými se snaží zaměstnavatel motivovat své zaměstnance k vyšším výkonům. Svým způsobem zlepšují blahobyť každého pracovníka. Benefity jsou poskytovány nad rámec mzdy/platu a tvoří významnou část celkové odměny. Jsou nákladnou součástí celkového souboru odměn. V některých případech mohou benefity dosahovat až 1/3 nákladů podniku na mzdy.

Zaměstnanecké benefity se staly aktuální tematikou všech firem. Důvodů, proč poskytovat tyto benefity, je mnoho. Ve většině případů se jedná o zvýhodnění daňových a odvodových režimů. Prosperující firmy se mezi sebou předhánějí v poskytování rozličných benefitů. Veškeré tyto výhody získává zaměstnanec z titulu zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli. Benefity jsou často poskytovány bez souvislosti s pracovním výkonem, většinou spíše záleží na tom, jakou pozici zaměstnanec v podniku zastává, poté je hlavním měřítkem pro získání benefitů doba, po kterou je zaměstnanec v pracovním poměru v dané firmě.⁶

„Jde o výhody, které zaměstnanec získává z titulu zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli, z větší části bez souvislosti s pracovním výkonem, zčásti pak v souvislosti s pracovním zařazením, popř. délkou pracovního poměru.“ (PELC, s.11)

Zaměstnavatel je při volbě a následném poskytnutí benefitů limitován pouze platnou legislativou, např. Daň z příjmu fyzických a právnických osob, zákony týkající se sociálního a zdravotního pojištění, Zákoníkem práce, Zákonem o cestovních náhradách. Na druhé straně je zaměstnanec limitován výběrem zaměstnavatele a také podmínkami, které je potřeba splnit k získání zaměstnaneckých výhod.

„Benefity, jež jsou součástí určité pozice, lze charakterizovat jako specifickou nabídku výhod pro určité vybrané procento pracovníků. Jejich skladba je podle firemních zkušeností široká“ (JANOŮŠKOVÁ,KOLIBOVÁ, s. 44)

⁶ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2008. s. 11-15.

1.3.1 Obecné typy zaměstnaneckých benefitů⁷

Jelikož je zaměstnaneckých benefitů velké množství, obecně se dělí na skupiny benefitů, které v sobě zahrnují konkrétní benefity.

Volný čas - jedná se o příspěvky na sportovní, kulturní a společenské akce. Tato skupina benefitů je u zaměstnanců nejvíce oceňovaná, už proto, že svůj volný čas tráví každý jinak. Uplatnění těchto benefitů tak kromě odpočinku zaměstnanců také nepřímo přispívá k vylepšení firemní kultury a týmové práce.

Zaměstnanecké benefity pro volný čas, mezi které patří příspěvky na dovolenou, kulturu, sport a relaxaci, poskytuje zaměstnancům 80% tuzemských společností. Trh volnočasových benefitů je v Česku poměrně rozvinutý

Zdravotní péče - každému zaměstnavateli záleží na zdraví svých zaměstnanců, proto jsou zdravotní benefity velmi vyhledávanou komponentou v balíčcích zaměstnaneckých výhod. Přispívá k tomu jistě i zákonná povinnost zaměstnavatelů ohledně zajištění základní zdravotní péče.

Finanční služby – do této skupiny benefitů lze zařadit pojištění, připojištění, zaměstnanecké půjčky atd. Každý produkt má své parametry, zvláštnosti a v neposlední řadě i svá pravidla pro daňová osvobození.

Rozvoj a vzdělávání – jelikož rozvoj a vzdělávání jsou nezbytnou součástí života každého člověka a také nezbytnou podmínku k udržení konkurenceschopnosti firm na trhu, patří neodmyslitelně mezi hlavní skupiny zaměstnaneckých benefitů.

⁷ HOUŽVIČKA, P. *Profit*, 2008, s. 24.

Výhody poskytování benefitů z daňového pohledu⁸

- výhoda na straně zaměstnavatele
 - o výdaj na benefit je výdajem daňovým, snižuje daňový základ/prohlubuje daňovou ztrátu
- výhoda na straně zaměstnance
 - o příjem z benefitu není zdaňovaným příjmem, nezvyšuje základ daně poplatníka
- pojistná (odvodová) výhoda
 - o příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Zda je benefit považován za daňový výdaj či nedaňový je určen Zákonem o daních z příjmů a to jak z příjmu fyzických, tak právnických osob.

Plánování a řízení zaměstnaneckých benefitů musí být pečlivé a je třeba tomu věnovat dostatek času.

Obecně řečeno jsou benefity vše, co zaměstnavatel poskytuje nad rámec základní odměny/mzdy.

⁸ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2009. s. 22.

1.3.2 Systémy benefitů

Systém benefitů může být určen dvěma způsoby. Jedním ze způsobů je řešení systému benefitů jednotnou formou určenou zaměstnavatelem, tento systém se nazývá **fixní**. Ale pokud organizace chce, aby tyto benefity měly příznivý dopad na motivaci pracovníků, jejich spokojenost a stabilitu, měla by se zajímat o to, které benefity pracovníci preferují a nemít jednotně poskytované benefity. Pracovníci jsou v podnicích různí. Výběr benefitů záleží určitě na pohlaví, věku, rodinném stavu, životním stylem a podobně. Proto je v dnešní době žádaný komplexnější, propracovanější systém a tím je **flexibilní** systém zaměstnaneckých benefitů, který se vyznačuje širokou nabídkou benefitů. Flexibilní systém zaměstnaneckých benefitů umožňuje zaměstnancům vybrat si takový benefit, který bude schopen uspokojit všechny jejich potřeby, zájmy a záliby.

Flexibilní systém

Jak už jsem výše zmínila, jedná se o systém benefitů, ve kterém si každý pracovník může vybrat v rámci určitého limitu z nabízených výhod právě takový benefit, který plně uspokojí jeho potřeby.

Hlavním důvodem, proč tento systém vůbec vznikl, byl ten, že pracovníci, kteří dostávají některé výhody, si této možnosti necení, někteří obdržené výhody nevyčerpají, z hlediska zaměstnavatele se tedy některé výhody nevyplácely. Systém začaly firmy zavádět po roce 2000, ještě v roce 2005 bylo pouze 8% dotazovaných firem poskytující flexibilní systém benefitů (šetření prováděl britský Chartered Institute of Personnel and Development *Reward Management Survey*).⁹

⁹ ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 2009. s. 390.

Výhody flexibilního systému¹⁰

Volitelný systém zaměstnaneckých výhod je výhodný pro organizace i pro pracovníky z několika důvodů:

- 1) Zaměstnanecké benefity představují čím dál významnější podíl na nákladové položce. Volitelný systém je úspornější a poskytuje lepší kontrolu nákladů.
- 2) Protože se potřeby pracovníků postupem času mění, o některé benefity přestává být zájem, lze na nich ušetřit. Naopak se objevují nové potřeby a flexibilním systémem je na ně zaměstnavatel schopný zareagovat, nové benefity mohou mít silný motivační náboj a náklady na ně jsou vynakládány efektivněji.
- 3) Systém se s rozšiřováním nabídky benefitů stává pestřejším a přitažlivějším.
- 4) Může mít pozitivní dopad na postoj a chování pracovníků. Ti mají pocit, že jsou rovnoprávnějšími partnery než při tradičním systému zaměstnaneckých výhod.

Nevýhody flexibilního systému

- 1) Administrativně náročnější.
- 2) Pracovníci nemusejí vždy rozpoznat své aktuální a zejména perspektivní potřeby.

¹⁰ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 2007. s. 321.

1.3.3 Členění benefitů z daňového hlediska¹¹

Tato část se zabývá členěním benefitů dle jejich daňové a odvodové výhodnosti. Můžeme je rozdělit na mimořádně výhodné benefity a benefity s dílčí výhodností.

Mimořádně výhodné benefity

- o výhody, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Benefity s dílčí výhodností (částečně výhodné)

- o benefity, které jsou výhodné buď pouze pro zaměstnavatele, nebo pouze pro zaměstnance. Mohou být např. na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou brány jako daňový příjem (příjem ze závislé činnosti), ale nejsou započítávány do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Nebo naopak u zaměstnavatele nemohou být považovány za daňové výdaje, ale u zaměstnance jsou od daně z příjmu osvobozeny a tím pádem se z nich neplatí pojistné.

Nejprve se budeme věnovat benefitům, které jsou mimořádně výhodné. Jedná se o benefity, jež jsou daňovým výdajem pro zaměstnavatele a u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob, zároveň nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

K těmto benefitům lze zařadit i takové, které nejsou u zaměstnavatele spojeny s reálným výdajem a jsou daňově zvýhodněny u zaměstnance.

¹¹ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. 2008. s. 12.

1.3.4 Mimořádně výhodné benefity¹²

- příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění
- příspěvky na stravování a nápoje
- poskytnutí pracovního oblečení
- školení, doškolování, vzdělávání

1.3.4.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Zaměstnavatel – daňový výdaj

Zaměstnanec – osvobozeno od daně do limitu

Penzijní připojištění je upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem v platném znění. Je zde definováno jako shromažďování peněžních prostředků od účastníků penzijního připojištění a státu poskytnutých ve prospěch účastníků, nakládání s těmito prostředky a vyplácení dávek penzijního připojištění. Vzniká na základě smlouvy mezi fyzickou osobou a penzijním fondem.¹³

Penzijní připojištění je poslední dobou stále žádanější. Je to výhodná forma spoření, podporovaná státem, která umožňuje zajistit si určitý objem prostředků pro zabezpečení ve stáří. Už pro tyto důvody se setkává s velkou oblibou u zaměstnanců.

V další části si uvedeme, proč je tento benefit jedním z nejčastěji poskytovaných zaměstnavatelem svým zaměstnancům. Daňově výhodný je jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Podmínky:

Při určování, zda je výdajem snižující základ daně pro zaměstnavatele, se v první řadě budeme řídit podle toho, zda má zaměstnavatel v kolektivní smlouvě stanovené podmínky ohledně těchto příspěvků. Pokud ano budeme se dále řídit dle §24 písm. j, bod 5, kde je uvedeno, zda se tyto příspěvky zahrnují do výdajů. Výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku

¹² PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2009. s. 12.

¹³ Zákon č. 42/1994 Sb., Zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením

zaměstnanců vynaložené na – práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.¹⁴

Proto za předpokladu, že existuje kolektivní nebo jiná smlouva (ve smlouvě si sám zaměstnavatel může zvolit výši poskytovaných příspěvků na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění), si může zaměstnavatel zahrnout do výdajů tyto příspěvky. Do daňových výdajů si však zaměstnavatel může dát pouze 24 000 Kč celkem. Tato částka zahrnuje jak soukromé životní pojištění, tak penzijní připojištění. Přičemž není podstatné, jaký podíl má každý příspěvek, důležitý je celkový součet těchto výdajů.

Zda se jedná o příjmy osvobozené od daně na straně zaměstnance je uvedeno v §6 odst. 9 písm. p). Od daně je osvobozen příjem - příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu, dále pak částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění (soukromé životní pojištění).

Dalšími podmínkami k osvobození těchto příjmu jsou u soukromého životního pojištění

- ve smlouvě musí být sjednána výplata pojistného plnění po uplynutí 60 kalendářních měsíců
- nejdříve v roce dosažení věku 60 let zaměstnance

Úhrn těchto příspěvků je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob do výše 24.000 Kč ročně a musí být poskytovány od téhož zaměstnavatele. Pokud by celková výše příspěvků přesáhla tuto částku, přesahující částka se započítává do základu daně.

¹⁴ Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

1.3.4.2 Příspěvky na stravování a nápoje

zaměstnavatel – daňový výdaj s určenými limity

zaměstnanec – osvobozeno od daně bez limitu

Stravování¹⁵

Mezi zaměstnaneckými benefity jsou právě tyto jednoznačně nejčastěji poskytovány. Poskytování či zajištění stravování má velký vliv na pracovněprávní vztahy. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

„Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy.“

(ZÁKON č. 262/2006 Sb., Zákoník práce § 236)

Podmínky:

Jsou zde dva způsoby zajišťování stravování a každý má své určité podmínky pro určení daňových výdajů. Stravování může být zajišťováno buď vlastním stravovacím zařízením, nebo prostřednictvím jiných subjektů. Nejdříve si uvedeme daňové zohlednění na straně zaměstnavatele.

Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení

- spotřeba energie, údržba a oprava zařízení, odpisy dlouhodobého hmotného, resp. nehmotného majetku, zakoupení drobného hmotného majetku, vytištění a prodej stravenek, mzdy a s nimi spojené sociální zabezpečení a zdravotní pojištění u zaměstnanců, kteří zabezpečují stravování

¹⁵MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2009. s. 36-43.

Do výdajů se nezahrnuje hodnota potravin spotřebovaných na zajištění stravování. Jedná se o daňově neučinné náklady. Tyto výdaje jsou hrazeny od zaměstnanců, z fondů nebo ze zisku po zdanění.

Tržby od zaměstnanců do výše vynaložených nákladů jsou příjmy, které nepodléhají dani z příjmu. Pokud by ale tyto tržby převýšily výdaje, zaměstnavatel je povinen rozdíl zdanit.

Výdaje na stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů

Daňovým výdajem jsou také výdaje na stravování v tom případě, že se jedná o stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.

Výdaje na stravování si může zaměstnavatel uplatnit až do výše 55% z ceny jednoho jídla za jednu směnu pro zaměstnance, který v dané směně odpracoval min. 3 hodiny, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance na pracovních cestách (trvajících 5-12 hodin).

Výše stravného podle Zákoníku práce §176 pro zaměstnance na pracovní cestě trvající 5-12 hodin byla do 31.12.2009 60 Kč, počínaje 1.1.2010 je výše stravného 61 Kč.

Pokud zaměstnanec pracuje více jak 11 hodin, má právo zaměstnavatel uplatnit si výdaje i na další jídlo v této směně. Vše se řídí zákonem o dani z příjmu §24 písm. j) odst. 4.

Z pohledu zaměstnance je příjem od daně z příjmu osvobozen v plné výši dle zákona o dani z příjmu §6 odst. 9 písm. b).

Nápoje

Aby mohlo být poskytování nápojů na pracovišti daňovým výdajem pro zaměstnavatele, musí se jednat o tzv. „ochranné nápoje“. Mezi ochranné nápoje patří káva, čaj, voda. Jedná se o výdaje (náklady), k jejichž úhradě je poplatník povinen podle zvláštních zákonů (§24 odst. 2 písm. p) zákona o dani z příjmu). Pokud by se jednalo o nepovinný výdaj, je tento výdaj nedaňový.

Na straně zaměstnance jde o nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob.

1.3.4.3 Poskytnutí pracovního oblečení a ochranných prostředků¹⁶

Poskytnutí pracovního oblečení je benefitiní plnění ve formě poskytnutí pracovního oblečení zaměstnanci identifikujícího zaměstnavatele. K tomuto plnění lze přiřadit také poskytnutí ochranných pracovních prostředků, které se však za benefity nepovažují, jelikož zaměstnavatel je povinen tyto prostředky zaměstnancům poskytnout podle zvláštních zákonů.

Pracovní oblečení

Zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu

Zaměstnanec – osvobozeno od daně

V případě poskytnutí pracovního oblečení zaměstnavatelem nejsou dány žádné podmínky pro určení výdajů, zda se jedná o daňové či nedaňové. Výdaje na pořízení a udržování jednotného pracovního oblečení jsou výdajem zaměstnavatele vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení příjmů podle legální definice daňových výdajů obsažené v zákoně o daních z příjmu. Zaměstnavatel je poskytuje na základě svého rozhodnutí, není jeho povinností takové oblečení zaměstnancům poskytovat.

Aby se pracovní oblečení nezahrnovalo do daně z příjmu zaměstnanec, musí se jednat o stejnokroje poskytované zaměstnavatelem. Stejnokrojem se rozumí jednotné pracovní oblečení poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnancům, pokud plní zejména reklamní, propagační či organizační účely. Předpokladem je, že zaměstnavatel ve vnitřním předpise nebo smluvní strany v kolektivní smlouvě stanoví povinnost zaměstnanců používat jednotné pracovní oblečení pouze při výkonu zaměstnání, a vymezí charakter a podobu jednotného pracovního oblečení a všech jeho součástí. Toto oblečení musí být trvale a viditelně označeno identifikačními znaky zaměstnavatele a nesmí být zaměnitelné s běžným občanským nebo společenským oblečením podle §6 odst. 7 písm. b) zákona o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. s. 38 – 41.

Ochranné prostředky

zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu

zaměstnanec – osvobozeno od daně

Jak už bylo uvedeno výše, poskytnutí ochranných prostředků je povinností zaměstnavatele podle zvláštních předpisů. Nejedná se o benefit.

1.3.4.4 Školení, doškolování, vzdělávání¹⁷

Tento okruh benefitů zahrnuje čtyři směry výchovy, vzdělávání zaměstnanců z hlediska daňového.

- školení, doškolování zaměstnanců v oborech, jež bezprostředně souvisejí s podnikatelskou činností zaměstnavatele
- vzdělávání v oborech související s podnikáním
- možnost užívat vzdělávací zařízení jako nepeněžní benefit, plnění plynoucí ze sociálního fondu na kurzy, školení apod., jež svým zaměřením nesouvisejí s podnikáním, se získáváním zdanitelných příjmů zaměstnavatele
- peněžní plnění zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění zaměstnavatele za zaměstnance jako pracovněprávní nárok v jiných případech

Protože se práce zabývá mimořádně výhodnými benefity, obsahuje tato část směr výchovy, který je z daňového hlediska nejvýhodnější.

¹⁷ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. 2008. s. 41 – 47.

Školení, doškolování zaměstnanců v oborech, jež bezprostředně souvisejí s podnikatelskou činností zaměstnavatele.

zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu

zaměstnanec – osvobozeno od daně

Školení a doškolování zaměstnanců je zaměřeno především na jejich kvalifikaci. Prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné doplňování kvalifikace

zaměstnance, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce, dále také obnovování této kvalifikace zaměstnance. Dle znění § 230 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnanec povinen prohlubovat si svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je přitom oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo na jiných formách přípravy, popřípadě je oprávněn na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval.¹⁸

Zvýšení kvalifikace se podle zákoníku práce rozumí: změna hodnoty kvalifikace, získání nebo rozšíření kvalifikace.

„Podle znění § 205 zákoníku práce platí, že účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu.“ (MACHÁČEK, 2009, s. 69)

Podmínky:

Školení, doškolování zaměstnanců

Z hlediska daně z příjmu zaměstnavatele lze tyto benefity zařadit do daňových výdajů dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o dani z příjmu. Daňovými výdaji jsou výdaje (náklady) na školení, doškolování zaměstnanců v oborech, jež bezprostředně souvisejí s podnikatelskou činností zaměstnavatele.

Podle § 6 odst. 9 písm. a) zákona o dani z příjmu jsou od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozeny částky vynaložené zaměstnavatelem na doškolování zaměstnanců,

¹⁸ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2009. s. 48 – 53.

které souvisí s jeho podnikáním. Osvobození se však nevztahuje na částky vyplacené zaměstnancům jako náhrada za ušlý příjem.

Zvyšování kvalifikace, vzdělávání¹⁹

Pokud se jedná o zvyšování kvalifikace, jsou zde dvě varianty, jak možnou situaci řešit.

První varianta

- o výhodnější pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel si zahrne výdaje na zvýšení kvalifikace do svých daňových výdajů, ale na straně zaměstnance tento příjem od daně osvobozen není a je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Druhá varianta

- o výhodnější pro zaměstnance. Zaměstnavatel nezahrne výdaje do svých daňových výdajů, ale hraď je z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo půjdou na vrub výdajů (nákladů), které nejsou daňovými výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Na zaměstnance by se v tomto případě vztahovalo znění § 6 odst. 9 písm. d). Tento příjem by byl brán jako nepeněžní a byl by od daně z příjmu zaměstnance osvobozen. Nezapočítává se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Vzdělávání v oborech nesouvisejících s činností zaměstnavatele

Jedná se například o příspěvky na jazykové kurzy.

Zaměstnavatel si tyto příspěvky může dát do svých daňových výdajů, pokud je toto vzdělávání dohodnuto nebo sjednáno jako pracovněprávní nárok vyplývající z kolektivní smlouvy nebo jiné smlouvy.

Na druhé straně zaměstnanci vzniká příjem tím, že výdaje za něj nese zaměstnavatel. Od daně tyto příjmy osvobozeny nejsou.

¹⁹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2009. s. 48 – 53.

1.3.5 Benefity s dílčí výhodností

- doprava do zaměstnání
- přechodné ubytování pro zaměstnance
- prodloužená dovolená, zdravotní dny volna
- věrnostní a stabilizační plnění
- odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu
- používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance
- kultura, sport
- rekreace
- dary zaměstnancům
- půjčky zaměstnancům

Tyto benefity se vyznačují tím, že jsou výhodnými buď na straně zaměstnavatele, nebo na straně zaměstnance, ne však zároveň.

Mohou nastat dva případy

- 1) výdaje zaměstnavatele na tyto benefity jsou daňovými výdaji, příjem zaměstnance není od daně z příjmu osvobozen
- 2) výdaje zaměstnavatele nejsou daňovými výdaji, příjem zaměstnance je od daně z příjmu osvobozen

Podmínek, zda lze uznat výdaje jako daňové nebo zařazení příjmu k osvobozeným, je mnoho. Proto si benefity, které jsou nejčastěji poskytovány, popíšeme podrobněji a uvedeme dané podmínky.

1.3.5.1 Doprava do zaměstnání²⁰

Příspěvky na dopravu do zaměstnání nebo poskytování bezplatných, zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob si zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě, ve vnitřních předpisech.

zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu

zaměstnanec – příjem je zdanitelným příjmem zaměstnance, není osvobozeno

Podmínky:

Zaměstnavatel si může tyto příspěvky zahrnout do daňových výdajů, pokud je to sjednáno v kolektivní smlouvě, rozhodnuto ve vnitřním předpise, nebo dohodnuto v individuální smlouvě.

Z hlediska zaměstnance je toto plnění, jak peněžní, tak nepeněžní zdanitelným příjmem ze závislé činnosti, jelikož jde o příjem plynoucí v souvislosti se současným výkonem závislé činnosti. Pokud se jedná o peněžní příjem, zdaňuje se celý tento příjem. V případě nepeněžního plnění, zdanitelným příjmem je hodnota tohoto plnění vyjádřená v penězích.

1.3.5.2 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna²¹

zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu

zaměstnanec – příjem je zdaňován

Podmínky:

Zaměstnavatel si výdaj zahrne do daňových výdajů, pokud je tento nárok jako pracovněprávní dohodnut v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, nebo ve vnitřním předpisu. Pokud by benefit nebyl pracovněprávního nároku, výdaj by nebyl daňovým výdajem.

²⁰ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2009. s. 49 - 51.

²¹ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2009. s. 54.

Pro zaměstnance je peněžní příjem příjmem ze závislé činnosti a jako takový je zdaňován (je dílčím základem daně).

1.3.5.3 Kultura, sport²²

Zaměstnavatel může přispívat na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce vlastní nebo pořádané jinými subjekty. Do této skupiny patří např. divadelní a filmová představení, návštěva výstav, muzeí, hradů a zámků, vánoční večírek, pronájem nebo vstupenky do sportovních zařízení – hřišť, bazénů, kluzišť apod. Příspěvky mohou být peněžním i nepeněžním plněním, ale pro každé toto plnění platí jiné daňové podmínky.

Nepeněžní plnění

Zaměstnavatel – ze sociálního fondu

Zaměstnanec – příjem je osvobozen

Takovéto benefitní plnění nemůže být zahrnuto do daňových výdajů, platí se ze sociálního fondu zaměstnavatele.

Sociálním fondem zaměstnavatele je čerpání ze zisku, příjmu po jeho zdanění.

Příjmy jsou od daně z příjmu zaměstnance osvobozeny podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o dani z příjmu, jelikož se jedná o nepeněžní příjmy.

Peněžní plnění

Zaměstnavatel – ze sociálního fondu/daňový výdaj, je-li dohodnuto v kolektivní smlouvě

Zaměstnanec – příjem je zdaňován

Zaměstnavatel vyplácí tyto příspěvky ze sociálního fondu, za daňový výdaj se tedy nepovažuje (nejedná se o výdaj na dosažení, zajištění a udržení příjmů).

Pokud by však uvedený výdaj byl dohodnut nebo jako pracovněprávní nárok, může si zaměstnavatel tyto výdaje zahrnout do daňových výdajů.

²² MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2009. s. 94 – 96.

1.3.5.4 *Rekreace*²³

Příspěvky na rekreaci jsou oblíbenými benefity. Zaměstnavatelé přispívají zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty a zájezdy v tuzemsku i v zahraničí. Zaměstnavatelé mohou poskytovat tento benefit jak v nepeněžní formě tak peněžní. V nepeněžní formě je to zejména možnost používat rekreační zařízení.

Zaměstnavatel – ze sociálního fondu

Zaměstnanec – příjem osvobozen do limitu

Podmínky:

Výdaj zaměstnavatele je výdajem ze sociálního fondu. Pokud se jedná o výdaje na nepeněžní benefit, který je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob, nemohou být tyto výdaje výdajem daňovými.

Pokud je příjem zaměstnance nepeněžní, je tento příjem osvobozen od daně z příjmu fyzických osob. 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, tato částka zahrnuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.²⁴

Příspěvek na rekreaci ve formě peněžní je zaměstnanec povinen zdanit jako příjem ze závislé činnosti.

²³ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2009. s. 82 – 85.

²⁴ Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

2 SPOLEČNOST SG Equipment Finance Czech Republic s.r.o. A JEJÍ SYSTÉM BENEFITŮ

V této části bakalářské práce se budeme věnovat především praktickému využití benefitů v konkrétní firmě. Nejdříve si představíme společnost, dále poskytované benefity a systém benefitů. Cílem této části je analyzovat současný stav benefitů ve firmě, zhodnocení stavu a navržení zlepšení.

Společnost SG Equipment Finance Czech Republic, s.r.o. je jednou z předních finančních společností jak v České republice, tak na Slovensku. Společnost je členem finanční skupiny **Société Générale**.

Základní údaje²⁵

Obchodní firma – SG Equipment Finance Czech Republic s.r.o.

Právní forma – společnost s ručením omezeným

Sídlo – Antala Staška, 140 00 Praha-Krč

Datum zápisu do obchodního rejstříku – 13.2.1996

Soud – Městský soud v Praze

Předmět podnikání – výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 a 3 živnostenského zákona

Základní kapitál – 145 810 000 Kč

Statutární orgán – jednatel – Reinhold Knödl

Společnost byla založena v roce 1996 a specializuje se především na vybrané průmyslové obory a služby, její hlavní činností je financování zejména do investic. Investuje do polygrafických, obráběcích, výrobních a stavebních strojů, do zemědělské i lesnické techniky a prostředků pro hromadnou přepravu zboží a osob. Poskytuje také financování v oblasti high-tech. Oblast „high-tech“ zahrnuje software, hardware, kancelářskou techniku, medicínské přístroje. Zajímavou částí činnosti společnosti SGEF

²⁵ Obchodní rejstřík. [on-line]. Dostupné z < <http://obchodnirejstrik.cz/> >

Czech republic, s.r.o. je strukturované financování speciálních projektů a letecké techniky. Dále také financuje nemovitosti.

Díky velkému rozpětí služeb a specializace na méně běžné oblasti financování, společnost nepřetržitě zvyšuje tržní podíl a stejně úspěšně rozšiřuje okruh svých stálých zákazníků.

Historie společnosti

V České republice byla společnost založena v roce 1996. V roce 1997 bylo zahájeno financování dopravní techniky prostřednictvím finančního leasingu, rok poté financování strojů a zařízení. Společnost také vstoupila na slovenský trh otevřením pobočky v Bratislavě. Rok 2001 znamenal pro společnost spuštění operativního leasingu. Financování předmětů z oblasti „high-tech, zahájení spolupráce s Komerční bankou, rozšíření produktové nabídky o úvěr, splátkový prodej a faktoring, to vše bylo zahájeno v roce 2003. Velký úspěch pro společnost znamenalo financování letecké techniky v roce 2005. V letech 2007 až 2009 začala společnost financovat nemovitosti, spolupráce se společností PEMA Praha, s.r.o.

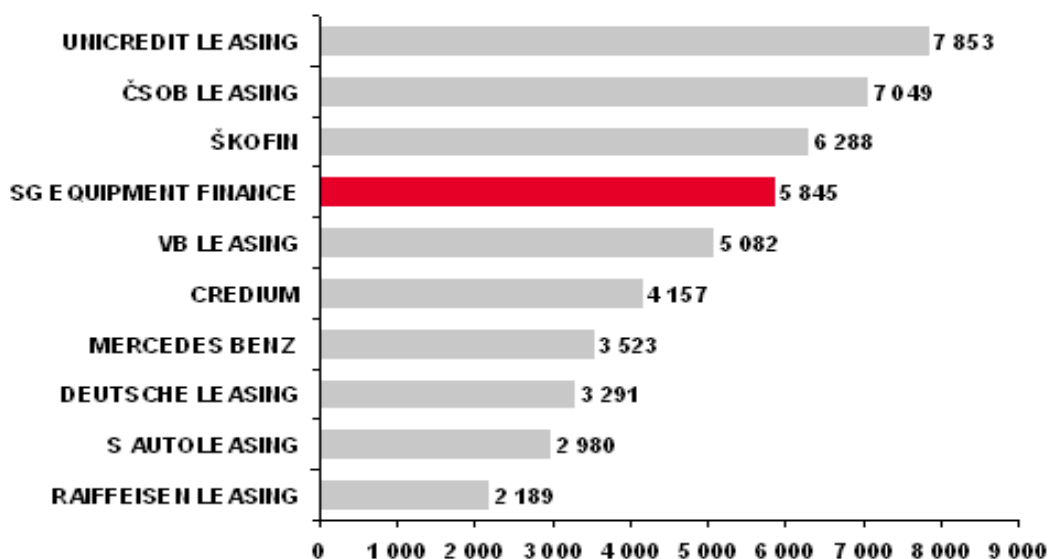
Společnost má v České republice několik poboček. První pobočka vznikla v Praze, poté byla založena pobočka v Brně a následovaly České Budějovice, Ostrava, Hradec Králové, Plzeň, Ústí nad Labem. Ve Slovenské republice má dvě pobočky a to v Bratislavě a v Košicích.

Jak už bylo uvedeno výše, SG Equipment Finance je součástí skupiny Sociétés Générale. Tato skupina patří mezi největší finanční skupiny v eurozóně, která po celém světě zaměstnává více než 131 000 osob. Společnost s označením SG Equipment Finance jsou zastoupeny ve 25 zemích po celém světě.

Díky zázemí silné finanční skupiny nabízí SG Equipment Finance know-how, které je založeno na dlouholetých mezinárodních zkušenostech a znalostech trhu.

Společnost na leasingovém trhu zastává 4. místo mezi leasingovými společnostmi v České republice.

Graf 1: 10 největších leasingových společností v České republice podle financované hodnoty v roce 2009



Zdroj: Česká leasingová a finanční asociace

2.1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE SPOLEČNOSTI

Jako každá jiná společnost, i SGEF Czech republic, s.r.o. klade velký důraz na spokojenost svých zaměstnanců. Poskytování benefitů patří mezi hlavní nástroje společnosti, jak dosáhnout tohoto cíle. Jelikož firma působí na mezinárodním trhu, zkušeností s poskytováním benefitů má mnoho.

Zaměstnanci ve společnosti mají k dispozici systém benefitů, který je kombinací jak flexibilního, tak fixního systému. Fixní část systému zahrnuje více benefitů, jak flexibilní. Konkrétní benefity a podmínky, pro jejich využívání, uvádím v další části této kapitoly.

Jak už bylo uvedeno výše, poskytovaných benefitů je mnoho, ne však každý zaměstnanec může všechny benefity využít. Vše, co se týká benefitů, bonusů a jiných výhod, společnost uvádí v oběžníku, který vydává. Oběžník svým obsahem definuje základní principy a stanoví pravidla a způsob poskytování benefitů a vyplacení bonusů svým zaměstnancům.

Působnost – benefity uvedené v oběžníku jsou určeny pracovníkům vykonávajícím práci pro SG Equipment Finance Czech Republic, s.r.o. na základě pracovního poměru (pracovní smlouvy), ať již na úplný nebo zkrácený pracovní úvazek.

Základní podmínkou udělení benefitu je nevypovězený pracovní poměr. Benefity se také neposkytují zaměstnancům ve výpovědní době a ve zkušební lhůtě.

Základním principem poskytování benefitů je dodržení zákonných předpisů, které umožňuje uplatnit daňové a pojistné zvýhodnění, finanční efektivnost a administrativní jednoduchost.

Společnost v souvislosti s poskytováním benefitů oceňuje dlouhodobou loajalitu svých zaměstnanců a úměrně tomu zvyšuje poskytované benefity a zaměstnanecké výhody v závislosti na počtu odpracovaných let.

Firma usiluje o individuální a flexibilní přístup k zaměstnaneckým výhodám, proto je část benefitů u nichž je to technicky možné, si mohou zaměstnanci libovolně kombinovat benefity v rámci tzv. „Osobního limitu“.

Osobní limit zaměstnance

- představuje virtuální účet zaměstnance uvedený nikoli v penězích, ale v bodech, aby bylo možno zohlednit různé daňové dopady jednotlivých benefitů.

2.1.1 Jednotlivé zaměstnanecké benefity, bonusy a výhody

2.1.1.1 Fixní benefity, výhody a bonusy

Tabulka č. 1: Fixní benefity a jejich daňová působnost

Daňový dopad benefitů	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňový náklad	Podmínka	Zdanitelný příjem	Podmínka
13. mzda	ANO		ANO	
Roční bonus	ANO	kolektivní smlouva	ANO	
dovolená nad rámec zák. práce	ANO	kolektivní smlouva	ANO	
podpora vzdělání (školení, doškolování)	ANO	nepeněžní forma	NE	nepeněžní forma
podpora vzdělání (vzdělávání)	ANO	nepeněžní forma	ANO	nepeněžní forma
komplexní zdravotní péče	X	ze soc. fondu	NE	
jubilea a výročí	ANO	kolektivní smlouva	ANO	
nápoje	ANO		NE	
Poukazy na nákup služeb (sport, kultura)	X	ze soc. fondu	NE	nepeněžní forma

Zdroj: vlastní zpracování

Třináctá mzda

Mzdu zaměstnavatel vyplácí 13x ročně všem zaměstnancům, kteří mají ke dni výplaty 13. mzdy nevypovězený poměr ke společnosti a nejsou ve zkušební lhůtě. Je vyplácena vždy spolu s měsíční mzdou za listopad. Pokud by zaměstnanec nebyl zaměstnán celý kalendářní rok, bude mu mzda vyplacena poměrně.

Roční bonus

Slouží k ohodnocení výkonu jednotlivých zaměstnanců a týmů a je vyplácen zaměstnancům v nevypovězeném pracovním poměru. Podmínkou pro vyplacení bonusu je, že zaměstnanec v roce odpracoval nejméně 3 kalendářní měsíce. Výše bonusu závisí na plnění individuálních cílů a úkolů stanovených zaměstnanci na příslušný kalendářní rok, na délce a formě pracovního poměru a na hospodářských výsledcích společnosti.

Dovolená nad rámec zákoníku práce

Společnost poskytuje svým zaměstnancům 1 týden dovolené nad rámec stanovený zákoníkem práce. Tento benefit je poskytován zaměstnancům, kteří působí ve firmě více jak 5 let. Pro dovolenou nad rámec zákoníku práce neplatí zákonná povinnost vyčerpat zůstatek dovolené do konce následujícího roku, je proto možné prodloužení lhůty pro čerpání této dovolené.

Klouzavá pracovní doba

Tato výhoda vychází vstříc zaměstnancům, aby mohli skloubit pracovní a soukromý život. V rámci pravidelné týdenní pracovní doby, která činí 40 hodin, je ve společnosti pracovní doba rozdělena základní pracovní doba na povinnou přítomnost všech zaměstnanců na pracovišti a volitelnou pracovní dobu.

Sick days

Společnost poskytuje svým zaměstnancům v případě nemoci možnost čerpat 3 volné dny ročně bez návštěvy lékaře. Volno může zaměstnanec čerpat kterýkoliv pracovní den a to jak jednotlivě, tak v celku.

Podpora vzdělání

Společnost podporuje vzdělávání svých zaměstnanců. V rámci této podpory se rozlišuje prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Prohlubování kvalifikace se ve společnosti provádí ve formě zadání alespoň jednou ročně úkolu, který je zaměřen na rozvoj a vzdělání. Zvyšování kvalifikace v zájmu společnosti plně podporuje. Zvyšování kvalifikace, která přímo nesouvisí s činností společnosti, je podporováno, nebrání-li tomu provozní důvody. Upřednostňuje však vzdělávání související s pracovní náplní.

Komplexní zdravotní péče

Komplexní zdravotní péči poskytuje zaměstnavatel každému zaměstnanci v nevypovězeném pracovním poměru. Zaměstnanec má možnost 1x ročně absolvovat preventivní prohlídku u závodního lékaře společnosti.

Jubilea a výročí

Společnost sleduje významná výročí svých zaměstnanců a poskytuje dárky při příležitosti narozenin, výročí a prvním odchodu do penze. Všechny tyto odměny jsou vázány na odpracované roky ve firmě.

Nápoje na pracovišti

Každý zaměstnanec má k dispozici celoročně zdarma kávu, čaj, filtrovanou vodu a mléko.

Poukazy na nákup služeb

Zaměstnancům společnost nabízí univerzální benefit a tím jsou poukazy na nákup služeb v oblasti sportu a kultury a zdravotnických, příp. dalších služeb. Cenu poukazů volí zaměstnanec a to až do výše osobního limitu.

Zapůjčení vozidla k soukromým účelům

Zaměstnanci společnosti mají možnost zapůjčit si vozy v majetku společnosti k soukromým účelům, nebrání-li tomu provozní důvody. Zapůjčení je možné pouze na

víkendy a státní svátky a je zpoplatněna 100 Kč + DPH/den, přičemž rozdíl mezi touto cenou a cenou obvyklou podléhá dani z příjmu a odvodům pojistného.

2.1.1.2 Volitelné (flexibilní) benefity

Každý zaměstnanec společnosti má přidělen určitý počet bodů. Počet bodů je stanoven podle let odpracovaných zaměstnancem ve společnosti. V následující tabulce uvádím kritéria pro získání určitého počtu bodů.

Tab. 2: Počet bodů pro čerpání volitelných zaměstnaneckých benefitů

Doba působnosti zaměstnance ve firmě	bodů	podmínky
zaměstnanec ve zkušební době	10800	pouze a jenom na stravenky
zaměstnanec po zkušební době do neukončeného jednoho roku	18000	pouze a jenom na angličtinu a stravenky
zaměstnanec se završenou praxí od 1roku do 2,99 let	30000	
zaměstnanec se završenou praxí od 3let do 4,99let	36000	
zaměstnanec se završenou praxí od 5let do 9,99let	42000	
zaměstnanec se završenou praxí nad 10let	48000	

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3: Volitelné benefity a jejich daňová působnost

Daňový dopad benefitů	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňový náklad	Podmínka	Zdanitelný příjem	Podmínka
Příspěvek na stravování	ANO	55%/stravenku	NE	
životní pojištění, penzijní připojištění	ANO	kolektivní smlouva	NE	24.000Kč/rok
jazykové kurzy	ANO		NE	
příspěvek na roční jízdenky MHD	X	bez vlivu na ZD	NE	nepeněžní forma

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek na stravování

Tento příspěvek patří mezi volitelné benefity. Společnost poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování ve výši 60 Kč, přičemž 55% z ceny stravenky + poplatku dodavateli přispívá zaměstnavatel. 45% z každé stravenky + poplatku dodavateli hradí zaměstnanec formou srážky ze mzdy. Příspěvek na stravování mohou čerpat i zaměstnanci ve zkušební a ve výpovědní lhůtě.

Způsob výpočtu

- stravenky jsou vydávány na základě docházky a vyúčtování služebních cest. Od počtu pracovních dnů v probíhajícím měsíci se odečítají dny, které zaměstnanec v předcházejícím měsíci neodpracoval (nebo neodpracoval méně než polovinu směny) z důvodů dovolené, nemoci, překážky v práci na straně zaměstnance, služební cesty nebo účasti na školení a firemních akcích, na nichž je zajištěno stravování. Pokud zaměstnanec obdrží více stravenek, než na kolik má nárok, musí tyto stravenky vrátit nebo je uhradit v plné výši.

Životní pojištění

Volitelný benefit. Společnost poskytuje příspěvek na životní pojištění a to až do výše osobního nebo daňového limitu. Výše dotace zaměstnavatel nezávisí na výši vlastního příspěvku zaměstnance.

Tento příspěvek mohou čerpat zaměstnanci v nevypovězeném pracovním poměru po skončení zkušební lhůty. Příspěvek je poskytován i zaměstnankyním na mateřské dovolené, nikoli však po dobu rodičovské dovolené. Toto životní pojištění poskytuje Vital Allegro Komerční pojišťovny.

Penzijní připojištění

Připojištění poskytuje Penzijní fond Komerční banky. Zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění ve stejné výši, jakou představuje příspěvek zaměstnance a to až do výše limitu daného zákonem o dani z příjmu. Jedná se o volitelný benefit. Společnost poskytuje penzijní připojištění i zaměstnankyním na mateřské dovolené, nikoli na dovolené rodičovské.

Jazykové kurzy

Společnost nabízí každému zaměstnanci po skončení zkušební lhůty možnost navštěvovat na pracovišti jeden jazykový kurz. Je-li to v zájmu zaměstnavatele, lze ve výjimečných případech umožnit účast na jazykovém kurzu i zaměstnancům ve zkušební době.

Jelikož komunikačním jazykem firmy je angličtina, společnost proto preferuje kurzy angličtiny, která je oproti jiným jazykům zvýhodněná. V případě kurzu angličtiny, zaměstnavatel hradí 50% každého skupinového kurzu (10% v případě individuálního kurzu), zbylých 50% (90%) z ceny kurzu se odečítá od osobního limitu zaměstnance. Pokud by se jednalo o kurz jiného jazyka než angličtiny, výše příspěvku je stejná, ale musí se jednat o jazyk, jehož studium je v zájmu společnosti.

Příspěvek na roční jízdenku MHD

Jedná se o volitelný benefit. Výše příspěvku záleží na osobním limitu zaměstnance, může dosahovat až 100% z ceny roční jízdenky MHD v místě pravidelného pracoviště. Zaměstnanec musí předložit doklad o nákupu této jízdenky.

2.1.1.3 Benefity a výhody vázané na pracovní pozici zaměstnance

Tabulka č. 4: Benefity vázané na pracovní pozici a jejich daňová působnost

Daňový dopad benefitů	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňový náklad	Podmínka	Zdanitelný příjem	Podmínka
mobilní telefon	X	bez vlivu na ZD	ANO	
služební vůz	X	bez vlivu na ZD	ANO	1% VC auta

Zdroj: vlastní zpracování

Mobilní telefon

Poskytnutí mobilního telefonu zaměstnanci je benefit, který se váže na „job description“ (popis práce). Společnost poskytuje u vybraných pracovních pozic mobilní telefony, které mají jejich uživatelům umožnit nebo usnadnit plnění pracovních úkolů. Za určitých podmínek je možné využívat mobilní telefon i k soukromým účelům. V tom

případě si však společnost nárokuje sledování všech vzniklých nákladů na provoz. Za používání mobilního telefonu i k soukromým účelům si společnost účtuje poplatek ve výši 298 Kč měsíčně a je splatný formou srážky ze mzdy.

Služební vůz i k soukromému užití

Služební vůz poskytuje společnost zaměstnancům na vybraných pracovních pozicích. Služební vůz k soukromým účelům se poskytuje po skončení zkušební doby. Na straně zaměstnance je částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla předmětem daně z příjmu a odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a to za každý započatý měsíc.

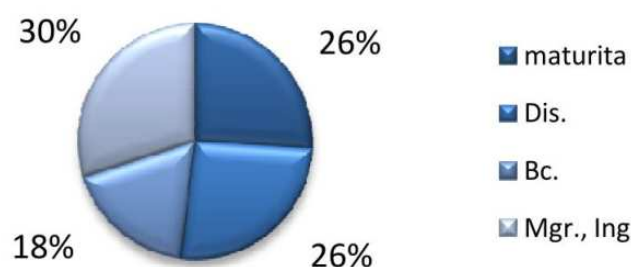
2.2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit spokojenost zaměstnanců ve společnosti SG Equipment Finance Czech Republic, s.r.o. Dotazník obsahuje celkem 15 otázek. Mezi první otázky patří otázky ohledně pohlaví, věk, působení ve firmě, dále dotazník zahrnuje otázky směřujících především na spokojenost se současným zaměstnáním, poté otázky na spokojenost s benefity, které společnost poskytuje a které benefity preferují a mají možnost využívat.

Dotazník byl rozdán celkem 90 zaměstnancům, z rozdaných dotazníků jsem obdržela 58 vyplněných. Na otázky odpovídalo celkem 36 žen a 22 mužů. Věk dotazovaných zaměstnanců byl v rozmezí 20-35 let u 40 % zaměstnanců, 35-45 let u 44 % zaměstnanců a věk 45 a více let u 16 % zaměstnanců.

Na následujícím grafu vidíme, že společnost zaměstnává jak zaměstnance s vysokoškolským titulem, tak i s maturitou. Celkový podíl respondentů s maturitou je 26%, s titulem z Vyšší odborné školy také 26%, s titulem bakaláře 18% a největší podíl mají zaměstnanci s vysokoškolským titulem Ing., Mgr., jejich podíl dosahuje 30%.

Graf 2: Dosažené vzdělání dotazovaných zaměstnanců

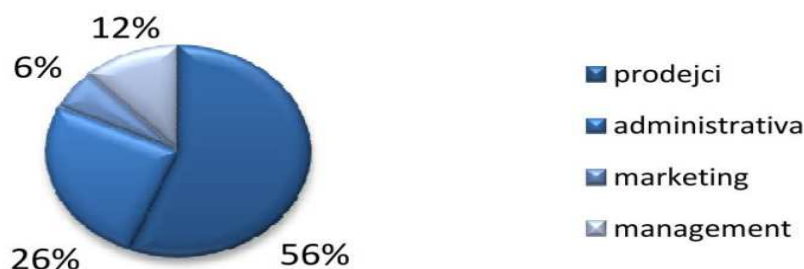


Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníkového šetření

Dotazník obdrželi zaměstnanci na různých pracovních pozicích. Názor na současný systém benefitů ve společnosti a spokojenost s ním se liší u každého pracovníka. Proto se jedna z otázek týkala také pracovní pozice respondenta ve firmě. Graf č. 2 zobrazuje respondenty podle jejich pracovní náplně (pracovní pozice). Z grafu je zřejmé, že

nejvíce respondentů odpovídalo z řad prodejců, 56%. Z administrativního oddělení odpovídalo 26% zaměstnanců, marketingový úsek 6% a 12% patří vyššímu managementu firmy.

Graf 3: Struktura respondentů dle jejich pracovních pozic ve firmě

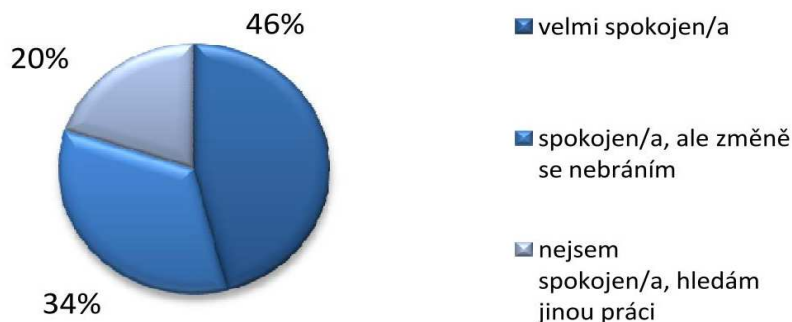


Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníkového šetření

Jelikož se benefity ve společnosti poskytují z velké části podle odpracované doby (let), jedna z otázek směřovala právě k tomuto tématu. 32% dotazovaných zaměstnanců pracuje ve firmě již 10 let a více, o 8% méně zaměstnanců pracuje 5-10 let. 3-5 let pracuje ve firmě 28%, 1-3 roky 12% zaměstnanců a 4% dotazovaných bylo ve zkušební době.

Hlavním cílem dotazníku bylo zjistit spokojenost zaměstnanců se systémem benefitů. Domnívám se, že spokojenost s benefity úzce souvisí s celkovou spokojeností se zaměstnáním, zaměstnavatelem. Graf č. 3 zobrazuje právě tuto spokojenost. Respondentů jsem se ptala, jak jsou spokojeni se svým současným zaměstnáním. Z celkového počtu dotazovaných je velmi spokojeno se svou prací 46%, 34% je spokojeno, ale změně se nebrání a zbylých 20% je se svým současným zaměstnáním nespokojeno a hledají si novou práci.

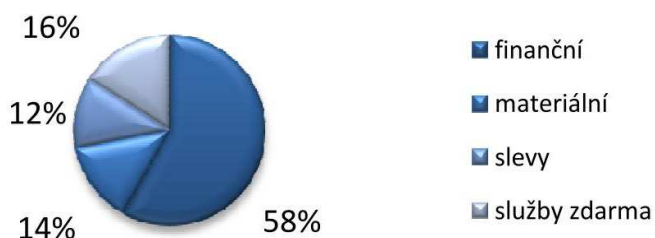
Graf 4: Spokojenost respondentů se současným zaměstnáním.



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníkového šetření

Další otázkou v dotazníku bylo, které odměny nad rámec měsíční mzdy nejvíce oceňují. Finanční odměny nejvíce oceňuje 58% zaměstnanců, zbylých 42% respondentů je nejvíce spokojených s materiálními odměnami, slevami a službami zdarma. Přesné hodnoty jsou uvedené v následujícím grafu č. 4.

Graf 5: Nejvíce oceňované odměny nad rámec mzdy



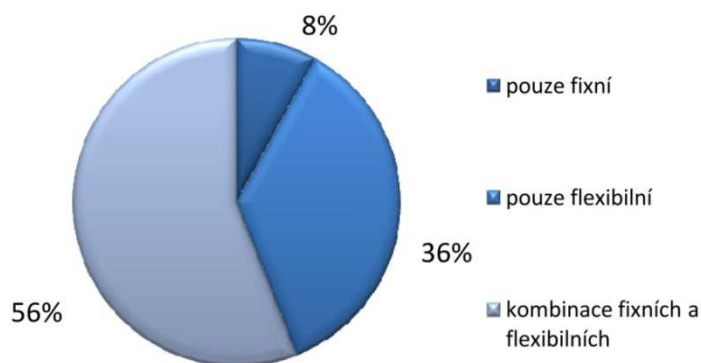
Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníkového šetření

Na otázku, zda jsou zaměstnanci spokojeni se současným systémem benefitů odpovědělo „ano“ 34% zaměstnanců, 54% z nich je spokojeno, ale uvítali by změny. 12% respondentů je se současným systémem nespokojeno.

Ve firmě je systém benefitů složen z fixně daných benefitů a flexibilních, proto další otázka zněla, který systém benefitů by upřednostňovali. Vyhodnocení otázky ukázalo, že zaměstnanci, kteří by si přáli pouze fixní systém benefitů je 24%, pouze flexibilní

system benefitů by si přálo 20% a 56% respondentů by ponechali ten systém, který je v současné době zavedený ve firmě a tím je kombinace fixního a flexibilního systému.

Graf 6: Požadovaný systém benefitů



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníkového šetření

Poslední část dotazníku byla věnovaná konkrétním benefitům, které společnost poskytuje. Otázky na benefity byly rozděleny podle toho, zda se jedná o benefity flexibilní, fixní nebo benefity vázané na pracovní pozici zaměstnance. Respondenti měli uvádět benefity, které využívají, které benefity nejvíce oceňují a které benefity mají možnost využít.

Na grafu č. 6 jsou uvedeny flexibilní benefity a počet zaměstnanců, kteří daný benefit využívají. Z grafu je zřejmé, že nejvíce využívaný benefit jsou stravenky, dále pak penzijní připojištění. Stravenky využívá celkově 48 zaměstnanců, penzijní připojištění 42. Dále je zde životní pojištění, které využívá 21 zaměstnanců. Nejméně využívaný flexibilní benefit je jazykový kurz.

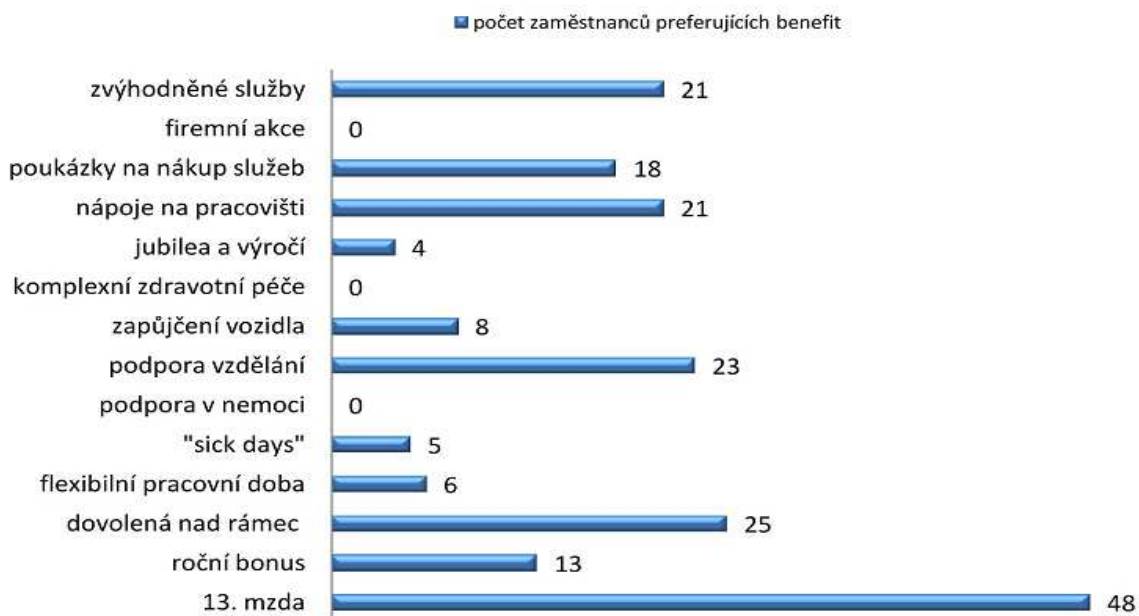
Graf 7: Využití flexibilních benefitů



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníkového šetření

Následující graf nám ukazuje, jak hodně je oblíbený každý benefit. Respondenti měli označit benefity, kterých si nejvíce cení, maximálně však 4. Z tohoto šetření je výsledkem to, že nejoblíbenější benefit je 13. mzda, dále pak dovolená nad rámec, podpora vzdělání, nápoje na pracovišti, zvýhodněné služby a poukázky na nákup služeb. Na grafu je vidět, kolik zaměstnanců každý benefit v dotazníku označil.

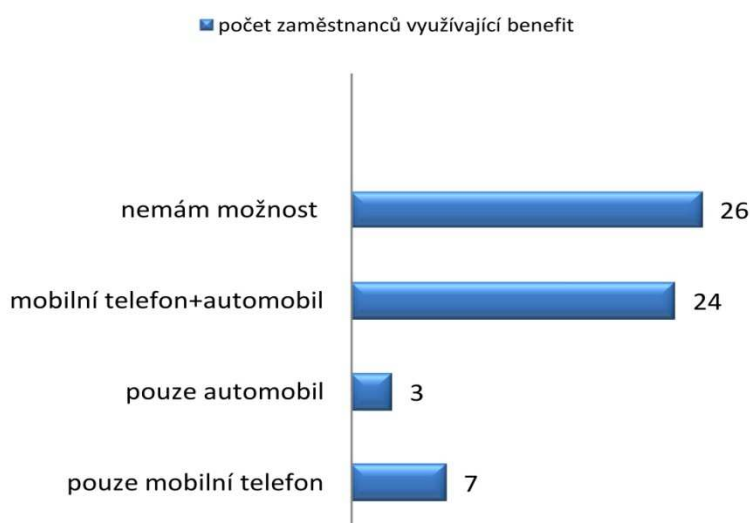
Graf 8: Spokojenost zaměstnanců s fixními benefity



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníkového šetření

Mezi další benefity, které mají zaměstnanci možnost využít, patří používání mobilního telefonu a automobilu. V dotazníkovém šetření patřila jedna z otázek právě těmto benefitům. Respondenti měli uvést, zda mají možnost využít těchto benefitů a které konkrétní benefity využívají. Z následujícího grafu je patrné, že méně jak polovina dotazovaných tuto možnost nemá, celkem 26. Zaměstnanců, kteří využívají zároveň mobilní telefon a automobil bylo celkem 24.

Graf 9: Možnost využití benefitů vázaných na pracovní pozici zaměstnance



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníkového šetření

2.2.1 Celkové zhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno hlavně na spokojenost zaměstnanců se současným zaměstnáním a se současným systémem benefitů. Šetření ukázalo, že více jak polovina dotazovaných zaměstnanců je se současným zaměstnáním spokojena. Za spokojeností zaměstnanců stojí jisté finanční ohodnocení a z jisté míry také zaměstnanecké benefity. Mezi konkrétními benefity je nejoblíbenější 13. mzda, dále pak dovolená nad rámec zákoníku práce, nápoje na pracovišti, zvýhodněné služby a podpora vzdělání. Mezi volitelnými benefity je nejčastěji využívaným benefitem příspěvek na stravování, dále pak penzijní připojištění. Se systémem benefitů ve společnosti, kombinace fixního a flexibilního systému, jsou zaměstnanci z větší části spokojeni, ale uvítali by určité změny ve skladbě benefitů.

3 NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ SOUČASNÉHO SYSTÉMU BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI

Systém benefitů společnosti je velice propracovaný. Celkově lze říci, že z velké části je zvýhodněna pro zaměstnavatele. Proto bych se ráda v této části bakalářské práce věnovala návrhům na optimální složení benefitů. Optimální složení by mělo být takové, aby minimalizovalo náklady a daňové zatížení na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Zároveň by mělo vést k větší motivaci zaměstnanců.

Ve společnosti SG Equipment Finance Czech republic, s.r.o. je zaveden benefitní systém fixní i flexibilní. Dle dotazníkového šetření je většina zaměstnanců s dosavadním uspořádáním benefitů spokojena, ale poměrně velká část by si přála pouze flexibilní. Z mého pohledu je volitelných benefitů ve firmě nedostatek.

Novodobým trendem je poskytovat flexibilní benefity ve velké míře a společnost by se měla těmto trendům alespoň trochu přiblížit. Proto navrhuji převést určité pevně dané benefity na volitelné. Toto řešení by mělo přispět k větší spokojenosti zaměstnanců. Každý zaměstnanec má jiné potřeby.

Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že některé benefity zaměstnanci využívají méně, některé více a některé vůbec. Rozšíření volitelných benefitů by znamenalo efektivnější využití benefitů. Z tohoto důvodu bych ponechala ve fixní části především ty benefity, které jsou úzce spojeny s vykonávanou prací a jejím ohodnocením.

Navrhované fixní benefity

- o 13. mzda
- o roční bonus
- o výročí, jubilea
- o klouzavá pracovní doba
- o Sick days
- o podpora v nemoci
- o komplexní zdravotní péče
- o nápoje na pracovišti
- o firemní akce

3.1 PŘEMĚNA FIXNÍ ČÁSTI NA FLEXIBILNÍ

Flexibilní systém benefitů umožňuje pracovníkům zvýšit, snížit nebo ukončit své současné čerpání zaměstnaneckých benefitů a mohou si vybrat nové výhody z určitého nabízeného menu. Hodnota výhod, kterých se pracovník zbavil, se přičte k celkové hodnotě, kterou pak může zaměstnanec využít při výběru nových benefitů.

Systému, kdy je zaměstnanci přidělen určitý fond, který může „utratit“ za výhody, se také může nazývat „kafeteria systém“. V dnešní době existuje několik společností, které se zabývají přímo touto problematikou. Nabízejí na trhu tyto systémy jako svůj produkt. Pro zaměstnavatele je toto řešení z několika pohledů určitě úsporou času a nákladů na administrativu. Avšak tento produkt sám o sobě nese vyšší náklady na jeho zavedení a provozování.

V podniku se tento systém nevyužívá. Každý zaměstnanec má k dispozici kalkulátor benefitů, kde si zadá, které benefity chce využívat. Podle odpracovaných let má přidělen určitý počet bodů, se kterými může disponovat (viz tabulka č. 2). Zaměstnanci jsou zvyklí na výběr benefitů pomocí kalkulátoru. Už z tohoto důvodu bych pořízení „kafeteria systému“ nedoporučovala.

Společně s rozšířením flexibilních benefitů je nutné zvýšit počet bodů, který je nutný pro využití benefitů. Výši bodů bude i nadále určovat délka působení ve firmě.

Tabulka č. 5 na následující stránce je návrhem řešení.

Tab. 5: Návrh počtu bodů pro čerpání volitelných zaměstnaneckých benefitů

Doba působnosti zaměstnance ve firmě	body	podmínky
nový zaměstnanec ve zkušební době	10000	pouze a jenom na stravenky
nový zaměstnanec po zkušební době do neukončeného jednoho roku	20000	
zaměstnanec se završenou praxí od 1roku do 2,99 let	35000	
zaměstnanec se završenou praxí od 3let do 4,99let	40000	
zaměstnanec se završenou praxí od 5let do 9,99let	65000	
zaměstnanec se završenou praxí nad 10let	80000	

Zdroj: vlastní zpracování

Návrh volitelných benefitů a jejich příslušný počet bodů

- o příspěvek na stravování – 10 000
- o životní pojištění, penzijní připojištění – 10 000
- o jazykové kurzy – 15 000
- o dovolená nad rámec zákoníku práce (týden) – 5 000
- o podpora vzdělání (školení, doškolování) – 5 000
- o zapůjčení vozidla – 15 000
- o příspěvky na dopravu do zaměstnání – 10 000
- o poukázky na nákup služeb – 5 000
- o zvýhodněné služby – 10 000

Příslušný počet bodů však nepředstavuje skutečnou hodnotu peněz. Aby byla zachována určitá daňová výhodnost každého benefitu, musí být stanoveny podmínky.

3.1.1 Navrhovaná výše benefitů a podmínky poskytnutí

Poskytnutí benefitu sebou nese určité daňové zohlednění. Jedná se hlavně o daňově uznatelné náklady na straně zaměstnavatele, ale také o zahrnutí příjmu do základu daně zaměstnance. Aby příspěvky byly výhodné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, musí se dodržovat určité pravidla při poskytnutí benefitů. Tyto podmínky, pravidla pro každý benefit uvádím v následující části. Návrh benefitů a jejich výše vede k minimalizaci nákladů zaměstnavatele i zaměstnance a snižuje daňové zatížení.

Příspěvek na stravování

Dle Zákona o dani z příjmu si podnik si dát do daňových nákladů pouze 55% z ceny stravenky. Maximální výše je však dle zákoníku práce 70% stravného vymezeného pro zaměstnance na pracovních cestách (trvajících 5-12 hodin), což je 42,70 Kč. V současnosti podnik poskytuje zaměstnavatel stravenky v hodnotě 80Kč. Z toho 55% (44Kč) hradí sám a zbytek zaměstnanec. Za těchto podmínek je cena poskytované stravenky pro podnik nevýhodná. Do daňových nákladů si může dát pouze 42,70 Kč, zbylou částku si do daňových nákladů dát nesmí. Doporučený příspěvek na stravování zaměstnance je tedy 70 Kč na den, přičemž 45% srazí zaměstnanci ze mzdy. V tomto případě je daňovým výdajem zaměstnavatele 38,50 Kč za stravenku. Příjem pro zaměstnance se nezdaňuje, ale sráží se ze mzdy.

Životní pojištění, penzijní připojištění

Příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění se řadí mezi mimořádně výhodné benefity. Za podmínek stanovených Zákonem o dani z příjmu jsou na straně zaměstnavatele tyto benefity daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu. Podmínkou je celkový úhrn těchto příspěvků a ten je 24 000 Kč ročně.

Navrhovaná výše těchto příspěvků je tedy 24 000 Kč ročně pro zaměstnance s věkem pod 60 let. Zaměstnanci nad 60 let si sami určí, jakou částkou chtějí přispívat na životní pojištění a jakou na penzijní připojištění. Pokud by podnik nepřesáhl tento limit, je pro

něj výdaj na tyto příspěvky výdajem daňovým a na straně zaměstnance je příjem osvobozen.

Jazykové kurzy

Podmínky, za kterých podnik tyto kurzy poskytuje, bych neměnila. Podnik přispívá zaměstnanci 50% z celkové ceny kurzu. Zbytek z celkové ceny si hradí zaměstnanec. Tím, že nepřispívá celou částkou, si podnik zaručí účast na těchto kurzech a dosáhne cíle, pro který je tento příspěvek určen. Za podmínek výše uvedených je výdaj zaměstnavatele na tento příspěvek daňovým výdajem. Na straně zaměstnance je tento nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu.

Dovolená nad rámec zákoníku práce

Jako další flexibilní benefit jsem zvolila dovolenou nad rámec zákoníku práce. Jedná se o týden dovolené navíc. Zaměstnanci společnosti tento benefit rádi využívají. Ale jsou i tací, kteří benefit nevyužijí vůbec nebo využijí jen část. Proto bych navrhovala, aby si každý zaměstnanec stanovil, kolik dní chce v daném roce čerpat a kolik. Celkový počet bodů pro získání tohoto benefitu je 5000, na každý den připadá 1000 bodů. Zaměstnanec proto může zbylé body efektivněji využít pro získání jiných výhod. Tyto příspěvky jsou pro podnik daňovými náklady. Zaměstnanec však tyto příjmy musí zdanit.

Podpora vzdělání

Aby si mohl zaměstnavatel dát výdaje spojené s poskytnutím vzdělání, musí být tento výdaj vynaložen na školení, či doškolování zaměstnanců. Školení či doškolování musí být zaměřeno na činnost zaměstnavatele. Navrhuji proto, aby společnost přispívala zaměstnancům jen na takové školení, které je zaměřeno na obor (činnost) podniku.

Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Podle aktuálního oběžníku podnik přispívá zaměstnancům na dopravu do zaměstnání pouze na základě předložení dokladu o koupi roční jízdenky MHD. Protože ne každý zaměstnanec využívá pouze městskou hromadnou dopravu, navrhuji rozšířit tyto příspěvky na jízdu vlakem či autobusem do zaměstnání. Zaměstnavatel by přispíval nejen na základě předložení dokladu o koupi jízdenky MDH, ale také na základě předložení dokladu o koupi jízdenky vlakem či autobusem.

Poukázky na nákup služeb a zvýhodněné služby

Poskytování těchto benefitů je ve společnosti dostačující, navrhuji ponechat podmínky poskytování i výši příspěvku tak, jak je určeno v oběžníku.

Obsah kolektivní smlouvy

Velká část poskytovaných benefitů ve společnosti se z hlediska daňové výhodnosti váže na kolektivní smlouvu. Aby společnost mohla výdaje vynaložené na určité benefity zahrnout do daňových výdajů, musí mít tyto benefity uvedené v kolektivní smlouvě.

Dle § 24 písm. j), bod 5 jsou výdaje na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento zákon nestanoví jinak, výdaji (náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Tyto výdaje může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů.²⁶

²⁶ Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

Zlepšení informovanosti zaměstnanců

Podnik poskytuje informace ohledně benefitů zaměstnancům prostřednictvím oběžníku. Tento oběžník však nezahrnuje důležité podmínky ohledně zdaňování benefitů. Zaměstnanec ví, kolik mu podnik přispěje, co pro to musí udělat. Informací o zdaňování benefitů je však nedostatek. Tyto informace by z velké části mohly pomoci zaměstnanci při výběru vhodného benefitu.

Doporučuji podniku, aby ke každému benefitu, který je uveden v oběžníku, uvedl, zda je příjem z tohoto benefitu (bonusu) osvobozen od daně z příjmu fyzických osob nebo je podroben této dani.

Jednou z výhod flexibilního systému zaměstnaneckých benefitů je měnit stávající složení benefitů. Tyto změny má možnost provádět i zaměstnavatel. Zaměstnavatel může využít této výhody především při změně podmínek pro poskytování a daňové znatelnosti. Z tohoto důvodu navrhuji společnosti pořádat alespoň jednou za půl roku schůze, porady, kde bude zaměstnance informovat o změnách a kde bude mít zaměstnanec prostor pro své dotazy ohledně benefitů.

ZÁVĚR

Poskytování zaměstnaneckých benefitů představuje nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele řadu výhod. Hlavními důvody, proč by podnik měl tyto benefity poskytovat, je efektivní úspora mzdových nákladů s ohledem na daňové úlevy a motivace zaměstnance. Benefity pomáhají zvyšovat image a atraktivitu podniku.

Správné nastavení systému benefitů je velmi důležité. Zákon o dani z příjmu obsahuje nespočet podmínek, za kterých jsou určité benefity daňově výhodné. Pro zaměstnavatele představuje poskytnutí benefitu výhodu z daňového hlediska v tom, že si může tyto výdaje zahrnout do daňově uznatelných nákladů. Zároveň je důležité, aby využití benefitu bylo daňově výhodné i pro zaměstnance.

V teoretické části jsem se nejdříve zaměřila na celkovou odměnu, která obsahuje několik složek a právě jednou z nich je poskytování benefitů. Protože benefity slouží jako motivace pro zaměstnance, věnovala jsem se v teoretické části také této tématice. Nejdůležitější částí teoretických východisek jsou samotné zaměstnanecké benefity. Zaměřila jsem se hlavně na mimořádně výhodné benefity, které jsou daňově výhodné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Mimořádný benefit je takový benefit, kde výdaj na straně zaměstnavatele je daňovým výdajem zároveň je příjem z tohoto benefitu osvobozen od daně z příjmu zaměstnance. Podmínky poskytování benefitů jsou stanoveny dle aktuálních právních předpisů.

Další část bakalářské práce patří společnosti SG Equipment Finance, s.r.o., její historii a základním údajům. Analyzovala jsem zaměstnanecké benefity, které společnost poskytuje, z daňového hlediska. Zaměřila jsem se na systém benefitů ve společnosti. Spokojenost zaměstnanců s benefity jsem zjišťovala pomocí dotazníků, které jsem rozdala mezi zaměstnance. Z výsledků dotazníkového šetření bylo zřejmé, že by společnost měla podniknout určité kroky, které povedou ke zlepšení spokojenosti zaměstnanců.

Právě tyto důvody vedly k návrhům, které jsem uvedla v poslední části této bakalářské práce. Trendem v poskytování benefitů je v dnešní době „kafeteria systém“, který poskytuje stále větší počet firem. Ve společnosti SG Equipment Finance Czech

republic, s.r.o. je zaveden systém fixních benefitů i flexibilních. Přičemž fixní část obsahuje daleko více benefitů než flexibilní. Jedním z návrhů na zlepšení stávajícího systému je přeměnit část fixních benefitů na flexibilní. Tato přeměna by vedla k efektivnějšímu využití benefitů a větší motivaci. Podnik by se tak přiblížil k novým trendům v poskytování benefitů. Dále jsem se zaměřila na podmínky poskytnutí benefitů a jejich výši. Podmínky byly stanoveny podle zákona o dani z příjmu. Tyto podmínky vedou k optimalizaci nákladů jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance z daňového hlediska.

Seznam použitých zdrojů

Knihy

- [1] ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] ARMSTRONG, M., *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- [3] HOMOLA, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1972.
- [4] JANOUŠKOVÁ, J. – KOLIBOVÁ, H., *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada, 2005. 113 s. ISBN 80-2471-364-0.
- [5] KLEIBL, J. a jiní, *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H.Back, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2.
- [6] KOUBEK, J. *ABC praktické personalistiky*. 2. vyd. Praha: Linde, 2000. 400 s. ISBN 80-86131-25-4.
- [7] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Prah: Aspi, a.s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3
- [8] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Prah: Aspi, a.s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3
- [9] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*, 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 141 stran.
- [10] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*, 1. vyd. Praha: Linde, 2009. 240 stran.

Časopisy

- [11] HOUŽVIČKA, P. Volnočasové benefity poskytuje většina firem, *Profit*, 2008, č. 49.

Zákony a vládní vyhlášky

- [12] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [13] Zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- [14] Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

[15] Zákon č. 42/1994 Sb., Zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením

Firemní materiály

[16] HOŘÁKOVÁ, M., *Interní směrnice „Systém benefitů v ČR“ společnosti SG Equipment Finance Czech Republic s.r.o., SOCIETE GENERALE GROUP*

Internetové zdroje

[17] Česká leasingová a finanční asociace. Dostupné z <http://www.clfa.cz/>

[18] Obchodní rejstřík. Dostupné z <http://obchodnirejstrik.cz/>

[19] Vlastní stránky společnosti SGEF, s.r.o. Dostupné z <http://www.sgef.cz/>

Seznam obrázků, tabulek, grafů

Obr. 1: Složení celkové odměny

Obr. 2: Model celkové odměny

Obr. 3: Model motivace

Tab. 1: Fixní benefit a jejich daňová působnost

Tab. 2: Počet bodů pro čerpání volitelných benefitů

Tab. 3: Volitelné benefity a jejich daňová působnost

Tab. 4: Benefity vázané na pracovní pozici a jejich daňová působnost

Tab. 5: Návrh počtu bodů pro čerpání volitelných benefitů

Graf 1: 10 největších leasingových společností v České republice podle financované hodnoty v roce 2009

Graf 2: Dosažené vzdělání dotazovaných zaměstnanců

Graf 3: Struktura respondentů dle jejich pracovních pozic ve firmě

Graf 4: Spokojenost respondentů se současným zaměstnáním

Graf 5: Nejvíce oceňované odměny nad rámec mzdy

Graf 6: Požadovaný systém benefitů

Graf 7: Využití flexibilních benefitů

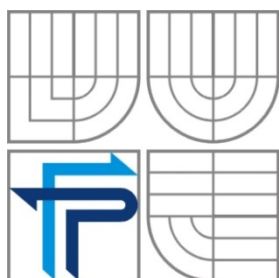
Graf 8: Spokojenost zaměstnanců s fixními benefity

Graf 9: Možnost využití benefitů vázaných na pracovní pozici zaměstnance

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

Dotazník



Průzkum spokojenosti pracovníků se zaměstnaneckými benefity

Prosím o vyplnění dotazníku, který se týká Vaší spokojenosti se zaměstnaneckými výhodami. Dotazník je anonymní, jeho vyplnění Vám bude trvat přibližně 5 minut. Prosím o uvádění pravdivých údajů v dotazníku. Získané informace z dotazníku nebudou nijak zneužity, ale naopak poslouží ve prospěch Vás zaměstnanců. Z výsledků dotazníku bude předložen návrh na změny v oblastech zaměstnaneckých výhod k Vaší větší spokojenosti v pracovním poměru. Jsem studentkou třetího ročníku Podnikatelské fakulty Vysokého učení technického v Brně. Důvodem vytvoření dotazníku je výzkum pro moji bakalářskou práci s názvem „Zaměstnanecké benefity“.

1. pohlaví
 - a. muž
 - b. žena
2. věk
 - a. 20 – 35
 - b. 35 – 50
 - c. 50 a více
3. vzdělání
 - a. středoškolské s maturitou
 - b. VOŠ
 - c. bakalářské
 - d. vysokoškolské
4. zaměstnání
 - a. prodejce
 - b. marketing
 - c. administrativa
 - d. management

5. působení ve firmě
- ve zkušební době
 - 1 – 3 roky
 - 3 – 5 let
 - 5 – 10 let
 - 10 let a více
6. Jak jste spokojen/a ve Vaší práci?
- jsem velmi spokojen/a
 - jsem spokojen/a, ale změně se nebráním
 - nejsem spokojen/a, hledám jinou práci
7. Jak byste ohodnotil/a Vaši současnou práci?
- práce, která mě baví, a chci se v ní stále zdokonalovat
 - práce jako každá jiná, nic zajímavého
 - nezajímavá práce, ale lepší nějaká než žádná
8. Které odměny nad rámec měsíční mzdy nejvíce oceňujete?
- finanční
 - materiální
 - slevy
 - služby zdarma
9. Uvažoval/a jste v poslední době o změně zaměstnání?
- ano, hledám si jinou práci
 - ne, jsem v současném zaměstnání spokojen/a
 - čekám na nabídku
10. Pokud byste se rozhodla změnit zaměstnání/zaměstnavatele, které faktory by pro Vás byly rozhodující při výběru? (možnost více odpovědí)
- finanční ohodnocení
 - místo pracoviště (město, obec)
 - možnost pracovního růstu
 - poskytované benefity
 - jiné _____
11. Vyhovuje Vám složení benefitů v současném systému?
- ano
 - ano, ale má určité nedostatky
 - ne, uvítala bych změnu

12. Označte nejoblíbenější benefity (max. 4)

13. mzda		zapůjčení vozidla	
roční bonus		komplexní zdravotní péče	
dovolená nad rámec zák. práce		jubilea a výročí	
klouzavá pracovní doba		nápoje na pracovišti	
Sick days		poukázky na nákup služeb	
podpora v nemoci		firemní akce	
podpora vzdělání		zvýhodněné služby	

13. V této tabulce označte benefity, které využíváte.

stravenky	
životní pojištění	
penzijní pojištění	
jazykové kurzy	
příspěvky na dopravu do zaměst.	

14. Zatrhněte benefity, které máte možnost využít.

Pouze mobilní telefon	
Pouze služební vůz	
Mobilní telefon i služební vůz	
Nemám možnost	

Děkuji Vám za vyplnění tohoto dotazníku a přeji Vám krásný den.

S pozdravem,

M. Tmejová