

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

**Ekonomická fakulta**

Katedra účetnictví a financí

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

**Výhody poskytované zaměstnancům ve vazbě na  
zákon o daních z příjmů a zákoník práce**

Vedoucí bakalářské práce

Ing. Zita Drábková

Autor

Pavla Ambrůzová

2009

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

**Ekonomická fakulta**

**Katedra účetnictví a financí**

**Akademický rok: 2007/2008**

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

**(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)**

**Jméno a příjmení: Pavla AMBRÚZOVÁ**

**Studijní program: B6208 Ekonomika a management**

**Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku**

**Název tématu: Výhody poskytované zaměstnancům ve vazbě na zákon o daních z příjmů a zákoník práce**

### **Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :**

Cílem práce je vymezit a analyzovat zaměstnanecké výhody, především důvody jejich poskytování a plynoucí výhody i nevýhody. Práce srovnává a analyzuje jednotlivé druhy benefitů související se zákonem o daních z příjmů a zákoníkem práce. Praktická část charakterizuje vybraný podnik a jeho systém poskytování zaměstnaneckých výhod.

### **OSNOVA:**

#### **Teoretická část**

- 1.. Vymezení zaměstnaneckých benefitů
- 2.. Druhy benefitů - analýza daňových aspektů

#### **Metodika práce**

#### **Praktická část**

- 3.. Charakteristika podniku
- 4.. Poskytování zaměstnaneckých výhod
- 5.. Analýza a návrh konkrétních řešení

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

30 - 40 stran

Forma zpracování bakalářské práce:

tištěná

Seznam odborné literatury:

Zákoník práce, zákon o daních z příjmů,

Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky.

J. Stýblo, L. Trylč, H. Čornejová, P. Pelech, Z. Šenk, H. dAmbrosová, V.

Leštinská, J. Valenta: Abeceda personalisty.

Němec, O.: Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci.

M. Foot, C. Hook, J. Bláha, Z. Kaňáková, A. Mateiciuc, M. Galvas: Personalistika.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Zita Drábková

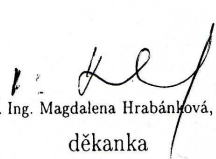
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce:

15. dubna 2008


Termín odevzdání bakalářské práce:

15. dubna 2009

  
prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.

děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentická 13 (1)  
370 05 České Budějovice

  
prof. Ing. František Střeček, CSc., Dr.h.c.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 15. dubna 2008

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Výhody poskytované zaměstnancům ve vazbě na zákon o daních z příjmů a zákoník práce vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Jemnici 6.4.2009

Pavla Ambrúzová

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí bakalářské práce Ing. Zitě Drábkové za vedení při zpracování bakalářské práce.

Současně děkuji společnosti XY za poskytnutí cenných informací.

# Obsah

Úvod .....	8
I. Teoretická část .....	9
1. Zaměstnanecké výhody .....	9
1.1. Charakteristiky zaměstnaneckých výhod .....	9
1.2. Členění zaměstnaneckých výhod .....	10
1.3. Použití zaměstnaneckých výhod .....	11
2. Systém zaměstnaneckých benefitů .....	12
2.1. Četnost zaměstnaneckých výhod .....	12
2.2. Doba platnosti benefitů .....	12
2.3. Informovanost .....	13
2.4. Způsob realizace zaměstnaneckých výhod .....	13
2.4.1. Formy typů .....	14
3. Financování a daňový režim zaměstnaneckých výhod .....	16
4. Druhy benefitů – daňový aspekt .....	18
4.1. Stravování zaměstnanců .....	18
4.2. Pojištění .....	19
4.3. Rozvoj a vzdělávání .....	21
4.4. Zdravotní péče .....	22
4.5. Rekreace a rekreační zařízení .....	22
4.6. Příspěvky na kulturu a sport .....	23
4.7. Občerstvení na pracovišti .....	23
4.8. Bezplatné využívání motorového vozidla .....	23
4.9. Poskytování přechodného ubytování .....	24
4.10. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání .....	24
4.11. Prodej výrobků a služeb .....	25
4.12. Dovolena nad rámec základní výměry .....	25
4.13. Dary .....	25
4.14. Odměny .....	26
5. Metodika práce .....	28
II. Praktická část .....	29
6. Charakteristika společnosti XY .....	29
6.1. Historie .....	29
6.2. Výrobky .....	29
7. Systém poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti .....	30
7.1. Motivační program .....	30
7.2. Současné zaměstnanecké výhody .....	33
7.2.1. Závodní stravování .....	33
7.2.2. Vzdělávání .....	33
7.2.3. Zdravotní péče .....	34
7.2.4. Poskytování poukázek Flexi Pass .....	34
7.2.5. Jednorázový příspěvek na přechodné ubytování nových zaměstnanců .....	34
7.2.6. Odměny při životních výročích .....	35
7.2.7. Odměny při odchodu do důchodu .....	36
7.2.8. Mimořádné odměny mladým rodinám .....	37
7.2.9. Týden dovolené na zotavenou navíc .....	37

7.2.10.	Zvýšené nároky na pracovní volno s náhradou mzdy při důležitých osobních překážkách na straně zaměstnance .....	38
7.2.11.	Pracovní doba.....	38
7.2.12.	Další benefity .....	38
7.3.	Daňové řešení .....	39
8.	Spokojenost zaměstnanců .....	42
9.	Analýza a návrh řešení .....	44
9.1.	Příspěvky na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění .....	44
9.2.	Stravování.....	47
9.3.	Bezplatné užívání osobních automobilů .....	49
9.4.	Poukázky.....	50
Závěr	.....	53
Summary	.....	55
Seznam použité literatury	.....	56
Seznam tabulek a obrázků	.....	58
Seznam příloh	.....	59

# Úvod

Zaměstnanecké výhody jsou dnes důležitou součástí systému odměňování. Spokojení zaměstnanci jsou nejcennějším výrobním faktorem v podniku. V dnešní době by měla každá firma poskytovat svým zaměstnancům výhody, už jen kvůli tomu, že některé z nich se staly samozřejmostí. Investice do benefitů se vrátí v podobě kvalitnější produkce, zvýšených znalostech, menší nemocnosti či větší oddanosti firmě.

Důležitým znakem zaměstnaneckých výhod je daňové hledisko. Reforma veřejných financí, která nabyla platnosti 1.1.2007, významně ovlivnila zákon o dani z příjmů a tím také zasáhla do zaměstnaneckých výhod. Změny nastaly jak z pohledu zaměstnavatelů, tak i na straně zaměstnanců. Vedle zákona o dani z příjmů mají zaměstnanecké výhody souvislost i se zákoníkem práce a také se změnou vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Vybrané téma je důležité především v tom, že se mění legislativa a zaměstnavatelé tak musí neustále sledovat výhodnost jednotlivých benefitů.

Cílem této bakalářské práce je vymezit a analyzovat zaměstnanecké výhody v návaznosti na zákon o daních z příjmů a na zákoník práce. V teoretické části jsou uvedeny obecné informace o zaměstnaneckých výhodách a jejich způsobu zavedení. Největší část je pak věnována jednotlivým benefitům, především jejich daňové problematice. Zda si poskytnuté výhody může zaměstnavatel zahrnout do daňově uznatelných nákladů a zda plnění u zaměstnance podléhá dani z příjmů a odvodům pojistného.

V praktické části je popsán systém poskytování zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti. Ze získaných údajů ve společnosti a spolu s teoretickými poznatky jsou v závěrečné kapitole uvedeny analýzy a návrhy řešení konkrétních zaměstnaneckých výhod. Na příkladech jsou znázorněny jednotlivé daňové výhody, jak z pohledu zaměstnavatele tak i zaměstnance.



# I. Teoretická část

## 1. Zaměstnanecké výhody

Zaměstnaneckými výhodami (benefity) můžeme označit rozmanité požitky, služby, zboží a sociální péči, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ke mzdě za vykonanou práci a za které by pracovník musel jinak platit. [1]

Na zaměstnanecké výhody se můžeme dívat jako na součást systému péče o pracovníky a zároveň jako na součást systému odměňování a pro okolí mohou být tou nejviditelnější součástí personálního řízení. Z druhé strany má poskytování určitých zaměstnaneckých výhod výrazný sociální rozměr a zaměstnanecké výhody můžeme zařadit mezi účinné prostředky sociálního rozvoje pracovníků. [2]

### 1.1. Charakteristiky zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody 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,
- neznamenají, že všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu, např. mladý pracovník nepocítuje vysokou potřebu podnikového penzijního připojištění,
- jsou zavedeny proto, že kopírují „módní“ trend nebo morální závazky, a nejsou podloženy racionální analýzou,
- jsou velmi rozmanité a u velkých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým firmám, které nabízejí velmi 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 odrazují 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 nadřizování nebo favorizování,
- benefity mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu. [1]

## 1.2. Členění zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody je možné členit různým způsobem, např. v USA je člení do následujících pěti skupin:

1. Požadované zákony a vnějšími (celostátními) předpisy (např. příspěvky na sociální zabezpečení, zabezpečení v nezaměstnanosti, nemocenské zabezpečení).
2. Týkající se důchodů pracovníků (např. podnikové důchody a důchodové přípojištění, důchody za výsluhu let v organizaci.)
3. Týkající se pojištění zaměstnanců (např. organizací poskytovaná úhrada či příspěvek na životní a úrazové pojištění, pojištění věcí pracovníků uložených na místech k tomu určených).
4. Týkající se placení neodpracované doby (placená dovolená, placené svátky a dny pracovního klidu, placené přestávky v práci a jiné placené volno).
5. Ostatní (zaměstnanecké slevy na výrobky a služby produkované organizací, dotované či bezplatné stravování, úhrada stěhovacích nákladů, odlučné, úhrada nákladů vzdělávání, poskytování zvýhodněných nebo bezúročných půjček, a automobil organizace daný plně k dispozici pracovníkovi, rekreační služby a služby pro aktivity volného času, ubytování, právní a jiné rady pracovníkům, zdravotní a rehabilitační péče poskytovaná organizací, jesle a mateřské školky provozované organizací, rekreace pro děti pracovníků, doprava pracovníků zabezpečovaná organizací, poskytování parkoviště, pomoc v oblasti daňových záležitostí atd.)

V Evropě se zaměstnanecké výhody člení spíše do tří skupin:

1. Výhody sociální povahy (důchody poskytované organizací, životní pojištění hrazené zcela či zčásti organizací, půjčky a ručení za půjčky, jesle a mateřské školky apod.)
2. Výhody mající vztah k práci (stravování, výhodnější prodej produktů organizace pracovníkům, vzdělávání hrazené organizací aj.)
3. Výhody spojené s postavením v organizaci (prestižní podnikové automobily pro vedoucí pracovníky, placení telefonu v bytě, nárok na oděv a jiné náklady reprezentace organizace, bezplatné bydlení atd.) [3]

### **1.3. Použití zaměstnaneckých výhod**

Zaměstnanecké výhody (benefity) používá zaměstnavatel k tomu:

- stát se atraktivní firmou, kde chtějí lidé pracovat;
- stabilizovat klíčové pracovníky;
- předcházet únavě a stresu v práci a redukovat jejich vliv na výkon;
- motivovat k práci;
- zvýšit spokojenost s prací;
- zkvalitnit pracovní život;
- posilovat loajalitu a vědomí závazku zaměstnanců vůči firmě;
- poskytovat některým zaměstnancům daňově zvýhodněný způsob odměny. [1]

## **2. Systém zaměstnaneckých benefitů**

U programu poskytování zaměstnaneckých výhod je třeba vyřešit v první řadě:

- konstrukci rozpočtu na jejich pokrytí s ohledem na daňové i finanční předpisy
- organizaci přípravy, zabezpečení služeb a informovanosti všech zaměstnanců o možnostech,
- stanovení pravidel a podmínek pro jejich poskytování a případná kritéria pro jejich diferencované poskytování jednotlivým pracovníkům
- vztah k úrovni těchto služeb v konkurenčních firmách na trhu práce v okolí firmy,
- vztah k mzdovým složkám odměňování. [1]

### **2.1. Četnost zaměstnaneckých výhod**

Pokud jde o množství, vyšší počet nabízených výhod (plnění) nemusí automaticky znamenat efektivnější nabídku a větší motivaci či spokojenost zaměstnanců. Je proto vhodné zavedený systém pravidelně hodnotit a podle výsledků provádět korekce s důrazem na efektivitu nákladů vynaložených na zaměstnanecké výhody na spokojenost zaměstnanců. [4]

### **2.2. Doba platnosti benefitů**

Benefity lze poskytovat po neomezenou dobu nebo po předem vymezenou dobu (třeba rok nebo dva) s tím, že před vypršením doby platnosti se systém posoudí a buď se v něm bude pokračovat, nebo se nastaví znovu. Výzkumy ukazují, že některé benefity jsou po určité době zaměstnanci považovány za samozřejmost a nejsou vnímány jako motivace, jako „něco navíc“. Zaměstnavatelé se proto snaží posílit motivační efekt těchto plnění zdůrazňováním jejich hodnoty, například tak, že jejich hodnotu uvádí jako speciální položku na výplatní pásce zaměstnance. [4]

## **2.3. Informovanost**

Zkušenosti ukazují, že navzdory existenci i značného množství zaměstnaneckých výhod v organizaci má průměrný pracovník mnohdy jen malou představu o tom, co může dostat. Organizace totiž jednak obvykle nevyvíjí přílišné úsilí, aby pracovníky o zaměstnaneckých výhodách informovala, jednak písemné materiály informující o zaměstnaneckých výhodách (pokud vůbec existují) jsou někdy pro pracovníky obtížně srozumitelné. Kromě toho se tyto písemné materiály dostávají pracovníkovi do rukou společně s jinými materiály (např. u nových pracovníků v rámci tzv. orientačního balíčku), takže je buď přehlédne, nebo je informacemi zavalen a mnohé zapomene. Také se používá nevhodných způsobů informování (informace na vývěskách, jichž si pracovník pro zaneprázdnění či protože většinou obsahují pro něj nezajímavá dělení ani nevšimne, oběžníky, které mnohdy skončí u mistra či pohozeny někde v šatně.)

V první řadě by tedy informace měly být pro pracovníky srozumitelné a jasné. Informovanost se zvýší, když je písemná informace adresně zaslána každému pracovníkovi (např. v podobě informace o nově zavedené zaměstnanecké výhodě nebo v podobě periodického připomínání existujících zaměstnaneckých výhod – třeba současně s výroční zprávou o hospodaření organizace, která se v poslední době začíná v řadě organizací poskytovat i řadovým pracovníkům). Vhodné je využívat schůzí, nápadných vhodně rozmístěných plakátů, podnikového rozhlasu apod. [3]

## **2.4. Způsob realizace zaměstnaneckých výhod**

Pokud jde o formy realizace benefitů, existují v podstatě dvě možnosti:

- jednotný program pro všechny zaměstnance, tzn. systém, podle kterého všichni zaměstnanci mají nárok na veškeré firmou nabízené benefity a je pouze na nich, zda je čerpají nebo ne,
- diferencovaný přístup, tzn. systém „obsahově odlišných balíčků“ zaměstnaneckých výhod pro jednotlivé zaměstnance nebo pro určité skupiny zaměstnanců, avšak vždy při respektování zásady rovnosti a zákazu diskriminace. [4]

### 2.4.1. Formy typů

- „jednotný program benefitů“ pro všechny zaměstnance firmy (zvýhodněné stravování, příspěvky na využívání rekreačních, kulturních a sportovních zařízení, půjčky na bydlení apod.) plus „nadstandardní balíček“ určený pro vybranou skupinu klíčových zaměstnanců a manažerů. Za nadstandardní výhody lze považovat např. poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, poskytnutí notebooku, bydlení, mobilního telefonu, zajištění individuální zdravotní péče, zvýhodněné životní pojištění, úhrada domácího připojení k internetu atd.
- „jednotný systém benefitů“, jehož součástí jsou některé speciální výhody určené svým zaměřením více pro sociálně slabší zaměstnance. Jde zejména o možnost čerpání sociálních výpomocí, sociálních půjček apod. Je využíván u firem nebo u provozoven, kde převažují méně kvalifikované manuální práce a kde jsou také nižší výdělků. Jde třeba o vytvoření „balíčků“ pro jednotlivé kategorie zaměstnanců s různým obsahem, ale ve finančním vyjádření ve stejné hodnotě.
- „cafeteria systém“. Podstata je v tom, že z nabídky benefitů si zaměstnanec v rámci stanoveného limitu prostředků může vybrat plnění, která mu nejvíce vyhovují (mají pro něj největší hodnotu), tzn. může volit podle vlastních preferencí. Zpravidla jsou limity stanoveny na rok, ale lze i na delší nebo kratší období.
- systém „osobních účtů“, nově také „systém virtuálních internetových účtů“. Systém je zpravidla určen všem zaměstnancům firma. Podstata je stejná jako u „cafeteria systému“ – každý zaměstnanec má své konto a na něm určitou sumu peněz (bodů), které může použít na plnění podle svého vlastního výběru. Vybírat si může z jednotné předem stanovené nabídky zaměstnaneckých výhod. Částka může být pro všechny stejná, nebo může být stanovená i diferencovaně. Pokud je zvolen diferencovaný přístup, postupuje se podle předem stanovených kritérií a vždy při respektování zásad rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Při

čerpání prostředků z osobního účtu se zaměstnanec nemusí zpravidla rozhodovat předem a ve výběru plnění z předložené nabídky je omezen pouze objemem financí (bodů) přidělených na jeho účet.

Obě formy, tj. osobní účty i tzv. cafeteria systém, jsou podle posledních šetření považovány za spravedlivější a finančně efektivnější řešení. Výsledky šetření ukazují, že ve firmách, které tyto systémy uplatňují, čerpají zaměstnanci svůj rozpočet (konto svého osobního účtu) téměř na 100%, u plošného systému je čerpání nižší. V jednotném systému zpravidla pouze část zaměstnanců čerpá veškeré benefity, na které mají právo. [4]

V poslední době některé společnosti svěřují administrativní stránku poskytování svých zaměstnaneckých výhod, zčásti nebo úplně, specializovaným firmám (benefity formou outsourcingu). Ty nabízejí účelově vázané nebo univerzální peněžní poukázky. Oblíbené jsou i předplacené karty pro vybranou síť kulturních a sportovních zařízení. Částka může být pro všechny stejná, nebo odlišná podle výkonů. [5]

### **3. Financování a daňový režim zaměstnaneckých výhod**

Daňové ošetření tzv. zaměstnaneckých výhod u zaměstnanců se liší podle toho, z jakých zdrojů zaměstnavatel tyto zaměstnanecké výhody hraď. Jedná se o situace, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci či jeho rodinným příslušníkům například nadstandardní lékařskou péči, rekreační pobyty, školné, předškolní péči pro děti, vstupenky na kulturní a sportovní představení, návštěvu fitness a jiných sportovních zařízení včetně golfového klubu, vitaminových prostředků a preventivních očkování.

Zaměstnanec však realizuje daňovou výhodu, osvobození příjmu od daně (§ 6 odst. 9 písm. d)), pouze tehdy, pokud zaměstnavatel poskytne tyto benefity ze specificky definovaných zdrojů (např. z FKSP, ze sociálních fondů, ze zisku po jeho zdanění či na vrub nedaňových nákladů). Zde je třeba zdůraznit, že do konce roku 2006 mohl zaměstnavatel obecně poskytovat tato plnění pouze z FKSP, ze sociálních fondů či na vrub nedaňových nákladů a zisku po zdanění.

Podle znění zákona o daních z příjmů platného od 1. 1. 2007 může zaměstnavatel v souvislosti s novým zákoníkem práce hradit různé tzv. zaměstnanecké výhody ze svých daňově uznatelných nákladů. Zaměstnanec, jemuž jeho zaměstnavatel tato nepeněžitá plnění poskytuje z daňově uznatelných nákladů, tuto daňovou výhodu - daňové osvobození, realizovat nemůže. Daňové ošetření poskytnuté zaměstnanecké výhody u zaměstnance tedy závisí na faktu, z jakých zdrojů zaměstnavatel benefit poskytuje. Od roku 2007 obecně vznikly dvě skupiny zaměstnanců. Přestože obdrželi stejný příjem prostřednictvím poskytnuté zaměstnanecké výhody, tento příjem zdaní nebo nezdaní. Což závisí na rozhodnutí zaměstnavatele, z kterých zdrojů benefit uhradí. [6]

V čem konkrétně spočívají finanční úspory:

1. V plném osvobození od odvodů na zdravotní a sociální pojištění, tj.

- zaměstnavatel ušetří 35 % z hrubé mzdy zaměstnanců
- zaměstnanec ušetří dalších 12,5 % ze své hrubé mzdy



## 2. V daňové úlevě ve výši určené zákonem o dani z příjmů

- pro zaměstnavatele je příspěvek svému zaměstnanci daňově uznatelný
- zaměstnanec příspěvek od zaměstnavatele nedaní

Zjednodušeně řečeno zaměstnavatel přispěje zaměstnanci určitou částkou, přičemž zaměstnanec obdrží tento příspěvek od zaměstnavatele v plné výši nezatížený odvody ani daněmi. Celková úspora pro obě strany tak představuje min. 45 % nákladů na mzdy. U vyšších daňových pásem je úspora ještě vyšší. [7]

*Bakalářská práce je vypracována v roce 2009. V tomto roce došlo ke změnám v sazbách pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění, u zaměstnavatele z 35 % na 34 % a u zaměstnance z 12,5 % na 11 %.*

## 4. Druhy benefitů – daňový aspekt

### 4.1. Stravování zaměstnanců

Stravování zaměstnanců upravuje § 236 zákoníku práce:

- 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 předpise, 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.
- Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise, může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno:
  - bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu, do starobního nebo invalidního důchodu,
  - zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,
  - zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.

Náklady na zvýhodněné stravování může zaměstnavatel hradit:

1. na vrub daňových výdajů za podmínek, které stanoví ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů, tj.:
  - při zabezpečování stravování ve vlastním zařízení jsou daňovými výdaji náklady na provoz tohoto stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů,

- při zabezpečování stravování prostřednictvím jiných subjektů jsou daňovými výdaji příspěvky na stravování, a to až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako náklad, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu.
2. z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a nebo na vrub nedaňových výdajů. Výši příspěvku na stravování řeší zaměstnavatel podle vlastních podmínek a možností.
  3. nebo z obou zdrojů

Podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je u zaměstnance od daně z příjmů osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. Nepeněžní příspěvky na stravování jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z těchto příspěvku neodvádí. [4]

## **4.2. Pojištění**

Velmi oblíbenými benefity, které zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují, jsou příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění. Od 1. ledna 2008 jsou příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (výdajem) v plné výši, pokud je k jejich poskytování zaměstnavatel zavázán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě.

Z pohledu zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny příspěvky v celkové výši 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Platí, že se musí jednat o pojistné smlouvy, kde výplata pojistného plnění je až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. Toto vyplývá z § 6, odst. 9, písm. p) ZDP, který uvádí: Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4 ZDP, dále osvobozeny příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázány na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu, částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod nebo plný invalidní důchod, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec plně invalidním podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen "soukromé životní pojištění"), na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie 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 maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Toto platí v případech, kdy má právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zvláštního právního předpisu o pojistné smlouvě, kromě zaměstnavatele, který hradil pojistné.

Pokud není naplněno výše uvedené ustanovení, jsou příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění jednak u zaměstnance neosvobozeny od daně z příjmů, ale podléhají i odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění (a to pojistnému, které hradí jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel). To znamená, že příspěvek nad daný limit se zdaňuje stejným způsobem jako hrubá mzda. [8]

### 4.3. Rozvoj a vzdělávání

U vzdělání zaměstnanců je důležité rozlišovat, k čemu vlastně slouží, tzn. rozlišovat, zda se jedná o odborný rozvoj, rekvalifikaci nebo zvyšování kvalifikace zaměstnance v souladu s potřebou zaměstnavatele, nebo ne.

Prohlubování kvalifikace definuje § 230 zákoníku práce:

- Prohlubováním kvalifikace se 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. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel.

Zvyšování kvalifikace definuje § 231 zákoníku práce:

- Zvýšením kvalifikace se 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.

U odborného rozvoje zaměstnanců (prohlubování kvalifikace) je provoz vlastních vzdělávacích zařízení, stejně jako výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty daňově uznatelný náklad. U zaměstnance jsou částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem a rekvalifikací zaměstnanců a souvisejících s předmětem jeho činnosti osvobozeny od daně, s výjimkou částek vynaložených na zvýšení kvalifikace. Toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem.

U zvyšování kvalifikace nepeněžitou formou, nelze náklady na zvyšování kvalifikace zahrnout na straně zaměstnavatele do daňových výdajů. Pro zaměstnance však platí, že z takových benefitů (například zaplacení studia na soukromé škole) neplatí ani daň, ani pojistné. [9]

#### **4.4. Zdravotní péče**

Zákoník práce ukládá každému zaměstnavateli, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, povinnost zajistit pracovně lékařskou péči. Zákon o daních z příjmů v ust. § 24 odst. 2 písm. j) bod 2 stanoví, že náklady spojené s zajištěním závodní preventivní péče jsou daňově účinné. Zaměstnanec nemusí platit daň z příjmů ani sociální a zdravotní pojištění. Naopak nepeněžní plnění ve formě nadstandardní zdravotní péče (vitamínové balíčky, očkování, rehabilitace) nelze zahrnout do daňových výdajů, ale daň z příjmu na straně zaměstnance je osvobozena. [10]

#### **4.5. Rekreační zařízení**

Disponuje-li zaměstnavatel rekreačním zařízením, mohou jej zaměstnanci využít beze strachu o dodanění tohoto typu benefitu. Užívání rekreačního zařízení, a to jak zaměstnanec, tak i jeho rodinných příslušníků je osvobozeno od daně z příjmu fyzických osob. Současně tento benefit nevstupuje ani do vyměřovacího základu pro pojistné. Pokud takovéto zařízení zaměstnavatel nevlastní, může zaměstnanci (a rodinnému příslušníkovi) s obdobnými daňovými dopady poskytnout poukaz na rekreaci. Zde platí podmínka poskytnutí nepeněžního příjmu, tzn. zaměstnanec nemůže dostat finanční odměnu na následný nákup rekreace, ale musí jít přímo o poukaz či jinou formu nepeněžního plnění. V úhrnu lze za kalendářní rok považovat za benefit osvobozený od daně a pojistného nejvýše částku 20 000 Kč. Hodnota tohoto benefitu bude pro zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem. [18]

#### **4.6. Příspěvky na kulturu a sport**

Daň z příjmů ani odvody na sociální a zdravotní pojištění neplatí zaměstnanec v případě příspěvků na kulturu a sport. Musí jít opět o nepeněžní příspěvek – ideální je tedy poukázka. Zaměstnanec například dostane permanentku do posilovny. Může se jednat také například o slevy na divadelní nebo filmová představení, volné lístky na koncerty a podobně. V tomto případě si také firma nemůže odečíst náklady z daní. [11]

#### **4.7. Občerstvení na pracovišti**

Zákon o daních z příjmů říká, že hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nelze uznat jako výdaj vynaložený na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Zákon ale umožňuje uznat jako daňový výdaj: výdaje na pitnou vodu přičemž forma není rozhodující (lze uznat jak tekoucí vodu, tak vodu v lahvích) a výdaje na pořízení ochranných nápojů v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy (např. ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru).

Využívání tohoto zaměstnaneckého benefitu z pohledu zaměstnance je v ZDP vymezeno ve dvou odstavcích § 6 odst. 7 písm. b) a odst. 9 písm. c). Paragrafy stanovují, že nápoje poskytované zaměstnancům jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, ale musí se jednat o nepeněžní plnění ze strany zaměstnavatele. [12]

#### **4.8. Bezplatné využívání motorového vozidla**

Za nepeněžní příjem na straně zaměstnance se považuje částka ve výši jednoho procenta vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí této výhody. Výše tohoto nepeněžního příjmu (jedno procento) nezávisí na skutečném rozsahu užívání vozidla pro soukromé účely, směrodatná je již samotná skutečnost poskytnutí této možnosti. Nejnižší výše částky tohoto nepeněžního příjmu je přitom zákonem stanovena na 1 000 korun měsíčně. Zaměstnanec z této částky musí platit daň z příjmu a také se mu zvyšuje základ pro placení sociálního a zdravotního pojištění. [9]

## **4.9. Poskytování přechodného ubytování**

Zaměstnavatel může dát do daňových nákladů výdaje na přechodné ubytování v rodinném domě či bytě, pokud tento benefit bude upraven v kolektivní smlouvě, interním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě. A to bez omezení, tedy v celé výši.

U zaměstnance je od daně z příjmu osvobozena hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně. [13]

## **4.10. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání**

Zaměstnavatelé mají řadu možností, jak dopravu zajistit, například: využívání dopravních prostředků ve vlastnictví zaměstnavatele, dopravní prostředky smluvního přepravce nebo prostředky hromadné dopravy. Náklady na přepravu do/ze zaměstnání tak lze zaměstnancům hradit jak peněžní formou, tak nepeněžní formou. Náklady na dopravu jsou daňovým výdajem a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

Z hlediska zaměstnance je nutné tyto příspěvky (peněžní i nepeněžní) zdanit daní z příjmu jako příjem ze závislé činnosti, a to ve výši ceny obvyklé (např. v hodnotě jízdenky autobusu). V případě částečné úhrady zaměstnancem, pokud je úhrada nižší, než činí cena obvyklá, představuje zdanitelný příjem zaměstnance rozdíl mezi cenou obvyklou a skutečnou úhradou zaměstnance. Tento zdanitelný příjem ovšem podléhá také jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele odvodům pojistného na sociální a zdravotní pojištění. To znamená, že je na tyto příspěvky na dopravu pohlíženo naprosto stejným způsobem jako na zdaňování hrubé mzdy. [14]



#### **4.11. Prodej výrobků a služeb**

Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytnout své služby nebo výrobky zcela zdarma nebo se slevou (daňově uznatelný výdaj). Jedná se o nepeněžité plnění, navyšuje se základ daně i vyměřovací základ pojistného. Navýšení základu bude provedeno o rozdíl mezi cenou obvyklou za služby nebo výrobky a cenou, za kterou zaměstnavatel poskytl služby či výrobky zaměstnanci. Za cenu obvyklou se považuje cena, za kterou se prodává běžným odběratelům. [15]

#### **4.12. Dovolena nad rámec základní výměry**

Náklady na náhradu mzdy za dovolenou nad rámec základní výměry (§ 213 zákoníku práce), pokud právo na její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní nebo jiné smlouvy, jsou u zaměstnavatele daňovým výdajem. U zaměstnance je náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené zdanitelný příjem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Podobně je tomu i u odstupného nad rámec zákoníku práce, ale částky poskytnuté zaměstnanci formou odstupného se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. [4]

#### **4.13. Dary**

Náklady na benefity formou darů může zaměstnavatel hradit z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. U zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny pouze nepeněžní dary z FKSP poskytnuté v souladu s § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., a to v úhrnu až do výše 2 000 Kč u každého zaměstnance. Nepeněžní dary osvobozené od daně z příjmů se nezahrnují do vyměřovacího základu. [4]

#### 4.14. Odměny

Zaměstnavatel může výdaje na výplatu stabilizačních a věrnostních odměn, odměn při životních a pracovních jubileích zaměstnanců a odměn při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu, apod. zahrnout do daňových výdajů, pokud právo zaměstnanců na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní nebo jiné smlouvy. U zaměstnance jsou tyto odměny zdanitelným příjmem a odvádí se z nich pojistné. [4]

**Tabulka 1: Typy benefitu podle preference [16]**

Typ benefitu	Preferován zaměstnanci (v procentech)	Preferován zaměstnavateli (v procentech)
Stravování	82	79
Penzijní připojištění	20	23
Životní pojištění	13	16
Dodatečná dovolená	10	7
Jazykové kurzy, vzdělávání	10	12
Relaxace, sport, kultura	9	7
Doprava	7	6
Věcné dárky	5	4
Vlastní produkty	3	3
Zdraví	3	3
Půjčky, stavební spoření	3	3
Péče o dítě	2	1
Jiné	8	7

**Tabulka 2: Poskytování benefitů z pohledu daně z příjmů [17]**

POSKYTNUTÝ BENEFIT				
	Uznatelný náklad zaměstnavatele	Zdanitelný příjem zaměstnance	Pojistné na sociální zabezpečení	Pojistné na zdravotní pojištění
Dovolená nad základní výměru	Ano	Ano	Ano	Ano
Závodní stravování	Ano <sup>1</sup>	Ne	Ne	Ne
Nealko nápoje na pracovišti	Ne	Ne	Ne	Ne
Peněžitý příspěvek na dovolenou	Ano	Ano	Ano	Ano
Poskytnutí rekreace v nepeněžitě formě do 20 000 Kč	Ne	Ne	Ne	Ne
Poskytnutí rekreace v nepeněžitě formě nad 20 000 Kč	Ano	Ano	Ano	Ano
Nadlimitní cestovní náhrady	Ano	Ano	Ano	Ano
Možnost sportovního nebo kulturního využití	Ne	Ne	Ne	Ne
Kurzy, školení	Ano	Ne	Ne	Ne
Školné na soukromé VŠ (zvýšení kvalifikace)	Ne	Ne	Ne	Ne
Odměny členů statutárních orgánů	Ne	Ano	Ne	Ano
Rekreace ve vlastním středisku zaměstnavatele	Ne <sup>2</sup>	Ne <sup>3</sup>	Ne	Ne
Svoz zaměstnanců do práce	Ano	Ano	Ano	Ano
Přechodné ubytování zaměstnanců	Ano	Ano <sup>4</sup> /Ne <sup>5</sup>	Ano <sup>4</sup> /Ne <sup>5</sup>	Ano <sup>4</sup> /Ne <sup>5</sup>
Závodní preventivní péče	Ano	Ne	Ne	Ne
Nadstandardní zdravotní péče	Ne	Ne	Ne	Ne
Pojistné na úrazové pojištění	Ano	Ano	Ano	Ano
Pojistné na důchodové a životní pojištění nad limity ZDP	Ano	Ano	Ano	Ano
Odstupné	Ano	Ano	Ne	Ne
Peněžitě vyrovnání dle konkurenční doložky	Ano	Ano	Ano	Ano
Služební vozidlo pro soukromé použití	Ano	Ano	Ano	Ano
Výrobky a služby za cenu nižší než obvyklou	Ano	Ano	Ano	Ano
Odměňování prostřednictvím opce na nákup CP	Ano	Ano	Ano	Ano
Jízdenky na hromadnou dopravu	Ano	Ano <sup>6</sup> /Ne <sup>7</sup>	Ano <sup>6</sup> /Ne <sup>7</sup>	Ano <sup>6</sup> /Ne <sup>7</sup>

1. do limitů dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP  
2. ztráta není daňově uznatelným nákladem  
3. do 20 000 Kč za rok za zaměstnance a jeho rodinné příslušníky  
4. nad 3 500 Kč měsíčně nebo pokud nejsou splněny podmínky dle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP  
5. do 3 500 Kč měsíčně a pokud jsou splněny podmínky dle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP  
6. zaměstnanec nemůže využít osvobození tzv. režijních jízdenek dle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP  
7. zaměstnanec může využít osvobození tzv. režijních jízdenek dle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP

## 5. Metodika práce

V praktické části je charakterizována vybraná společnost a její systém poskytování zaměstnaneckých výhod. Vedení firmy si nepřálo zveřejnit skutečný název, proto je uvedena společnost XY. Informace o společnosti jsou získány z jejich internetových stránek. Podklady pro popsání systému zaměstnaneckých výhod, které ve společnosti poskytují, jsou získány také z internetových stránek a z interních dokumentů firmy. V práci jsou využity výsledky anket spokojenosti zaměstnanců za roky 2004, 2005, 2006 a 2008, které organizuje personální oddělení společnosti.

S využitím teoretických poznatků a informací získaných ve společnosti jsou uvedeny analýzy a návrhy řešení konkrétních zaměstnaneckých výhod. Jednotlivé příklady daňových výhod jsou vypracovány pomocí programu Microsoft Excel. Příklady jsou počítány podle legislativy roku 2009. Výsledné údaje mohou být použity pro zefektivnění současného stavu poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti XY.

## **II. Praktická část**

### **6. Charakteristika společnosti XY**

Společnost XY je významným výrobcem vstřikovacích zařízení pro dieselové motory s tradicí od roku 1946. Jde o ryze českou společnost, která se během posledních let vyvíjí velmi dynamicky.

#### **6.1. Historie**

Společnost vznikla v roce 1946 v Jihlavě, jako pobočný závod stejnojmenného podniku se sídlem v Českých Budějovicích a poději v Praze. Jihlavský závod se později osamostatnil a v počátcích výroby zavedl naprosto nový výrobní program: „Výroba vstřikovacího zařízení pro vznětové motory“. Podnik tvoří v současné době čtyři výrobní závody umístěné v Jihlavě, Jemnici, Batelově a ve Velkém Meziříčí. Firma s téměř 1900 zaměstnanci je jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů v kraji Vysočina.

#### **6.2. Výrobky**

Klíčovými produkty firmy jsou vstřikovací čerpadla, vstřikovače, vstřikovací trysky pro vznětové motory a dále výrobky pro automobilový průmysl (vyvažovací hřídele a zdvihátka). Výrobky společnosti splňují ty nejpřísnější platné předpisy. Firma je kvalifikovaným OEM partnerem celé řady současných výrobců motorů, poskytuje zákazníkům komplexní služby přes vývoj, vzorkování a naladění vstřikovací soupravy na daný motor až po sériové dodávky. Společnost je certifikována podle normy ISO 9001, QS 9000 a podle automobilových standardů VDA 6.1.

Výrobky našly své uplatnění zejména v zemích západní Evropy, ale také v Asii, Jižní a Severní Americe a Africe. Mezi klíčové zákazníky patří renomované firmy jako Andoria, Deutz, John Deere, Steyr, Škoda VW, Tatra, Wabco, Zetor a další přední výrobci dieselových motorů.

## **7. Systém poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti**

### **7.1. Motivační program**

Ve společnosti XY mají zavedený Motivační program, který je platný od 1.2.2008. Tento dokument obsahuje přehled hlavních používaných motivačních nástrojů a tím poskytuje zaměstnancům přehled o jejich nárocích a možnostech.

Cílem dokumentu je podpora motivace zaměstnanců a usnadnění jejich orientace v možnostech nabízených zaměstnavatelem. Je také důležitým dokumentem při provádění náboru nových zaměstnanců.

Do Motivačního programu patří:

1. Odměňování
2. Sociální program
3. Vzdělávání
4. Zlepšování
5. Informovanost

#### **1. Odměňování**

Cílem systému odměňování je motivace k vysoké kvalitě odvedené práce zajišťující splnění požadavků zákazníků a k podpoře zvyšování pracovního výkonu zaměstnanců.

Používané nástroje:

- Bonus za odpracování plného měsíčního fondu pracovní doby
- Individuální a týmové prémie za plnění výkonových norem pro zaměstnance DJ a některé DR
- Fond vedoucích
- Speciální prémie a bonusy pro vybrané skupiny zaměstnanců
- Příplatky za práci odpoledne, v noci, v sobotu a neděli, ve svátek, za přesčasovou práci a za vedení směn

- Odměny za výchovu nových zaměstnanců a za zastupování
- Odměna za zprostředkování nového zaměstnance

## **2. Sociální program**

Cílem sociálního programu je stabilizace zaměstnanců formou sociálních výhod usnadňujících zaměstnancům vytvoření souladu jejich osobní potřeby a plnění pracovních povinností.

Nabízené výhody:

- Pracovní doba 7,5 hodiny (bez přestávky na jídlo a oddech)
- Týden dovolené na zotavenou navíc
- Zvýšený rozsah nároku na pracovní volno s náhradou mzdy při důležitých osobních překážkách v práci
- Pružná pracovní doba
- Zajištění závodního stravování, včetně poskytování příspěvku na stravování
- Odměny při životních výročích a odchodu do důchodu
- Poukázky Flexi Pass
- Mimořádné odměny mladým rodinám
- Nápojové automaty v areálu společnosti s výhodnou cenou nápojů
- Kvalitní pracovní obuv a jednotné pracovní oděvy pro všechny zaměstnance D a vybrané profese kategorie THP
- Jednorázový příspěvek na přechodné ubytování nových zaměstnanců

## **3. Vzdělávání**

Cílem systému vzdělávání je zvyšování kvalifikace zaměstnanců a tím vytvoření podmínek ke zvyšování produktivity a kvality odvedené práce.

Aktuální projekty:

- Bezplatné zajišťování kurzů a školení povinných ze zákona, včetně automatického sledování platností těchto školení
- Systém pravidelného vzdělávání typu Q
- Vzdělávání mistrů

- Realizace doplňujících kurzů a školení na základě žádostí příslušných vedoucích zaměstnanců
- Výuka anglického jazyka u klíčových zaměstnanců v oblastech komunikace s anglicky hovořícími partnery
- Vzdělávání nastupujících zaměstnanců
- Rekvalifikace zaměstnanců DJ pro klíčová pracoviště

#### **4. Zlepšování**

Cílem systému zlepšování je podpora kontinuálního zlepšování všech procesů a motivace zaměstnanců k osobní účasti na zvyšování konkurenceschopnosti společnosti.

Aktuální projekty:

- Systém pro podávání zlepšovacích návrhů
- Kontinuální zlepšování
- Pravidelný roční průzkum spokojenosti zaměstnanců
- Sledování spokojenosti nastupujících zaměstnanců
- Připomínkové schránky

#### **5. Informovanost**

Cílem informačního systému je poskytovat zaměstnancům včas dostatek informací o strategii, plánech a očekávání včetně jejich naplňování a tím podpořit jejich identifikaci se společností.

Aktuální projekty:

- Porady vedení společnosti a porady v jednotlivých útvarech
- Vydávání podnikového informačního bulletinu Tryska
- Pravidelné mítinky se zaměstnanci
- Systém komunikace s klíčovými zaměstnanci
- Interní databázový informační systém v prostředí Lotus Notes
- Aplikace iKompas pro kontrolu docházky a osobních dat jednotlivých zaměstnanců
- Informační tabule z oblasti řízení lidských zdrojů



Využívání všech v tomto definovaných nástrojů pro motivaci zaměstnanců je v rukou jednotlivých manažerů a vedoucích zaměstnanců. Tito zaměstnanci hrají klíčovou roli v motivaci a stabilizaci zaměstnanců.

## **7.2. Současné zaměstnanecké výhody**

Jednotlivé zaměstnanecké výhody jsou vyjednány v kolektivní smlouvě. Smlouvu uzavírají zástupci představenstva firmy s předsedy základních organizací OS KOVO akciové společnosti XY.

### **7.2.1. Závodní stravování**

Zaměstnavatel zajišťuje stravování dodávkami obědů do vlastních jídelen a poskytuje stravenky v průběhu ranní, odpolední a noční směny. Zaměstnancům vydává stravenky společnosti Sodexho Pass v hodnotě 60,- Kč. Na stravenky přispívá 22,- Kč a zbytek si zaměstnanec musí dopláct sám. Pro noční směny zajišťuje mraženou stravu. Při odběru dalšího hlavního jídla v průběhu směny zaplatí zaměstnanec plnou cenu.

### **7.2.2. Vzdělávání**

Zaměstnavatel pečuje o vzdělávání zaměstnanců. Ze svých nákladů hradí výdaje na výchovu, vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců, kterou zabezpečují jiné subjekty. Takto byl například financován e-learningový kurz zaměřený na používání základního kancelářského softwaru. V oblasti jazykového vzdělávání je zaveden pravidelný systém ověřování získaných jazykových znalostí zaměstnanců.

Na některé vzdělávací činnosti získal zaměstnavatel finanční prostředky z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. Například na projekt Vzdělávání ke změnám, který byl určen pro mistry a vrcholové manažery a zástupce z řad seřizovačů, technologů a údržby nebo projekt Rozvoj klíčových manažerských dovedností středního a vrcholového managementu.

### **7.2.3. Zdravotní péče**

Zaměstnavatel také hradí ze svých nákladů (pokud tak neučiní zdravotní pojišťovna) zdravotní a preventivní prohlídky související s nástupem do pracovního poměru, výstupem z pracovního poměru, převodem na jinou práci, prací na rizikových pracovištích, prací v noci apod.

### **7.2.4. Poskytování poukázek Flexi Pass**

Každý zaměstnanec dostává poukázky Flexi Pass od společnosti Sodexo Pass. Poukázka je v hodnotě 400,- Kč a každý zaměstnanec ji dostává k výplatě. Poukázku může zaměstnanec využít podle vlastního výběru na sport, kulturu, dovolenou, péči o zdraví nebo na vzdělání. Poukázku lze uplatnit na celém území ČR a doba její platnosti je obvykle 1 rok. Seznamy provozoven, které přijímají poukázky jsou zaměstnancům k dispozici na personálním oddělení či na internetových stránkách [www.sodexo.cz](http://www.sodexo.cz).

Společnost poukázky hradí ze sociálního fondu, který je podle kolektivního vyjednávání stanoven ve výši 1 000 000,- Kč. Poukázky Flexi Pass pohltí částku převyšující tři čtvrtě milionu korun. Vedle toho může ze sociálního fondu čerpat prostředky odborová organizace na aktivity člena odborové organizace a to v hodnotě 300,- Kč dle členské základny vykazované ke konci kalendářního roku. Zbylá část finančních prostředků je určena na krytí mimořádných společenských potřeb zaměstnanců, resp. členů odborové organizace.

### **7.2.5. Jednorázový příspěvek na přechodné ubytování nových zaměstnanců**

Jednorázový příspěvek na přechodné ubytování může získat každý nový zaměstnanec v celkové výši maximálně 3 000,- Kč. Konečná výše jednorázového příspěvku nesmí být vyšší než zaměstnancem doložené již vynaložené náklady na přechodné ubytování v souvislosti s uzavřením pracovního poměru. Podmínkou nároku na výplatu příspěvku tedy je:

- Existence přechodného ubytování v místě výkonu práce doložená např. nájemní smlouvou nebo jiným dokladem znějícím na jméno zaměstnance.
- Doklady na jméno zaměstnance prokazující skutečné vynaložení nákladů na toto přechodné ubytování.
- Trvání pracovního poměru se zaměstnancem včetně podmínky, že se zaměstnancem není jednáno o ukončení tohoto pracovního poměru.
- Souhlas nadřízeného zaměstnance s výplatou tohoto příspěvku.

Příspěvek je příslušnému zaměstnanci vyplacen ve výplatním termínu následujícím po měsíci, kdy předloží výše uvedené doklady. O tento příspěvek může zaměstnanec zažádat pouze jednou, a to nejdříve po ukončení zkušební doby a nejpozději do 6 měsíců od uzavření pracovního poměru.

### 7.2.6. Odměny při životních výročích

Součástí kolektivní smlouvy je i stabilizační program, kterým chce zaměstnavatel posílit věrnost zaměstnanců na co nejdelší dobu.

**Tabulka 3: Výše odměny při dosažení 30, 40 a 50-ti let věku zaměstnance**

<b>Doba nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele ke dni narození zaměstnance</b>	<b>Výše odměny v Kč při 30. narozeninách</b>	<b>Výše odměny v Kč při 40. narozeninách</b>	<b>Výše odměny v Kč při 50. narozeninách</b>
5 let	5 000,-	5 000,-	5 000,-
6 let	6 000,-	6 000,-	6 000,-
7 let	7 000,-	7 000,-	7 000,-
8 let	8 000,-	8 000,-	8 000,-

9 let	9 000,-	9 000,-	9 000,-
10 let	10 000,-	10 000,-	10 000,-
11-20 let		10 000,- + 500,- za každý celý rok nad 10 let (např. za 15 let 12 500,-)	10 000,-
21 let a více			10 000,- + 700,- za každý celý rok nad 20 let (např. za 25 let 13 500,-)

Zdroj: firemní materiály

Odměna je vyplacena zaměstnanci ve výplatním termínu v měsíci, kdy dojde k dosažení životního výročí.

### 7.2.7. Odměny při odchodu do důchodu

Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance při jejich prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu.

**Tabulka 4: Výše odměny při odchodu do důchodu**

Doba nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele ke dni vzniku nároku na důchod		Výše odměny v Kč
5 let		5 000,-
6 let		6 000,-
7 let		7 000,-
8 let		8 000,-
9 let		9 000,-
10-30 let		10 000,-
31 let a více	10 000,- + 1 500,- za každý celý rok nad 30 let (např. za 35 let 17 500,-)	

Zdroj: firemní materiály

### 7.2.8. Mimořádné odměny mladým rodinám

Vedení společnosti podporuje mladé rodiny a stanovuje mimořádné příspěvky u příležitosti těchto významných životních situací zaměstnanců:

- uskutečnění svatby zaměstnance
- narození dítěte zaměstnanci
- nástup dítěte zaměstnance do 1. třídy základní školy

Tyto jednorázové příspěvky může získat každý zaměstnanec, který v den získání nároku není ve zkušební době a zároveň s ním není jednáno o ukončení pracovního poměru. Pokud u zaměstnavatele pracují oba dva manželé (rodiče dítěte) má na tento příspěvek nárok pouze jeden z nich.

**Tabulka 5: Výše jednotlivých příspěvků**

uskutečnění svatby zaměstnance	3 000,- Kč
narození dítěte zaměstnanci	5 000,- Kč
nástup dítěte zaměstnance do 1. třídy základní školy	2 000,- Kč

Zdroj: firemní materiály

Příspěvek je příslušnému zaměstnanci vyplacen ve výplatním termínu následujícím po měsíci, kdy předloží příslušné doklady (oddací list, rodný list, potvrzení o nástupu do první třídy).

### 7.2.9. Týden dovolené na zotavenou navíc

Z kolektivní smlouvy vyplývá, že každý zaměstnanec má nárok na prodloužení dovolené o 1 týden, tedy na celkových 5 týdnů. Zaměstnavatel také může po dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené. Tuto skutečnost musí oznámit nejpozději 14 dnů před jejím počátkem.

### **7.2.10. Zvýšené nároky na pracovní volno s náhradou mzdy při důležitých osobních překážkách na straně zaměstnance**

Mezi zaměstnanecké výhody patří také nadstandardní zvýšení dní, kdy je vyplácena náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance. Zvýšení oproti zákonné úpravě (nařízení vlády č. 590/2006 Sb.) je následující:

- 6 dnů při úmrtí manžela, manželky, druha, družky nebo dítěte a další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- 2 dny k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, manželky, jakož i manžela, manželky sourozence zaměstnance a další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- 2 dny při účasti na pohřbu prarodičů zaměstnance a další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb,
- 3 dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu,
- 2 dny na svatbu vlastního dítěte, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu.

Zaměstnavatel poskytne náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku podle § 199 zákoníku práce.

### **7.2.11. Pracovní doba**

Za zaměstnanecký benefit považuje zaměstnavatel i 7,5 hodinovou pracovní dobu bez přestávky na jídlo a oddech. Podle kolektivní smlouvy je tedy týdenní pracovní doba sjednána na 37,5 hodiny. Smlouva také umožňuje uplatnit pružnou pracovní dobu v případě lepšího využívání pracovní doby a uspokojení osobních potřeb zaměstnanců, resp. vedoucích zaměstnanců.

### **7.2.12. Další benefity**

Pro všechny zaměstnance skupiny D (dělníci) a vybrané profese kategorie THP zajišťuje zaměstnavatel kvalitní pracovní obuv a jednotné pracovní oděvy. Pro

zaměstnanec jsou na pracovišti k dispozici nádoby s pitnou vodou. Benefitem jsou také nápojové automaty s výhodnou cenou nápojů, které jsou v areálu společnosti.

V sociálním programu nejsou vyjmenovány všechny zaměstnanecké výhody. Je to z toho důvodu, že je zaměstnavatel nepovažuje za benefity. Patří sem např. mobilní telefony, bezplatné užívání osobních automobilů, odměny členům statutárních orgánů společnosti.

### **7.3. Daňové řešení**

Pro zaměstnavatele a zaměstnance jsou při poskytování zaměstnaneckých benefitů důležité tyto zákony:

- § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 5 ZDP, který vymezuje daňově uznatelné výdaje,
- § 25 odst. 1 písm. h), j), k), zn) ZDP, který vymezuje daňově neuznatelné výdaje,
- § 6 odst. 7 a 9 ZDP, který vymezuje plnění nezahrnované do předmětu daně a plnění osvobozená od daně z příjmů zaměstnanců,
- § 5 odst. 1 až 2 Zákona o pojistném na sociální zabezpečení, který definuje vyměřovací základ a zúčtovaný příjem a vymezuje, které příjmy se do vyměřovacího základu nezahrnují,
- § 3 odst. 1 až 2 Zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, který také uvádí definici vyměřovacího základu a zúčtovaného příjmu a vymezuje příjmy, které se do vyměřovacího základu nezahrnují,
- a zákoník práce, který umožňuje volnost při sjednávání různých zaměstnaneckých výhod.

Zaměstnavatel plně využívá možnosti hradit jednotlivé zaměstnanecké výhody z daňově uznatelných nákladů, především podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 a podle zásady zákoníku práce „co není zakázáno, je povoleno“. Mezi tyto výhody patří např. odměny při výročích, odměny při odchodu do důchodu nebo jednorázový příspěvek na přechodné ubytování. Protože tyto benefity mají peněžní podobu a zaměstnavatel je

hradí z daňově uznatelných nákladů, zaměstnanci z nich musí platit daň a odvádět z nich pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Výhody, z kterých zaměstnanci nemusí platit daň a pojistné, i přesto že je zaměstnavatel hradí z daňově uznatelných nákladů, jsou např. závodní stravování, závodní preventivní péče nebo pitná voda. Tyto benefity mají nepeněžní charakter a jsou dnes považovány za samozřejmost.

Zaměstnavatel vytváří sociální fond, ze kterého hradí pouze poukázky Flexi Pass. Poukázky proto nejsou zdanitelným příjmem u zaměstnance a také nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

V tabulce 6 jsou pro přehlednost znázorněny všechny zaměstnanecké výhody a jejich způsob hrazení. Je zde také uvedeno daňové řešení u zaměstnance, zda je benefit zdanitelným příjmem a zda je zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení.



**Tabulka 6: Daňové řešení poskytovaných zaměstnaneckých výhod**

<b>Zaměstnanecký benefit</b>	<b>Hrazený z daňově uznatelných nákladů</b>	<b>Hrazený ze sociálního fondu</b>	<b>Zdanitelný u zaměstnance</b>	<b>Zahrnovaný do vyměřovací základu pro pojistné</b>
Závodní stravování	ANO		NE	NE
Vzdělávání	ANO		NE	NE
Zdravotní péče	ANO		NE	NE
Týden dovolené navíc	ANO		ANO	ANO
Odměny při výročích	ANO		ANO	ANO
Odměny při odchodu do důchodu	ANO		ANO	ANO
Poukázky Flexi Pass		ANO	NE	NE
Náhrada mzdy při překážkách	ANO		ANO	ANO
Mimořádné odměny mladým rodinám	ANO		ANO	ANO
Jednorázový příspěvek na přechodné ubytování	ANO		ANO	ANO
Pracovní oděvy a obuv	ANO		NE	NE
Pitná voda	ANO		NE	NE

Zdroj: autorka, firemní materiály

## 8. Spokojenost zaměstnanců

Každý rok organizuje personální oddělení společnosti ankety spokojenosti zaměstnanců (tedy kromě roku 2007, ve kterém byla anketa nahrazena průzkumem v rámci časopisu Tryska). Anonymní dotazníky jsou rozdávány všem zaměstnancům ve společnosti. Anketa je rozdělena do několika oblastí, od znalosti cílů až po pracovní prostředí. Za hranici mezi spokojeností a nespokojeností považuje zaměstnavatel hodnotu 60 %. V roce 2008 bylo odevzdáno nejvíce dotazníků a to 907.

Celkové porovnání jednotlivých oblastí a položených otázek jsou uvedeny v příloze I. Níže jsou uvedeny pouze ty otázky, které se týkají zaměstnaneckých výhod.

- V oblasti osobního rozvoje byla položena jedna otázka:

*Mám možnost různou formou zvyšovat své znalosti a dovednosti (kurzy a školení, předávání zkušeností nadřízeným, přeřazování na různá pracoviště)?*

Spokojenost vyjádřilo pouhých 51,5 % z dotazovaných. Osobní rozvoj se tak umístil na druhé místo největší nespokojenosti zaměstnanců hned za systém odměňování (47,5 %). Je to z toho důvodu, že zaměstnavatel zvyšuje znalosti a dovednosti spíše zaměstnancům na vyšších pozicích.

- Oblast sociálního programu a vedlejších výhod měla 2 otázky:

*Sociální výhody (týden dovolené navíc, příspěvky na obědy, sociální fond,...) je přiměřený současné finanční situaci společnosti?*

Kladně odpovědělo 67,3 % z dotazovaných. Pro zaměstnavatele z toho vyplývá, že zaměstnanci jsou spokojeni se současným stavem sociálních výhod.

*Poukázky FlexiPass jsou vhodným způsobem pro rozdělení sociálního fondu?*

Na tuto otázku odpovědělo kladně 58,4 % z dotazovaných. Hodnota tak nedosáhla přes hranici spokojenosti 60 %. Chyba je především na straně počtu provozoven, které poukázky přijímají.

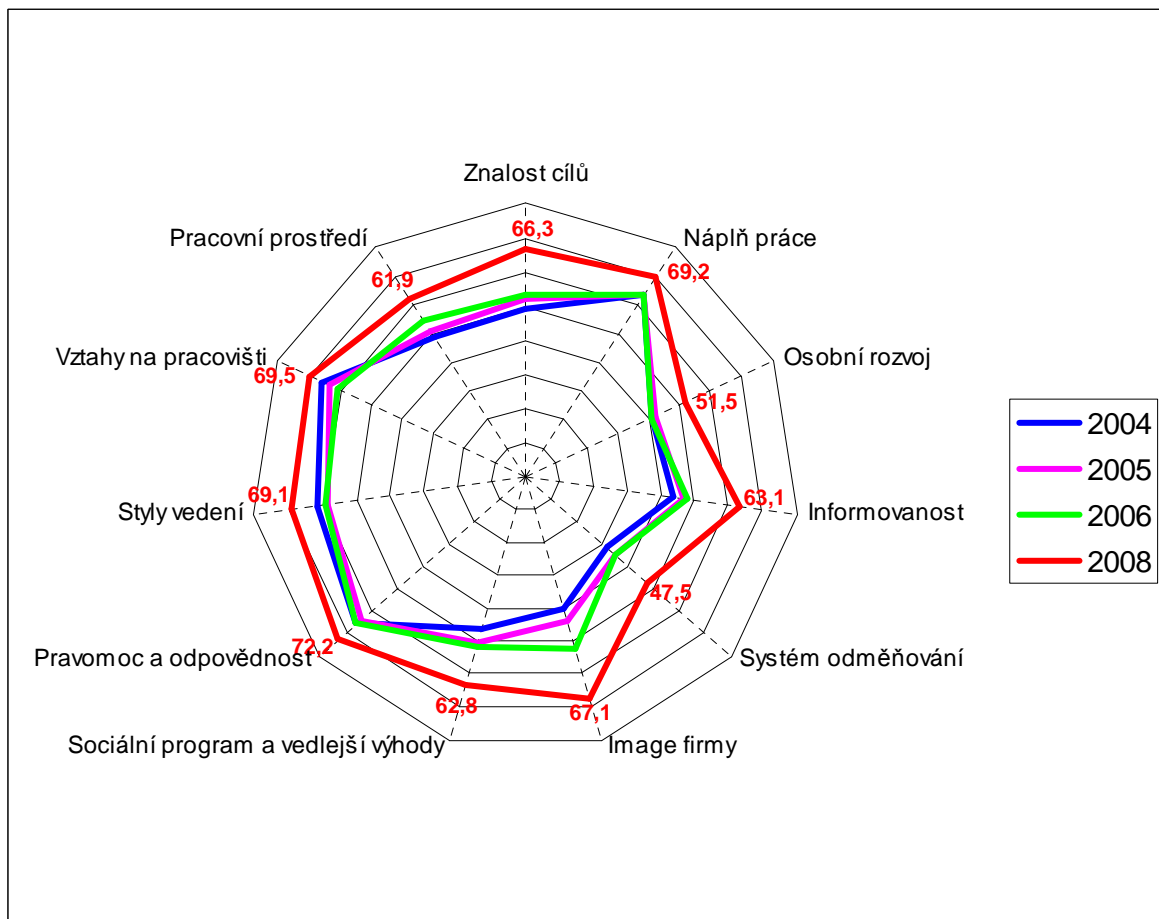
- V oblasti pracovního prostředí zazněla tato otázka:

*Způsob a kvalita stravování mi vyhovuje?*

Spokojeno je 68,7 % z dotazovaných, což je pro zaměstnavatele velmi uspokojivé.

Každým rokem spokojenost zaměstnanců roste, což je patrné z obrázku 1. V roce 2008 činila celková spokojenost 63,7 %.

**Obrázek 1: Spokojenost zaměstnanců**



Zdroj: autorka, firemní materiály

## **9. Analýza a návrh řešení**

System poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti XY je propracovaný a dobře zavedený. Vždy je ale pořád co zlepšovat, hlavně v návaznosti na ekonomickou situaci podniku a na změnu legislativy. Také se musí brát ohled na přání a potřeby zaměstnanců. Návrh řešení by zaměstnavatel mohl použít k zefektivnění dosavadního systému zaměstnaneckých výhod.

### **9.1. Příspěvky na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění**

Zaměstnavatel by měl příspěvek na soukromé životní pojištění a příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem zařadit do svého sociálního programu, protože tyto benefity patří mezi daňově nejvýhodnější a většina konkurenčních firem je svým zaměstnancům poskytuje. Příspěvek na penzijní připojištění je také důležitý pro podporu důchodového systému ČR. Pro zaměstnavatele jsou oba příspěvky daňově uznatelným nákladem, když se k jejich poskytování zaváže v kolektivní smlouvě. U zaměstnance jsou tyto příspěvky osvobozeny od daně z příjmů a od odvodů na sociální a zdravotní pojištění v celkové výši 24 000,- Kč ročně.

Navrhuji, aby zaměstnavatel přispíval 1 000,- Kč na soukromé životní pojištění a 1 000,- Kč na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Nárok na tento příspěvek by měl každý zaměstnanec, který o to požádá a který má pracovní smlouvu na dobu neurčitou. V případě pracovní smlouvy na dobu určitou by měl zaměstnanec nárok až po odpracování šesti měsíců. Zaměstnanec musí mít uzavřenou smlouvu o soukromém životním pojištění nebo o penzijním připojištění u peněžního ústavu, který určí zaměstnavatel.

V následujícím příkladě 1 jsou srovnány varianty použití příspěvků a navýšení mzdy zaměstnance a to z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Je zde počítáno s hrubou měsíční mzdou 16 500,- Kč a zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka.

## **PŘÍKLAD 1**

### **A. U zaměstnance:**

**Tabulka 8: Poskytnutý příspěvek ve výši 2 000,-**

hrubá mzda	16 500,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34 %	5 610,-
základ daně	22 110,-
daň 15% ze zaokrouhleného základu daně	3 330,-
záloha na daň po slevě na poplatníka 2 070,-	1 260,-
SP a ZP zaměstnance 11 %	1 815,-
příspěvek	2 000,-
čistá mzda	15 425,-

Zdroj: autorka

**Tabulka 9: Navýšení mzdy o 2 000,- Kč**

hrubá mzda	18 500,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34 %	6 290,-
základ daně	24 790,-
daň 15 % ze zaokrouhleného základu daně	3 720,-
záloha na daň po slevě na poplatníka 2 070,-	1 650,-
SP a ZP zaměstnance 11 %	2 035,-
čistá mzda	14 815,-

Zdroj: autorka

Při celkovém příspěvku 2 000,- Kč zaměstnanec získá o 610,- Kč více než při navýšení mzdy. Celková úspora za rok je tak 7 320,- Kč. Tato roční úspora je ve srovnání s rokem 2008 menší o 540,- Kč, protože pro rok 2009 se snížily sazby pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

## B. U zaměstnavatele:

**Tabulka 10: Poskytnutý příspěvek ve výši 2 000,- Kč**

hrubá mzda	16 500,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34 %	5 610,-
příspěvek	2 000,-
náklady na zaměstnance	24 110,-

Zdroj: autorka

**Tabulka 11: Navýšení mzdy o 2 000,- Kč**

hrubá mzda	18 500,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34 %	6 290,-
náklady na zaměstnance	24 790,-

Zdroj: autorka

Zaměstnavatel má menší náklady na zaměstnance při využití příspěvku než při navýšení mzdy o 680,- Kč. Za rok tak ušetří 8 160,- Kč za jednoho zaměstnance. Při celkovém počtu zaměstnanců 1 900 bude úspora 15 504 000,- Kč. Ve srovnání s rokem 2008, kdy bylo pojistné 35%, byla úspora větší o 20,- Kč, tedy 700,- Kč na jednoho zaměstnance. Roční daňová úspora pro rok 2009 je 4 800,- Kč na jednoho zaměstnance (roční příspěvek 24 000 \* daň z příjmu právnických osob 20%).

Pro zaměstnavatele je tedy více výhodné přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění než mu zvyšovat mzdu. Příspěvky může zaměstnavatel zasílat pomocí hromadného příkazu k úhradě, kde vyznačí jednotlivé řádky pro jednotlivé zaměstnance nebo může zaslat hromadnou sumu za všechny zaměstnance, kde součástí musí být rozpis částek.

## 9.2. Stravování

Zaměstnavatel vydává stravenky v ceně 60,- Kč a přispívá na ně 22,- Kč. Nevyužívá tak možnost, že si může hodnotu stravenky do výše 55 % zahrnout do daňově uznatelných nákladů. Při využití této možnosti může zaměstnavatel přispívat až 33,- Kč a zaměstnanec by si doplácel 27,- Kč než dnešních 38,- Kč. Měsíční příspěvek pro jednoho zaměstnance by tak byl 693,- Kč, což je daňově uznatelný náklad.

V příkladě 2 srovnávám poskytnutí stravenky se zvýšením mzdy o 693,- Kč. Hrubá mzda je opět 16 500,- Kč a zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka.

### PŘÍKLAD 2

#### A. U zaměstnance:

**Tabulka 12: Poskytnutý příspěvek ve výši 693,- Kč**

hrubá mzda	16 500,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34 %	5 610,-
základ daně	22 110,-
daň 15 % ze zaokrouhleného základu daně	3 330,-
záloha na daň po slevě na poplatníka 2 070,-	1 260,-
SP a ZP zaměstnance 11%	1 815,-
příspěvek	693,-
čistá mzda	14 118,-

Zdroj: autorka

**Tabulka 13: Navýšení mzdy o 693,- Kč**

hrubá mzda	17 193,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34 %	5 846,-

základ daně	23 039,-
daň 15 % ze zaokrouhleného základu daně	3 465,-
záloha na daň po slevě na poplatníka 2 070,-	1 395,-
SP a ZP zaměstnance 11%	1 892,-
čistá mzda	13 906,-

Zdroj: autorka

Čistý příjem zaměstnance je vyšší při použití příspěvku na stravenky o 212,- Kč. Zaměstnanec si však musí přispívat 27,- Kč na den. Při úspoře 212,- Kč se mu příspěvek na den sníží o 10,- Kč (212 Kč / 21 dní).

#### **B. U zaměstnavatele:**

**Tabulka 14: Poskytnutý příspěvek ve výši 693,- Kč**

hrubá mzda	16 500,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34 %	5 610,-
příspěvek	693,-
náklady na zaměstnance	22 803,-

Zdroj: autorka

**Tabulka 15: Navýšení mzdy o 693,- Kč**

hrubá mzda	17 193,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34 %	5 846,-
náklady na zaměstnance	23 039,-

Zdroj: autorka

Zaměstnavatel ušetří 236,- Kč při použití příspěvku na stravné pro jednoho zaměstnance. Tato úspora je větší o 78,- Kč (236 – 158) než při původním příspěvku a zvýšení mzdy ve výši 462,- Kč. Roční daňová úspora při počtu zaměstnanců 1 900 a počtu odpracovaných dnů 252 je 3 160 080,- Kč (1900\*252\*33\*0,20).



### 9.3. Bezplatné užívání osobních automobilů

Bezplatné užívání osobních automobilů není tak daňově výhodné jako příspěvky na pojištění, přesto by měl zaměstnavatel tento benefit zařadit do sociálního programu. Zaměstnavatel automobil poskytuje vybraným zaměstnancům ve firmě, ale nepovažuje ho za zaměstnaneckou výhodu, právě proto že není poskytován všem zaměstnancům. Tento benefit by měl být veřejně znám, protože zvyšuje prestiž firmy a pro vybrané pracovní pozice se stává standardem.

Zaměstnavatel musí do vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné započítat částku 1% vstupní ceny osobního automobilu za každý kalendářní měsíc. Pro zaměstnance i zaměstnavatele se tak zvyšují vyměřovací základy i daň z příjmů.

V příkladě 3 je zobrazen výpočet, pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci osobní automobil k používání i pro soukromé účely. Pro srovnání je uvedena i varianta neposkytnutí této výhody. Hrubá mzda je pro tento výpočet ve výši 30 000,- Kč a vstupní cena osobního automobilu je 400 000,- Kč včetně DPH.

#### **PŘÍKLAD 3**

**Tabulka 16: Poskytnutí automobilu k soukromým účelům**

hrubá mzda	30 000,-
1% vstupní ceny automobilu	4 000,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34%	11 560,-
základ daně	45 560,-
daň 15 % ze zaokrouhleného základu daně	6 840,-
záloha na daň po slevě na poplatníka 2 070,-	4 770,-
SP a ZP zaměstnance 11 %	3 740,-
čistá mzda	21 490,-

Zdroj: autorka

**Tabulka 17: Neposkytnutí automobilu k soukromým účelům**

hrubá mzda	30 000,-
1% vstupní ceny automobilu	0,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34%	10 200,-
základ daně	40 200,-
daň 15 % ze zaokrouhleného základu daně	6 030,-
záloha na daň po slevě na poplatníka 2 070,-	3 960,-
SP a ZP zaměstnance 11 %	3 300,-
čistá mzda	22 740,-

Zdroj: autorka

Zaměstnanec má vyšší čistou mzdu o 1 250,- Kč, pokud nevyužívá automobil k soukromým účelům. Přesto se nedá říci, že poskytování služebního automobilu je nevýhodné. V úvahu se musejí brát náklady na používání vlastního automobilu, které mohou být podstatně vyšší než 1 250,- Kč. Proto je možnost používat služební automobil k soukromým účelům velmi lákavým benefitem.

#### 9.4. Poukázky

Zaměstnavatel poskytuje poukázky Flexi Pass, které pokrývají zaměstnanecké výhody jako je kultura, sport, dovolená, zdravotní péče, nákup léku a vzdělávání. V průzkumu spokojenosti z roku 2008 dosáhla spokojenost s poukázkami 58,4 %. Nízkou hodnotu přisuzuje zaměstnavatel především počtu provozoven, které poukázky přijímají. Další chybou, proč hodnota nepřesáhla 60 %, může být špatná informovanost o výhodnosti poukázek. Zaměstnavatel by měl vedle zveřejňovaného seznamu provozoven seznámit své zaměstnance také s výhodností poukázek.

Výhoda poukázek:

- zaměstnanec neplatí daň z příjmu ani sociální a zdravotní pojištění
- účelové využití poukázek
- svobodná volba pro použití poukázky

- možnost využívání poukázek i rodinnými příslušníky
- zvýšení motivace a výkonnosti zaměstnanců
- uplatnění poukázek na celém území ČR
- administrativní nenáročnost

V příkladě 4 je znázorněna výhoda, pokud zaměstnanec z poukázek neplatí daň a neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění a je srovnána s navýšením mzdy o 400,- Kč. Výše poukázky je 400,- Kč, hrubá mzda 16 500,- Kč a zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka.

#### **PŘÍKLAD 4**

**Tabulka 18: Poskytnutá poukázka ve výši 400,- Kč**

hrubá mzda	16 500,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34 %	5 610,-
základ daně	22 110,-
daň 15% ze zaokrouhleného základu daně	3 330,-
záloha na daň po slevě	1 260,-
SP a ZP zaměstnance 11 %	1 815,-
poukázka	400,-
čistá mzda	13 825,-

Zdroj: autorka

**Tabulka 19: Navýšení mzdy o 400,- Kč**

hrubá mzda	16 900,-
SP a ZP hrazené zaměstnavatelem 34 %	5 746,-
základ daně	22 646,-
daň 15 % ze zaokrouhleného základu daně	3 390,-
záloha na daň po slevě	1 320,-

SP a ZP zaměstnanec 11%	1 859,-
čistá mzda	13 721,-

Zdroj: autorka

Čistá mzda zaměstnanec je vyšší o 119,- Kč při použití poukázky. Reálný příjem zaměstnanec je tak o 42,35 % vyšší než v případě navýšení mzdy (400 / 281).

Zaměstnavatel poukázky hradí ze sociálního fondu. Při přepočtu na celkový počet zaměstnanců 1 900, vyplatí ze sociálního fondu na poukázky částku 760 000,- Kč za rok. Výše sociálního fondu je stanovena na 1 000 000,- Kč. Část zbývajících prostředků (240 000,- Kč) čerpá odborová organizace na aktivity svých členů a na krytí mimořádných společenských potřeb (např. bezúročné půjčky pro člena odborové organizace).

## Závěr

Cílem bakalářské práce bylo vymezit a analyzovat zaměstnanecké výhody související se zákonem o daních z příjmů a zákoníkem práce. Díky novelizaci zákona o daních z příjmů platné od 1.1.2007 a v souvislosti s novým zákoníkem práce se zvýšila možnost hradit zaměstnanecké výhody z daňově uznatelných nákladů na straně zaměstnavatele a také možnost osvobození od daně z příjmů na straně zaměstnance. Zaměstnavatel tak při zavedení zaměstnaneckých výhod posuzuje, zda si je může zahrnout do daňových nákladů a zda se příjem z poskytnutých výhod u zaměstnance daní. Samozřejmě nesmí při zavádění benefitů opomenout rovné zacházení se všemi zaměstnanci a také zákaz diskriminace.

Pokud zaměstnavatel hradí zaměstnanecké výhody z daňově uznatelných nákladů, pak u zaměstnance bývá příjem zdaněn a zpravidla vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Existují samozřejmě výjimky jako je např. závodní stravování do limitu nebo závodní preventivní péče. Na druhou stranu pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanecké výhody ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, pak se u zaměstnance příjem nezdaňuje a nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Zaměstnanecké výhody poskytované ve společnosti XY jsou významnou součástí Motivačního programu, který je ve společnosti zaveden. Jednotlivá plnění slouží samozřejmě k motivaci zaměstnanců a mají také velký význam při náboru nových zaměstnanců. Pro zaměstnance jsou možností k vytvoření souladu mezi soukromým a pracovním životem a ke zlepšení jejich vztahu k zaměstnavateli.

Zaměstnavatel plně využívá možnosti hradit jednotlivé zaměstnanecké výhody z daňově uznatelných nákladů. Z pohledu zaměstnance převládají spíše výhody, které nejsou osvobozeny od daně a které vstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Jedná se ale především o peněžní plnění, které považují zaměstnanci za přínosnější než nepeněžní výhodu.

System zaměstnaneckých výhod vytvořený ve společnosti XY je dobře zavedený a propracovaný. V návaznosti na změny v legislativě a na změny ekonomické situace podniku by měl zaměstnavatel nabídku benefitů neustále zlepšovat a rozšiřovat. Na paměti také musí mít potřeby a přání svých zaměstnanců, které by měl každým rokem vyhodnocovat. Důležité je si uvědomit, že benefit je obecně levnější než navýšení mzdy. Bakalářská práce by společnosti mohla přispět k zefektivnění dosavadního systému poskytování zaměstnaneckých výhod.

## Summary

My bachelor thesis is focused on defining and analyzing of employee's benefits in relation with income tax law and labour code. Today employee's amenities are very important part of reward system. Thanks to law of income tax and labour code reform there is a possibility to refund employee's benefits from tax-deductible expenses on employer's side and possibility to exemption from income taxation on employee's side higher.

Employee has to pay tax from benefits with social and health insurance if employer offers these benefits as tax-deductible expenses. If employer covers benefits from a social fond, net profit or no tax cost employee can apply for tax allowance. There are exceptions when tax allowance is applied by both employer and employee, e.g. for limited consuming.

This thesis sources from an engine injection devices manufacturer. This manufacturer is one of the most important employers in Vysočina region. Employee's benefits offered by employer are important part of Motivation program. In society is a system of employees' amenities well integrated and conducted, but improving and spreading is needed. Most of the benefits are paid by employer from tax-deductible expenses. Only Flexi Pass vouchers can be covered by a social fond. Therefore tax on benefits is applied by employees. Important thing is that offered benefit must be cheaper than salary rising.

Key words: servant, employer, employee's benefits, labour code, income tax

## Seznam použité literatury

- [1] Kleibl, J., Dvořáková, Z., Šubrt, B. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2001. 264s. ISBN 80-7179-389-2.
- [2] Němec, Otakar. Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci. 1. vyd. Praha : VŠE, 2002. 130s. ISBN 80-245-0341-7.
- [3] Koubek, Josef. Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky. 3. vyd. Praha : Management Press, 2001. 367s. ISBN 80-7261-033-3.
- [4] Stýblo, J., Trylč, L., Čornejová, H., Pelech, P., Šenk, Z., dAmbrosová, H., Leštinská, V., Valenta, J. Abeceda personalisty. 2. vyd. Olomouc : ANAG, 2008. 317s. ISBN 978-80-7263-441-5.
- [5] KEJHOVÁ, Hana. Personální management [online]. 25.5.2007 [cit. 2008-10-20]. Dostupné na WWW: <[http://ihned.cz/download/DOT\\_nwsltr/HRManagement\\_2007\\_11.pdf](http://ihned.cz/download/DOT_nwsltr/HRManagement_2007_11.pdf)>.
- [6] Reforma, daně zaměstnanců a odvody pojistného [online]. 2005 [cit. 2008-10-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.csob.cz/bankcz/cz/SME/Infoservis/Finance-dane/Dane-a-ucetnictvi/22290340.htm>>.
- [7] Co jsou zaměstnanecké výhody [online]. c2006 [cit. 2008-10-21]. Dostupné na WWW: <<http://www.porfin.cz/nase-sluzby/pro-firmy-a-organizace/co-jsou-zamestnanecke-vyhody.html>>.
- [8] ŠOBA, Oldřich. Reforma a dopady na penzijní připojištění a životní pojištění [online]. 2008 [cit. 2008-10-22]. Dostupné na WWW: <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?article=21079>>.
- [9] Zaměstnanecké benefity: Motivace pro zaměstnance [online]. 28.3.2008 [cit. 2008-10-22]. Dostupné na WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovni-pravo/zamestnanecke-benefity-zamest-motivace/1000873/48137/>>.



- [10] PFEILEROVÁ, Jaroslava. Závodní preventivní péče z daňového pohledu [online]. 15.10.2007 [cit. 2008-10-22]. Dostupné na WWW: <[http://www.admed.cz/?cont=zavodni\\_pece&pod=dane](http://www.admed.cz/?cont=zavodni_pece&pod=dane)>.
- [11] Zaměstnanecké výhody [online]. c2000-2009 [cit. 2008-10-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.finance.cz/firmy/informace/zamestnanecke-vyhody/>>.
- [12] ANDRLÍK, Břetislav. Daně u nápojů na pracovišti [online]. 18.6.2008 [cit. 2008-10-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=17&server=1&article=22484>>.
- [13] FIALKOVÁ, Lenka. Daň z příjmů 2007: co se mění? [online]. 24.01.2007 [cit. 2008-10-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.penize.cz/18604-dan-z-prijmu-2007-co-se-meni>>.
- [14] ANDRLÍK, Břetislav. Doprava do práce na náklady zaměstnavatele [online]. 2.7.2008 [cit. 2008-10-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?section=17&server=1&article=22614>>.
- [15] SOUKUPOVÁ, Klára. Zaměstnanecké benefity zvyšují vyměřovací základ [online]. 16.6.2008 [cit. 2008-10-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-zvysuji-vymerovaci-zaklad/>>.
- [16] KNAP, CHODOUNSKÁ. Zaměstnanecké benefity: výhodná transakce pro všechny [online]. 17.11.2007 [cit. 2008-11-02]. Dostupné na WWW: <[http://financnimanagement.ihned.cz/2-22360790-T0W000\\_d-3b](http://financnimanagement.ihned.cz/2-22360790-T0W000_d-3b)>.
- [17] TREZZIOVÁ, Dana. Reforma veřejných financí ovlivní i benefity ve firmách [online]. 14.11.2007 [cit. 2008-11-02]. Dostupné na WWW: <[www.prkpartners.cz/obrazek.php?id=782](http://www.prkpartners.cz/obrazek.php?id=782)>.
- [18] RUML, Michal. Ušetřete na daních pomocí zaměstnaneckých benefitů [online]. 12.10.2007 [cit. 2008-11-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/132524/>>.
- [19] Firemní materiály

## Seznam tabulek a obrázků

Tabulka 1: Typy benefitu podle preference	str. 28
Tabulka 2: Poskytování benefitů z pohledu daně z příjmů	str. 29
Tabulka 3: Výše odměny při dosažení 30, 40 a 50-ti let věku zaměstnance	str. 37
Tabulka 4: Výše odměny při odchodu do důchodu	str. 38
Tabulka 5: Výše jednotlivých příspěvků	str. 39
Tabulka 6: Daňové řešení poskytovaných zaměstnaneckých výhod	str. 43
Tabulka 8: Poskytnutý příspěvek ve výši 2 000,-	str. 47
Tabulka 9: Navýšení mzdy o 2 000,- Kč	str. 47
Tabulka 10: Poskytnutý příspěvek ve výši 2 000,- Kč	str. 48
Tabulka 11: Navýšení mzdy o 2 000,- Kč	str. 48
Tabulka 12: Poskytnutý příspěvek ve výši 693,- Kč	str. 49
Tabulka 13: Navýšení mzdy o 693,- Kč	str. 49
Tabulka 14: Poskytnutý příspěvek ve výši 693,- Kč	str. 50
Tabulka 15: Navýšení mzdy o 693,- Kč	str. 50
Tabulka 16: Poskytnutí automobilu k soukromým účelům	str. 51
Tabulka 17: Neposkytnutí automobilu k soukromým účelům	str. 52
Tabulka 18: Poskytnutá poukázka ve výši 400,- Kč	str. 53
Tabulka 19: Navýšení mzdy o 400,- Kč	str. 53
Obrázek 1: Spokojenost zaměstnanců	str. 45

## **Seznam příloh**

Příloha I – Anketa spokojenosti zaměstnanců

## Příloha I – Anketa spokojenosti zaměstnanců

oblast	otázka	2004	2005	2006	2008	
Znalost cílů	1a	Jsem pravidelně a srozumitelně informován o strategii společnosti	41,60%	44,20%	46,39%	63,54%
	1b	Jsem pravidelně informován o dílčích cílech a úkolech jednotlivých útvarů	45,40%	47,40%	48,92%	59,59%
	1c	Vím, proč tu kterou činnost dělám a jak se tím podílím na naplnění strategie společnosti	61,20%	63,50%	64,75%	75,84%
Náplň práce	2a	Dělám to co mě baví	64,20%	65,10%	64,20%	70,30%
	2b	Je maximálně využita má kvalifikace	63,20%	62,00%	60,40%	68,20%
Osobní rozvoj	3a	Mám možnost různou formou zvyšovat své znalosti a dovednosti	40,60%	42,30%	40,20%	51,50%
Informovanost	4a	Jsem informován o současné celkové situaci společnosti	38,70%	42,20%	44,30%	61,80%
	4b	Jsem včas a dobře informován o změnách týkajících se mého útvaru a vykonávaných činností	49,00%	51,30%	51,40%	64,40%
Systém odměňování	5a	Výše mé mzdy je přímo úměrná výsledkům mé práce	35,70%	37,80%	37,50%	50,70%
	5b	Systém odměňování mě motivuje k vyšším výkonům a umožňuje mi ovlivnit můj výdělek	27,50%	31,20%	31,90%	44,30%
Image firmy	6a	Vážím si skutečnosti, že pracuji právě pro společnost XY				70,60%
	6b	Doporučím společnost XY jako zaměstnavatele svému známému				66,80%
	6c	Společnost je dostatečně prezentována veřejností	40,50%	44,00%	52,10%	64,70%
Sociální program a vedlejší výhody	7a	Sociální program je přiměřený finanční situaci společnosti	53,20%	57,30%	56,70%	67,30%
	7b	Poukázky FlexiPass jsou vhodným způsobem pro rozdělení sociálního fondu	38,90%	43,00%	46,20%	58,40%
Pravomoc a odpovědnost	8a	Nesu odpovědnost odpovídající mé kvalifikaci a pracovnímu zařazení	74,60%	71,70%	72,00%	78,90%
	8b	Ke své odpovědnosti mám přiměřené pravomoci	56,10%	55,60%	57,30%	65,50%
Styly vedení	9a	Můj vedoucí pravidelně hodnotí výsledky mé práce	59,30%	56,80%	57,40%	68,60%

	9b	Nadřízený efektivně organizuje práci ve svém týmu	61,40%	58,90%	58,50%	69,10%
	9c	Nadřízený umí jednat s podřízenými a kolegy	63,00%	59,50%	60,10%	69,40%
Vztahy na pracovišti	10a	Na pracovišti se chováme jako tým	65,60%	63,00%	60,60%	69,50%
Pracovní prostředí	11a	Jsem spokojen se svým pracovním prostředím (pracoviště, budova, sociální zařízení atd.)				57,2%
	11b	BOZP je vhodně zajištěno a nehrozí nebezpečí pracovních úrazů	55,10%	58,60%	60,40%	66,10%
	11c	Způsob a kvalita stravování mi vyhovuje	51,10%	51,80%	56,80%	68,70%
	11d	Technické vybavení (stroje, nářadí, PC,...) odpovídá požadované kvalitě práce	40,00%	41,60%	44,70%	55,40%