

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

**Ekonomická fakulta**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2009**

**Bc. Hana Vejborová**

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA**

---

Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku  
pro české firmy  
Katedra: Účetnictví a financí

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Poskytování benefitů zaměstnancům  
z hlediska daňové optimalizace obchodní společnosti**

Providing benefits to employees from the point  
of view of company tax optimisation

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Václav Boněk

Autor:

Bc. Hana Vejborová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a financí  
Akademický rok: 2007/2008

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Hana VEJBOROVÁ**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**  
Název tématu: **Poskytování benefitů zaměstnancům z hlediska daňové optimalizace obchodní společnosti**

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

Cíl práce: Analyzovat, jaké benefity může zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům, které poskytnuté benefity jsou u něj daňově uznatelným nákladem, a zda představují zdani-  
telný příjem zaměstnance či nikoliv. U vybrané konkrétní obchodní společnosti zjistit rozsah  
poskytovaných benefitů, ověřit, jak ovlivňují daňový základ a daň z příjmů této obchodní  
společnosti, a navrhnout případné úpravy poskytovaných benefitů.

Metodický postup:

1. Principy zdanění příjmů ze závislé činnosti
2. Možnost poskytování benefitů z hlediska pracovněprávních předpisů
3. Třídění možných benefitů z hlediska daňové uznatelnosti nákladů na ně a dále z hlediska  
případného zdanění u příjemce benefitů
4. Jak lze poskytováním benefitů optimalizovat daň z příjmů právnických osob
5. Zjištění reálného rozsahu benefitů u konkrétní obchodní společnosti
6. Dopad poskytovaných benefitů do základu daně obchodní společnosti
7. Návrhy na úpravu systému benefitů v dané společnosti
8. Závěr

Rozsah grafických prací:  
Rozsah pracovní zprávy: **60 - 70 stran**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Pelc V.: Zaměstnanecké benefity 2008, Linde, 2008  
Kahle B., Doležilek J., Vysokajová M.: Zákoník práce - komentář, ASPI 2008 (popř. jiný komentář k současnému znění zákoníku práce)  
Pelech P., Pelc V.: Daně z příjmů s komentářem, Anag 2008  
Vlach. P., Rylová Z.: Reforma daní z příjmů od roku 2008, Sagit 2008  
Vybíhal V.: Zdanění příjmů fyzických osob 2008, Grada Publishing 2008  
Pelech P.: Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2008, Linde 2008  
www.mfcr.cz  
www.mpsv.cz  
odborné časopisy (zejm. DHK, Daně a právo v praxi, Práce a mzda)

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Václav Boněk**  
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání diplomové práce: **19. března 2008**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2009**

  
prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.  
děkanka

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

  
prof. Ing. František Střeleček, CSc., Dr.h.c.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 19. března 2008

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Poskytování benefitů zaměstnancům z hlediska daňové optimalizace obchodní společnosti“ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že tato práce je mým původním autorským dílem.

V Českých Budějovicích dne .....

.....

podpis

## **Poděkování**

Děkuji panu Ing. Václavu Boňkovi za udělení tématu a odborných rad, které mi poskytl v průběhu zpracování diplomové práce. Dále pak děkuji panu Ing. Václavu Müllerovi, majiteli firmy DELTA Kardašova Řečice, a. s. a ekonomovi této společnosti panu Vlastimilu Karáskovi za svolení použít interní firemní informace pro vypracování mé práce.

## **Souhrn**

Hlavní myšlenkou této diplomové práce je analyzování benefitů, které zaměstnavatelé mohou poskytovat svým zaměstnancům s ohledem na dopad do základu daně z příjmu fyzických a právnických osob. U jednotlivých zaměstnaneckých výhod jsou sledovány daňové a odvodové výhody, zda jsou daňově uznatelným nákladem či nikoliv a zda představují zdanitelný příjem zaměstnance. Benefity byly sledovány u společnosti DELTA a. s. se sídlem v Kardašově Řečici. V této společnosti byl zjišťován jejich rozsah, dopad do základu daně a následně posouzeno, zda je vhodné provést úpravu benefitního systému či nikoliv.

**Klíčová slova:** benefit, hrubá mzda, superhrubá mzda, daň z příjmu fyzických osob, daň z příjmu právnických osob, daňový základ, sociální pojištění, zdravotní pojištění

## **Abstract**

The main idea of this diploma thesis is to analyse benefits, which can be provided by employers to their employees with regard to the impact on the personal income tax base and corporate income tax base. The analysed employee benefits include tax and deduction benefits, whether they can be regarded as tax deductible expenses and whether they are included in the taxable income of an employee. The benefits provided in DELTA a. s. based in Kardašova Řečice were analysed. Their extent and impact on the tax base were examined in this company. The thesis also examines, whether it is appropriate to adjust the benefit system or not.

**Key words:** benefit, gross wages, super-gross wages, personal income tax, corporate income tax, tax base, social insurance, health insurance

## T e o r e t i c k á   č á s t

<b>1. Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2. Literární rešerše.....</b>	<b>12</b>
<b>3. Principy zdanění příjmů.....</b>	<b>13</b>
3.1 Uvedení do problematiky .....	13
3.2 Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně .....	14
3.3 Postupy při zdaňování příjmů ze závislé činnosti .....	15
3.3.1 Varianta I.....	16
3.3.1.1 Výpočet měsíční daňové povinnosti .....	17
3.3.1.2 Roční zúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti.....	17
3.3.1.3 Slevy na dani .....	19
3.3.1.4 Daňové zvýhodnění.....	21
3.3.1.5 Nezdánitelné části základu daně .....	22
3.3.2 Varianta II.....	24
3.3.3 Varianta III.....	25
3.3.4 Varianta IV.....	26
3.3.5 Varianta V .....	27
<b>4. Možnost poskytování benefitů z hlediska pracovněprávních předpisů.....</b>	<b>22</b>
4.1 Úprava zaměstnaneckých výhod z hlediska právních předpisů .....	30
4.2 Možnosti poskytování benefitů v praxi .....	31
<b>5. Třídění možných benefitů.....</b>	<b>30</b>
5.1 první skupina .....	39
5.1.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.....	40
5.1.2 Příspěvky a příspěvky na stravování a nápoje .....	42
5.1.4.1 Školení a doškolování v oborech souvisejících s podnikáním .....	44
5.2 druhá skupina.....	39
5.2.1.1 Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání.....	46
5.2.3 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna .....	46
5.2.6.1 Služební auto i pro soukromé účely zaměstnance.....	47
5.3 třetí skupina .....	39
5.3.3 Kultura, sport .....	48
5.3.6.3 Půjčky při živelné pohromě .....	49
<b>6. Jak lze poskytováním benefitů optimalizovat daň z příjmů právnických osob.....</b>	<b>43</b>
<b>7. Metodika.....</b>	<b>58</b>



# P r a k t i c k á   č á s t

<b>8. Základní identifikační údaje o společnosti.....</b>	<b>59</b>
<b>9. Zjištění reálného rozsahu benefitů u konkrétní obchodní společnosti.....</b>	<b>62</b>
9.1 Způsob odměňování pracovníků v analyzované firmě.....	62
9.2 Benefity poskytované firmou DELTA Kardašova Řečice, a. s.....	64
9.2.1 Příspěvky na závodní stravování.....	65
9.2.2 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým.....	66
9.2.3 Příspěvky na životní pojištění.....	68
9.2.4 Prodloužená dovolená.....	71
9.2.5 Přechodné ubytování pro zaměstnance.....	75
9.2.6 Věrnostní a stabilizační plnění.....	77
9.2.7 Služební automobil i pro soukromé účely.....	80
<b>10. Dopad poskytovaných benefitů do základu daně obchodní společnosti.....</b>	<b>82</b>
10.1 Příspěvky na závodní stravování.....	82
10.2 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým.....	84
10.3 Příspěvek na životní pojištění.....	84
10.4 Prodloužená dovolená.....	86
10.5 Přechodné ubytování pro zaměstnance.....	88
10.6 Věrnostní a stabilizační plnění.....	90
10.7 Služební automobil i pro soukromé účely.....	91
<b>11. Návrhy na úpravu systému benefitů v dané společnosti.....</b>	<b>93</b>
<b>12. Závěr.....</b>	<b>99</b>
<b>13. Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>101</b>
<b>14. Seznam příloh.....</b>	<b>102</b>

# 1. Úvod

Pro řadu zaměstnavatelů je poskytování benefitů svým zaměstnancům levnější a efektivnější záležitostí, než zvyšování mzdy. Je tomu tak proto, že mzda je zatížena daněmi a odvody na pojistném, avšak benefity jsou často zvýhodněny jak daňově, tak odvodově.

Za **zaměstnanecké výhody** (benefity) jsou považována plnění, která plynou od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy. Na tato plnění zaměstnanec nemá právní nárok. Nejčastěji jsou poskytovány na základě ustanovení ve vnitřním předpisu firmy či dohody v pracovní smlouvě nebo dohody mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě. Zaměstnanecké benefity jsou formy odměn, které firma poskytuje zaměstnancům za to, že pro ni pracují. Nebývají vázány na výkon pracovníka, avšak někdy se při jejich poskytování přihlíží např. k funkci, zásluhám a postavení zaměstnance v organizaci. Tyto výhody zaměstnavatel poskytuje ke mzdě za vykonanou práci. Mohou mít jak peněžitou, tak i nepeněžitou formu. Tvoří část příjmu ze závislé činnosti a pro zaměstnance představují dodatečné zvýhodnění. Odhaduje se, že hodnota benefitů činí téměř 10 % hrubých příjmů zaměstnanců.

Typické znaky zaměstnaneckých výhod:

- ✓ stimulují obvykle k dlouhodobému výkonu,
- ✓ nejsou závislé na zásluhách, jejich rozsah se zvyšuje s postavením zaměstnance v organizaci a délkou pracovního poměru,
- ✓ nejsou vnímány jako výhody všemi zaměstnanci (např. mladý pracovník nepocítuje potřebu firemního penzijního připojištění),
- ✓ jsou rozmanité (velké firmy nabízejí širokou škálu benefitů oproti malým firmám),
- ✓ většinou jejich zavedení kopíruje módní trendy, ale nejsou podloženy racionální analýzou,
- ✓ je obtížné je zrušit, jelikož zaměstnanci jejich zavedení vnímají jako přirozenou součást pracovního vztahu, než jako nadstandardní péči,
- ✓ snaží se odrazovat zaměstnance, aby ukončili pracovní poměr,
- ✓ pozitivně působí na spokojenost s prací.

Žádná firma se v současné době neobejde bez efektivního systému motivování svých pracovníků, jelikož nároky zaměstnanců neustále rostou. Poskytování benefitů je součástí personální politiky a tedy účinným nástrojem personálního managementu. Důvodem pro jejich

poskytování je nedostatek kvalitních zaměstnanců. Právě zaměstnanecké benefity pomáhají mnohým firmám přilákat nové pracovníky či zvyšovat jejich loajalitu. Slouží také k posílení pozitivního vztahu pracovníků k podniku, k jejich stabilizaci, spokojenosti a relaxaci. Dále mají za úkol zvýšit produktivitu a naopak snížit fluktuaci pracovníků.

Trh s benefity se neustále vyvíjí. Obzvláště v době, kdy je stále těžší sehnat a udržet si dobrého zaměstnance, se firmy předhánějí v hledání nových forem benefitů. Vývoj tohoto trhu je rozmanitý, přes stravenky, penzijní připojištění, životní pojištění, volnočasové benefity, až po tzv. systém kafetérií či dárky v podobě zážitků. Jejich počet a charakter závisí na možnostech zaměstnavatele či potřebách zaměstnanců a velmi často jsou předmětem kolektivního vyjednávání.

Poptávka po benefitech je u jednotlivých profesích a v hospodářských sektorech různá. Tato poptávka u zaměstnanců bude stále rozličnější s ohledem na jejich profesní a mimoprofesní orientaci. V České republice převažují krátkodobě orientované benefity, které mají převážně hmotný charakter (stravenky, služební automobil apod.), naopak v západní Evropě se klade důraz na poskytování dlouhodobých benefitů, které jsou zaměřené na budoucnost (jako penzijní připojištění, pojištění pro případ smrti apod.). Předpokládá se, že v budoucnu většina zaměstnavatelů u nás přejde k poskytování dlouhodobě orientovaných benefitů či, že se rozšíří poptávka po volnočasových benefitech, tak jak tomu je v současné době v zemích Evropské Unie.

Význam benefitů je rozsáhlý. Pomineme-li jejich motivační přínos, pak je pro zaměstnavatele a zaměstnance důležité, zda mají benefity konkrétní dopady na daň z příjmu, tedy zda jsou od této daně osvobozeny, zahrnuty do daňově uznatelných nákladů či dokonce vyjmuty z vyměřovacího základu na pojistné. Z ekonomického hlediska mají především vliv na úsporu mzdových nákladů s ohledem na daňové a odvodové úlevy. A právě těmito zvýhodněními, které benefity přinášejí se ve své práci budu zabývat.

## 2. Literární rešerše

Kniha „**Zaměstnanecké benefity v roce 2009**“ (Pelc, V. 2009) tematizuje daňové a odvodové aspekty benefitů, tedy to co je pro posuzování výhodnosti konkrétních benefitů podstatné. V každé části je uvedena stručná charakteristika příslušného benefitu, daňový a pojistný režim, příp. odkazy na použitelnou judikaturu a příklady forem plnění.

Z této publikace jsem využila kapitoly „charakteristika zaměstnaneckých benefitů“ a „daňová a odvodová váha zaměstnaneckých benefitů“. Nejvíce údajů pro zpracování diplomové práce jsem čerpala z části pod názvem „jednotlivé zaměstnanecké benefity“, jejichž využití je jak v teoretické, tak praktické části práce.

Kniha „**Zdaňování příjmů fyzických osob 2009**“ (Vybíhal, V. 2009) je určena poplatníkům, kteří se zajímají o problematiku zdaňování příjmů fyzických osob. Tato publikace podrobně informuje o daních z příjmů fyzických osob s důrazem na názorný výklad daňových situací na příkladech. Do textové části jsou zpracovány změny vyplývající z posledních novel zákona o daních z příjmů, zákona o nemocenském pojištění a dalších právních předpisů.

Z této knihy jsem čerpala údaje z kapitoly „zdaňování příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“ a to převážně z části, která se týkala variantních postupů při zdaňování příjmů. Tyto informace byly použity v části 3.3. Dále pak pro teoretickou část byly využity poznatky z oddílu „daňové vztahy k zahraničí (vybrané problémy)“.

Kniha „**Abeceda mzdové účetní**“ (Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., aj. 2008.) pojednává o problematice mzdové agendy a vysvětluje to, co sice mzdová účetní neovlivní, ale s čím se při výkonu své činnosti setkává a co musí zabezpečovat.

Kapitolu „daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků“ z této knihy jsem použila do části 3.3. Z této problematiky jsem především využila informace o nezdanitelných částech základu daně, slevách na dani a daňovém zvýhodnění.

Z internetových stránek „<http://business.center.cz/business/pravo/zakony>“ jsem využila nejrůznější zákony. Např. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění novely zákona č. 267/2006 Sb., jehož poznatky jsem především použila v teoretické části diplomové práce, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění novely zákona č. 264/2006 Sb., Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění novely zákona č. 264/2006 Sb.

## **3. Principy zdanění příjmů ze závislé činnosti**

### **3.1 Uvedení do problematiky**

Příjmy fyzických osob zákon o daních z příjmů rozděluje do jednotlivých skupin podle druhů příjmů. Tím vznikají tzv. dílčí základy daně. Zákon o daních z příjmů uvádí 5. dílčích daňových základů, a to:

1. příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky (§ 6)
2. příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti (§ 7)
3. příjmy z kapitálového majetku (§ 8)
4. příjmy z pronájmu (§ 9)
5. ostatní příjmy (§ 10)

Pro každou skupinu příjmů jsou stanovena odlišná pravidla zdanění. Zdaňování příjmů fyzických osob vychází z principu, že výše uvedené druhy příjmů se po skončení kalendářního roku zahrnou do daňového přiznání. Součtem jednotlivých dílčích základů daně je poté zjištěn celkový základ daně, ze kterého se po určitých úpravách prostřednictvím daňové sazby a případných slev na dani vypočte daň. Oproti této dani se poté uplatní zaplacené či sražené zálohy na daň. Po jejich zohlednění je zjištěna výše daňového nedoplatku či přeplatku.

Ve této části diplomové práce se pokusím zanalyzovat principy zdanění jednoho z dílčích základů, a to u příjmů ze závislé činnosti.

Za **závislou činnost** považujeme činnost, která je skutečně závislá na osobě plátce. Hlavní prvek závislosti je dán povahou vykonávané činnosti (práce vykonávaná výhradně pro jednoho zaměstnavatele, přičemž nemusí být uskutečňována pouze na jednom místě). Může se jednat o činnost krátkodobou (např. jednodenní) i dlouhodobou. Podstatným rysem závislé činnosti je skutečnost, že není vykonávána zcela nezávisle, tzn. pod vlastním jménem, na vlastní účet a s vlastní odpovědností poplatníka, ale naopak dle pokynů toho, kdo odměnu za vykonanou práci vyplácí (plátce). Naopak o závislou činnost **nejde**, jedná-li se o specializovanou činnost vykonávanou pouze krátkodobě či nesoustavně, jejíž výkon je podmíněn faktory, které jsou do značné míry nezávislé na vůli zadavatele (např. práce závislé na počasí, sezónní práce, práce podmíněné realizací jednorázové zakázky apod.).

**Příjmy ze závislé činnosti** jsou příjmy z pracovněprávního, služebního nebo členského poměru i jiného poměru, při kterém je poplatník tohoto příjmu povinen dbát příkazů plátce. Mezi tyto příjmy patří např. příjmy členů družstev, společníků, jednatelů s. r. o., které vyplývají z činnosti pro společnost, komanditistů v komanditní společnosti, příjmy likvidátorů, odměny členům statutárních orgánů, dalších orgánů právnických osob apod. Za příjmy ze závislé činnosti se tudíž považují příjmy, které zaměstnavatel vyplácí svému zaměstnanci. Pojmy „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“ nejsou vymezeny zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, jedná se pouze o legislativní zkratky, blíže specifikované zákoníkem práce. Za *zaměstnance* označuje zákon o daních z příjmů každou fyzickou osobu, která má příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky. Přitom není stanoveno v jakých intervalech, kdy, jak často a v jaké formě mají příjmy plynout, aby bylo možné osobu považovat za zaměstnance dle tohoto zákona. *Zaměstnavatelem* je subjekt, který příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky poskytuje a to i když není zaměstnavatelem podle pracovněprávních předpisů. Plátce daně (zaměstnavatel) odvádí z těchto příjmů zálohu na daň (daň strženou ze zaměstnancova příjmu) přímo za svého zaměstnance správci daně.

Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky se zdaňují zpravidla formou měsíční zálohy na daň. Zálohu na daň či daň vypočítává a odvádí plátce daně (zaměstnavatel) pod svojí majetkovou odpovědností.

### **3.2 Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně**

Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně jsou upraveny v § 3 odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Dále za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují (viz. § 6 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu)

- a) **náhrady cestovních výdajů** poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše, která je stanovena zákoníkem práce pro zaměstnance jehož zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejichž náklady na platy jsou zabezpečovány z rozpočtu zřizovatele.

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou při:

- ✓ pracovní cestě,
- ✓ cestě mimo pravidelné pracoviště,
- ✓ cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce,

- ✓ přeložení,
- ✓ přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- ✓ výkonu práce v zahraničí.

Mezi druhy cestovních náhrad patří:

- ✓ jízdní výdaje,
- ✓ jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny,
- ✓ výdaje za ubytování,
- ✓ stravné,
- ✓ nutné vedlejší výdaje.

Jestliže zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci náhrady vyšší, než jsou limity uvedené v zákoníku práce, rozdíl mezi limitem a vyšší náhradou je zdanitelným příjmem zaměstnance a zároveň pro něj představuje benefit.

- b) hodnota osobních **ochranných pracovních prostředků**, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných dle zvláštního předpisu. I poskytnuté ochranné nápoje nejsou předmětem daně zaměstnance.
- c) **částky, které zaměstnanec přijal zálohově od zaměstnavatele**, aby je jeho jménem vydal, nebo částky, kterými zaměstnavatel zaměstnanci hradí prokázané výdaje, které zaměstnanec vynaložil ze svého.

Zaměstnavatel může zaměstnanci tyto částky vyplácet i formou paušálu. Pokud je paušální částka stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů, tento paušál není zdanitelným příjmem zaměstnance.

- d) **náhrady za opotřebení vlastního náradí**, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce zaměstnance dle zákoníku práce.

### 3.3 Postupy při zdaňování příjmů ze závislé činnosti

V praxi se setkáváme s mnoha způsoby zdaňování příjmů ze závislé činnosti. Je nutné řešit různé daňové situace, u kterých se posuzují informace vážící se ke konkrétnímu příjmu poplatníka.

Je zapotřebí zohlednit:

- ✓ zda poplatník podepsal prohlášení k dani,
- ✓ výši měsíčního příjmu v Kč,
- ✓ zda se zdroj příjmu nachází na území České republiky,
- ✓ o jaký příjem ze závislé činnosti (popř. funkční požitky) se jedná,
- ✓ zda poplatník je rezidentem (tuzemskou osobou) České republiky,
- ✓ výše měsíční zdanitelné mzdy v Kč.

**Příjmy**, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob vymezuje § 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Tyto příjmy jsou rozděleny do 5 skupin. Jedná se o příjmy:

- ✓ ze závislé činnosti a z funkčních požitků,
- ✓ příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- ✓ příjmy z kapitálového majetku,
- ✓ z pronájmu,
- ✓ ostatní příjmy.

Výše uvedené příjmy mohou mít peněžitou i nepeněžitou podobu či mohou být dosaženy směnou.

Pojem **mzda** vymezuje zákoník práce jako peněžité plnění či plnění nepeněžité hodnoty, kterou poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel za vykonanou práci. Jedná se tedy o odměnu za práci v pracovně právním vztahu. Poskytuje se dle složitosti, odpovědnosti, namáhavosti práce či podle obtížnosti pracovních podmínek nebo pracovní výkonnosti. Je ujednána kolektivní, pracovní smlouvou, popř. vnitřním předpisem či mzdovým výměrem. Mzdu musí zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat před začátkem výkonu práce, za kterou mu má tato mzda příslušet.

Existuje řada variant výpočtu konkrétní daňové povinnosti. V následujícím textu se pokusím objasnit význam daňového režimu každé varianty.

### **3.3.1 Varianta I**

U této varianty předpokládáme, že poplatník **podepsal prohlášení k dani**. Zaměstnanec si sám deklaruje, kterého zaměstnavatele považuje za hlavního podepsáním tzn. „prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob k příjmům ze závislé činnosti a funkčním požitkům“. Každý poplatník si zvolí jednoho zaměstnavatele, u kterého toto prohlášení podepíše. Uvedené

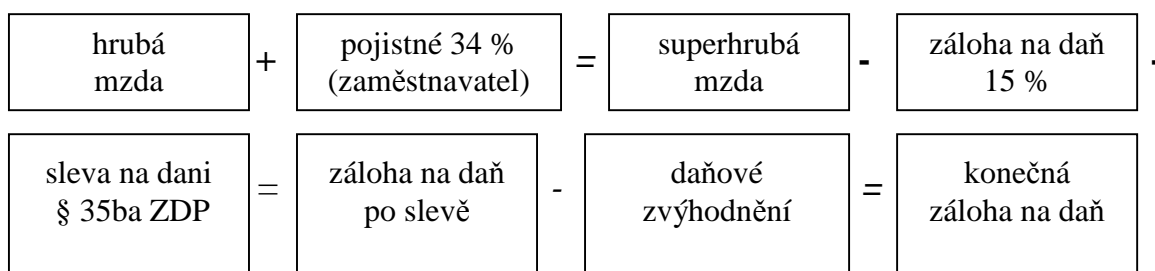


prohlášení slouží poplatníkovi k uplatnění slev na dani během zdaňovacího období. Tohoto zaměstnavatele je možné v průběhu zdaňovacího období měnit.

### 3.3.1.1 Výpočet měsíční daňové povinnosti

Nejprve je nutné vymezit základ daně. **Základem daně** (dílčím základem daně) jsou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků zvýšené o částku pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (ve výši 25 %) a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (9 %), které je povinen platit zaměstnavatel sám za sebe. Takto stanovená částka „tzn. superhrubá mzda“ se následně zaokrouhlí buď na celé koruny nahoru (pokud je základ daně nižší než 100 Kč), popř. na celé stokoruny nahoru (pokud je základ daně vyšší než 100 Kč). Z této částky se vypočte **měsíční záloha na daň** ve výši **15 %**. Vypočtená záloha se následně sníží o **slevy na dani** podle § 35ba) zákona o daních z příjmů, ve výši 1/12 ročního nároku. Záloha na daň po slevě se sníží o uplatněné **daňové zvýhodnění na vyživované dítě** podle § 35 c) zákona o daních z příjmů. Pokud je nárok na daňové zvýhodnění vyšší než vypočtená daňová povinnost, rozdíl představuje **daňový bonus** až do výše celkového nároku na daňové zvýhodnění.

#### *Schéma č. 1*



### 3.3.1.2 Roční zúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti

O roční zúčtování záloh daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a daňové zvýhodnění může požádat každý poplatník, který nemá povinnost podat daňové přiznání.

To znamená:

- ✓ že mimo příjmy ze závislé činnosti neměl jiné zdanitelné příjmy (např. ze živnosti, jiné samostatné výdělečné činnosti, kapitálového majetku, z pronájmu apod.) – viz. § 7 - § 10 zákona o daních z příjmů,
- ✓ neměl příjmy ze závislé činnosti, které podléhají srážce zálohy na daň současně od více plátců,
- ✓ neměl příjmy ze závislé činnosti ze zahraničí (pokud z nich nebyla sražena daňová záloha prostřednictvím stálé provozovny v ČR),

- ✓ že měl příjmy ze závislé činnosti od jednoho plátce nebo od více plátců po sobě jdoucích a u všech těchto plátců měl na příslušné zdaňovací období podepsáno prohlášení,
- ✓ že daňový nerezident neuplatňuje slevu na poplatníka, slevu na dani na manželku, pobírání plného nebo částečného invalidního důchodu, slevu držitele průkazu ZTP/P, anebo daňové zvýhodnění na vyživované dítě.

Podmínky pro provedení ročního zúčtování:

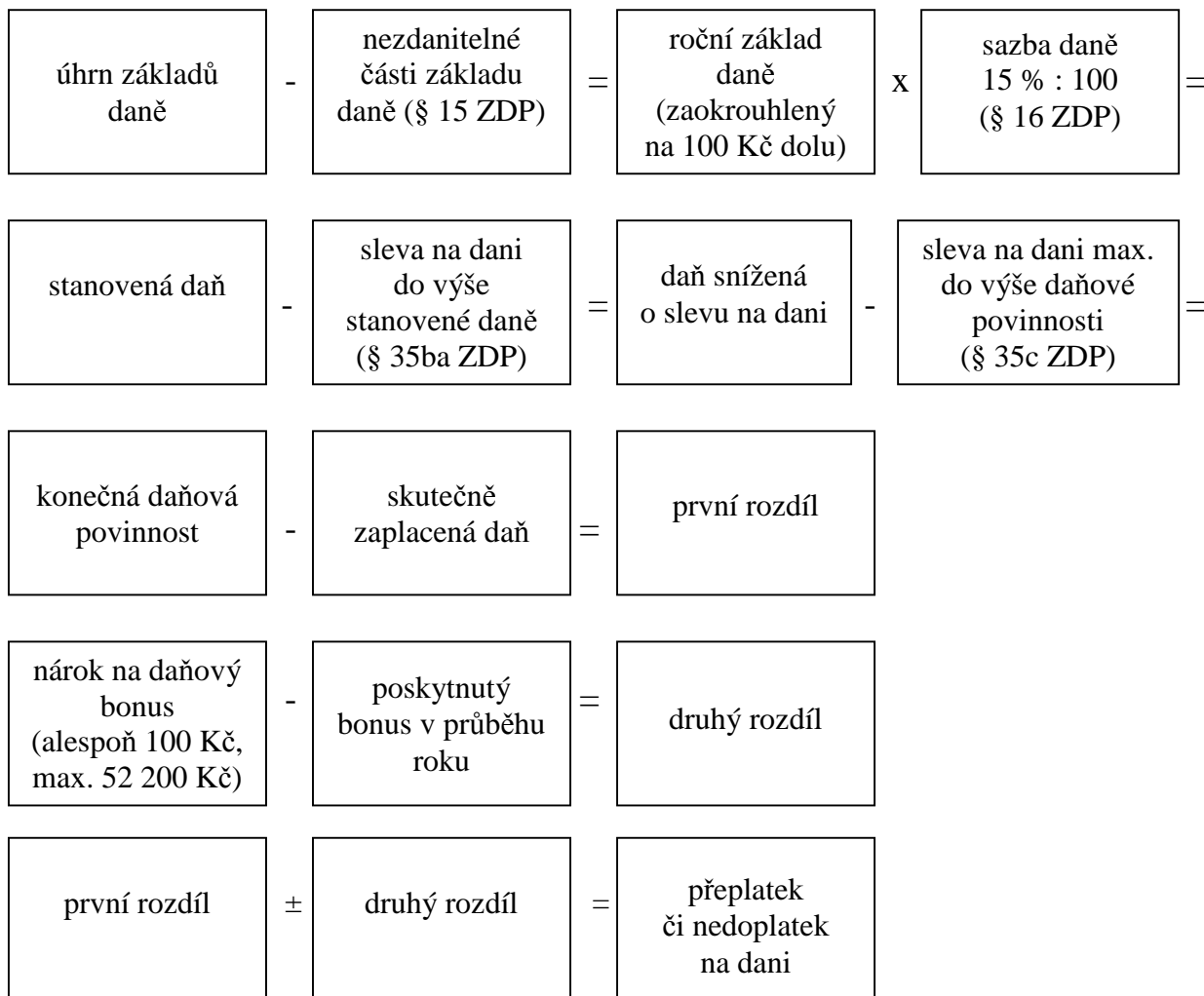
- ✓ požádání o roční zúčtování písemně nejpozději do 15. 2. po skončení roku,
- ✓ do 15. 2. po skončení roku předložit potvrzení o výši příjmu a sražených zálohách od předchozího plátce, popř. od všech předchozích postupných plátců,
- ✓ roční zúčtování provádí poslední plátce, u kterého má poplatník podepsané prohlášení,
- ✓ možnost dodatečného uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě poplatníkem při ročním zúčtování (v případě neuplatnění tohoto zvýhodnění v prohlášení v průběhu roku),
- ✓ dodatečné uplatnění slevy na dani poplatníkem (v případě neuplatnění některé ze slev v průběhu roku),
- ✓ přeplatek z ročního zúčtování záloh vyšší než 50 Kč vrátí plátce nejpozději se zaúčtováním mzdy za březen,
- ✓ případný nedoplatek se poplatníkovi nesráží,
- ✓ vyplacení daňového bonusu při částce vyšší než 100 Kč (maximálně však do částky 52 200 Kč),
- ✓ zaokrouhlení úhrnu ročního základu daně před výpočtem daně na celé stokoruny dolů.

Z dílčího základu daně sníženého o nezdanitelnou část základu daně, zaokrouhleného na celé stokoruny dolů se vypočítá **daň ve výši 15 %**.

Do ročního zúčtování se **nezahrnuje** příjem, který byl zdaněn srážkovou daní, příjem, který je osvobozený od daně a který není předmětem daně (*viz. bod 2.2*). **Dílčí základ daně** tvoří úhrn ročních příjmů zvýšený o pojistné, které byl povinen z těchto mezd platit zaměstnavatel sám za sebe. Základ pro výpočet daně tvoří tento příjem, který se sníží **o nezdanitelné části základu daně**. Po jeho **zaokrouhlení** na celé stokoruny dolů se stanoví daň. Takto vypočítaná daň se sníží o **slevy na dani** podle § 35ba) zákona o daních z příjmů. Vypočtená daň po slevě se sníží o **slevu na dani na vyživované dítě**. Tímto způsobem vypočítaná daň po slevě se porovná s úhrnem záloh na daň po slevě. Dále plátce porovná daňový bonus s úhrnem již vyplacených daňových bonusů. Jestliže úhrn částek vyplacených na měsíčních daňových bonusech je **nižší**

než nárokový daňový bonus, zvýší plátce daně o nevyplacenou částku daňového bonusu částku přeplatku na dani po slevě, nebo sníží nevyplacený daňový bonus o vypočtenou částku nedoplatku na dani po slevě. Přeplatek na dani vyšší než 50 Kč se vrací poplatníkovi, nedoplatek se nevybírá.

**Schéma č. 2**



**3.3.1.3 Slevy na dani** (viz. § 35ba) odst. 1 zákona o daních z příjmů)

➤ **na poplatníka**

ročně.....24 840 Kč

měsíčně.....2 070 Kč

Uplatnění této slevy je možné při podepsání prohlášení do 30 dnů od vstupu do zaměstnání a každoročně do 15. 2. na příslušné zdaňovací období. Nárok na tuto slevu v průběhu roku nemají daňoví nerezidenti. Daňový nerezident je poplatníkem, který má daňovou povinnost jen k příjmům, které mají zdroj na území České republiky. Slevu na poplatníka mohou uplatnit až po skončení roku prostřednictvím daňového přiznání za předpokladu, že jejich příjem ze zdrojů na území České republiky bude činit minimálně 90 % všech celosvětových příjmů. Nelze mu

tedy provádět roční zúčtování daňových záloh. Pro určení daňového rezidentství je rozhodující, zda se jedná o poplatníka ze státu, který má či nemá s Českou republikou uzavřenou smlouvu o zamezení dvojího zdanění.

Pokud Česká republika s příslušným státem **nemá** uzavřenou tuto smlouvu, je nutné posoudit počet dnů, po které se poplatník zdržuje na území České republiky. Pokud se poplatník na území České republiky zdržuje méně než 183 dní je daňovým nerezidentem, pokud více jak 183 dní stává se daňovým rezidentem.

Pokud Česká republika s příslušným státem **má** uzavřenu smlouvu o zamezení dvojího zdanění, určuje se daňová rezidence obvykle podle článku IV. konkrétní smlouvy.

➤ **na manželku (manžela)**

ročně.....24 840 Kč

Uplatnění této slevy je možné po skončení roku při podepsání prohlášení a předložení žádosti o provedení ročního zúčtování. Základní podmínkou je soužití ve společné domácnosti a vlastní roční **příjem** manželky (manžela) **nižší než 68 000 Kč**. Tento příjem je stanoven z úhrnu veškerých příjmů v roce. Pokud vlastní příjem manželky (manžela) nepřesahuje stanovený limit, snížení daně je možné až po skončení roku při ročním zúčtování záloh daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků nebo v daňovém přiznání.

➤ **na pobírání částečného invalidního důchodu**

ročně.....2 520 Kč

měsíčně.....210 Kč

Uplatnění uvedené slevy je možné podepsáním prohlášení, předložením výměru o přiznání důchodu, předložením potvrzení o výplatě důchodu do 30 dnů po nástupu do zaměstnání a získáním potvrzení správce daně (podle místa bydliště poplatníka) o tom, že poplatník pobírá starobní důchod při souběhu nároku na starobní a částečný invalidní důchod. Nárok na tuto slevu na dani vzniká tehdy, pokud částečný invalidní důchod je skutečně vyplácen, tzn. není pozastavena výplata důchodu při překročení příjmu.

➤ **na pobírání plného invalidního důchodu**

ročně.....5 040 Kč

měsíčně.....420 Kč

Uvedenou slevu na dani je možné uplatnit podepsáním prohlášení, předložením výměru o přiznání důchodu a získáním potvrzení o výplatě důchodu do 30 dnů po nástupu do zaměstnání. Podmínkou pro uplatnění této slevy je výplata plného invalidního důchodu.

➤ **držiteli průkazu ZTP/P**

ročně.....16 140 Kč

měsíčně.....1 345 Kč

Uplatnit tuto slevu je možné po podepsání prohlášení a předložení průkazu ZTP/P.

➤ **na studenta**

ročně.....4 020 Kč

měsíčně.....335 Kč

Slevu poplatník může uplatnit po podepsání prohlášení a po předložení potvrzení školy o soustavné přípravě na budoucí povolání studiem pro příslušný rok. Slevu nelze přiznat poplatníkovi, který se připravuje na budoucí povolání studiem na střední škole ve formě dálkového, distančního, večerního nebo kombinovaného studia a současně je výdělečně činný.

➤ **slevy na dani u nerezidentů**

Od roku 2008 nelze daňovému nerezidentovi poskytovat uvedené měsíční slevy na dani kromě slevy na soustavnou přípravu na budoucí povolání. Ostatní slevy může nerezident uplatnit až v daňovém přiznání po splnění podmínky, že úhrn jeho příjmů ze zdrojů na území České republiky činní nejméně 90 % všech jeho celosvětových příjmů.

### **3.3.1.4 Daňové zvýhodnění**

ročně.....10 680 Kč na 1 dítě

měsíčně.....890 Kč na 1 dítě

Daňové zvýhodnění poplatník může uplatnit formou:

- ✓ slevy na dani,
- ✓ daňového bonusu,
- ✓ kombinací slevy na dani a daňového bonusu.

Výše slevy na dani je stanovena maximálně do výše daňové povinnosti.

Výše daňového bonusu:

za rok.....minimálně 100 Kč, maximálně 52 200 Kč,

v měsíci.....minimálně 50 Kč, maximálně 4 350 Kč.

Podmínky pro přiznání daňového bonusu:

- ✓ poplatník musí mít příjem v **kalendářním roce** alespoň ve výši 6-ti násobku minimální mzdy platné k počátku kalendářního roku. Do uvedeného příjmu se nezapočítávají příjmy osvobozené od daně, příjmy, u kterých je daň vybírána srážkou
- ✓ za příslušný **kalendářní měsíc** musí dosáhnout příjem poplatníka alespoň poloviny minimální mzdy (pro rok 2008 je minimální mzda ve výši 8 000 Kč).

Toto daňové zvýhodnění může uplatnit je jeden z poplatníků v kalendářním měsíci u jednoho zaměstnavatele na vyživované dítě v rámci jedné domácnosti. Daňoví nerezidenti mají také možnost uvedené daňové zvýhodnění uplatnit podáním daňového přiznání.

### **3.3.1.5 Nezdánitelné části základu daně**

Plátce daně k nezdanitelným částkám ze základu daně přihlédne až při ročním zúčtování záloh za zdaňovací období nebo je poplatník uplatní v daňovém přiznání.

#### **➤ Dary**

Vybrané podmínky pro uplatnění hodnoty daru jako nezdanitelnou část základu daně:

- ✓ příjemcem daru musí být obec, kraj, organizační složka státu nebo právnická osoba se sídlem na území České republiky. Jedná se o dary na financování vědy, výzkumu, vývoje, vzdělání, kultury, školství, na účely humanitární, zdravotnické, sociální, ekologické atd.,
- ✓ dar politickým stranám a hnutím na jejich činnost,
- ✓ pokud příjemcem daru je fyzická osoba provozující např. zdravotnické zařízení s trvalým bydlištěm na území České republiky,
- ✓ za dar na zdravotnické účely se považuje i hodnota jednoho odběru krve, která se oceňuje částkou **2 000 Kč**,
- ✓ dar je poskytnut k odstraňování následků živelné pohromy, ke které došlo na území České republiky,
- ✓ úhrnná hodnota darů musí činit **minimálně 1 000 Kč**, nebo **alespoň částku přesahující 2 % základu daně, maximálně však 10 % základu daně**,
- ✓ hodnotu darů lze odečíst v tom zdaňovacím období, ve kterém byly dary poskytnuty,
- ✓ za dary, jejichž hodnotu lze odečíst od základu daně se považují i nepeněžní dary.

### ➤ Úroky z úvěru zaplacené ve zdaňovacím období

Od základu daně lze odečíst:

- ✓ úroky z úvěru ze stavebního spoření,
- ✓ úroky z hypotečního úvěru banky nebo pobočky zahraniční banky anebo zahraniční bankou,
- ✓ úroky z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou v souvislosti s úvěrem ze stavebního spoření nebo s hypotečním úvěrem, pokud je úvěr poplatníkem použit na financování bytových potřeb, nikoliv však na bytovou výstavbu, údržbu ani změnu stavby bytového domu prováděnou v rámci podnikatelské a jiné samostatné výdělečné činnosti.

Bytovými potřebami se např. rozumí:

- ✓ výstavba bytového domu, rodinného domu nebo změna stavby (tj. nástavba, přístavba nebo stavební úpravy, při kterých je zachován půdorys a výška stavby),
- ✓ koupě pozemku k postavení stavby,
- ✓ koupě bytového či rodinného domu, včetně rozestavěné stavby apod.

Od základu daně z příjmů fyzických osob je možné odečíst úhrn těchto úroků **nejvýše do částky 300 000 Kč ročně** v téže domácnosti.

### ➤ Příspěvek na penzijní připojištění

Od základu daně lze odečíst příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem podle smlouvy o penzijním připojištění, která je uzavřena mezi poplatníkem a penzijním fondem. Ročně lze odečíst částku, která se rovná úhrnu těchto příspěvků za zdaňovací období **sníženou o 6 000 Kč, maximálně** však lze odečíst **12 000 Kč za rok**.

### ➤ Pojistné na soukromé životní pojištění

Za soukromé životní pojištění je považováno:

- ✓ pojištění na dožití určitého věku,
- ✓ pojištění na smrt a dožití určitého věku,
- ✓ důchodové pojištění.

Ročně lze odečíst částku rovnající se v úhrnu **maximálně 12 000 Kč**, a to i v případě, že má poplatník uzavřeno více smluv s více pojišťovnami. Podmínkou pro uplatnění tohoto odpočtu je vyplacení pojistného plnění až **po 60 kalendářních měsících**, tj. po 5-ti letech od uzavření pojistné smlouvy a současně výplata pojistného plnění musí být sjednána nejdříve v roce, kdy poplatník dosáhne věku **60-ti let**.

### ➤ **Odpočet členských příspěvků**

Od základu daně je možné odečíst členské příspěvky zaplacené odborové organizaci a to **do výše 1,5 % zdanitelných příjmů**, s výjimkou příjmů zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, **maximálně však do výše 3 000 Kč** za zdaňovací období (kalendářní rok).

### ➤ **Odpočet úhrady za zkoušky**

Od základu daně lze odečíst úhrady za zkoušky, které ověřují výsledky dalšího vzdělávání, pokud nebyly hrazeny zaměstnavatelem. Ročně lze odečíst částku, která byla uhrazena, **nejvýše však 10 000 Kč**, u poplatníka se zdravotním postižením **až 13 000 Kč** a u poplatníka s těžším zdravotním postižením **až 15 000 Kč ročně**.

## **3.3.2 Varianta II**

Předpokládáme, že poplatník **nepodepsal prohlášení k dani a jeho příjem nepřesahuje částku 5 000 Kč** v kalendářním měsíci. Zdroj příjmu zaměstnance je na území České republiky a jedná se o příjmy ze současného nebo dřívějšího povolání tj.:

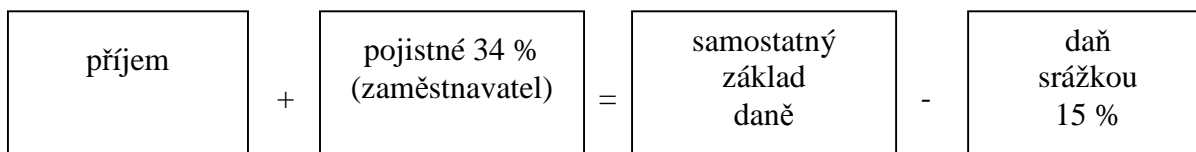
- ✓ příjmy z pracovněprávního poměru,
- ✓ ze služebního poměru,
- ✓ členského poměru,
- ✓ jiného obdobného poměru (dle dohody o pracovní činnosti či provedení práce),
- ✓ příjmy, které plynou ze současného, budoucího nebo dřívějšího výkonu závislé činnosti bez ohledu na to, zda tyto příjmy plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává tuto činnost, nebo od plátce, u kterého ji nevykonává,
- ✓ funkční požitky.

Dále předpokládáme, že pracovník neuplatňuje nezdánitelné částky základu daně.

Nemá-li zaměstnanec podepsáno prohlášení, pak pro způsob zdanění je rozhodující výše hrubé mzdy. V tomto případě se uplatňuje režim zdanění **zvláštní sazbou daně ze samostatného základu (tzv. srážka u zdroje)**. Základ daně plátce zaokrouhlí na celé koruny dolu a jako způsob zdanění použije **srážkovou daň ve výši 15 %**. Limit pro zdanění srážkovou daní platí pro příjem zaměstnance před navýšením o pojistné, které má povinnost platit zaměstnavatel sám za sebe. Daň jednorázově sráží zaměstnavatel poplatníkovi při výplatě. Poukáže nebo připíše úhradu ve prospěch poplatníka a odvede ji do konce následujícího kalendářního měsíce po dni, kdy byl povinen srážku provést.



### Schéma č. 3



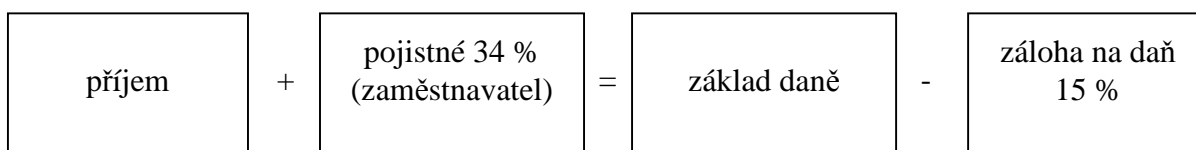
### 3.3.3 Varianta III

U této varianty předpokládáme, že poplatník **nepodepsal prohlášení k dani a jeho příjem v kalendářním měsíci je do výše 5 000 Kč, ale i nad 5 000 Kč. Poplatník je tuzemskou osobou (rezidentem)**. Zdroj příjmu poplatníka je tedy na území České republiky a jedná se jak o příjmy ze současného nebo dřívějšího povolání, tak i příjmy:

- ✓ za práci členů družstev,
- ✓ příjmy společníků a jednatelů u s. r. o., které vyplývají z činnosti pro společnost,
- ✓ příjmy komanditistů u komanditních společností,
- ✓ odměny členům statutárních orgánů a jiných orgánů právnických osob.

Z příjmu nad 5 000 Kč plátce odvede za poplatníka **zálohu na daň ve výši 15 %** ze zdanitelné mzdy. U příjmu do 5 000 Kč použije plátce jako způsob zdanění **15-ti % srážkovou daň**. Zdanitelná mzda se zaokrouhluje do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. Tuto zálohu plátce srazí při výplatě nebo připsání mzdy. Záloha se sráží při zúčtování mzdy, jestliže plátce provádí toto zúčtování měsíčně nebo pravidelně za delší časové období. Jestliže plátce zdanitelnou mzdu vyplácí najednou za více kalendářních měsíců, vypočte zálohu stejným způsobem, jako by byla vyplacena v jednotlivých měsících, za předpokladu, že tento způsob výpočtu je pro poplatníka výhodnější. Povinnost odvést úhrn sražených záloh je stanovena nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce. Je možné na žádost poplatníka provést roční zúčtování zálohy. Poplatník si roční zúčtování provede sám v přiznání k dani z příjmů fyzických osob při dalších souběžných příjmech ze závislé činnosti.

### Schéma č. 4



### 3.3.4 Varianta IV

Opět předpokládáme, že **poplatník nepodepsal prohlášení k dani** a že zdroj příjmů je na území České republiky. Dále se předpokládá, že **poplatník je nerezidentem** (tzn. zahraniční osobou), jehož měsíční příjem je stanoven do 5 000 Kč, ale může jít i o příjem, který přesahuje tuto hranici. Konkrétně těmito příjmy mohou být **odměny členům statutárních orgánů a jiných orgánů právnických osob**. Za příjem ze zdrojů na území České republiky se nepovažují příjmy ze závislé činnosti (ze zaměstnání), jestliže činnost je osobně vykonávána na území České republiky (viz. § 22 odst. 1 b) zákona o daních z příjmů).

Pokud příjmy jsou vypláceny ve prospěch zahraniční osoby, uplatňuje se zdanění **zvláštní sazbou daně ve výši 15 %**, pokud v mezinárodní smlouvě o zamezení dvojího zdanění není stanoveno jinak.

Výběr daně od nerezidentů se provádí srážkou daně (zvláštní sazbou daně ze samostatného základu daně) z příjmu plátcem daně u zdroje sazbou daně:

- podle mezinárodní smlouvy,
- podle tuzemského předpisu.

V případě srážkové daně se v mezinárodních smlouvách o zamezení dvojího zdanění uplatňují sazby ve výši 5 %, 10 %, 12 %, 12,5 %, 15 %, 25 % . Tyto sazby jsou maximální a lze je uplatnit ve státě zdroje.

Podle tuzemského předpisu se uplatňují sazby 5 % a 15 %.

Pokud v mezinárodní smlouvě je uvedena jiná sazba srážkové daně nebo jiný režim zdanění než v tuzemském předpise, je nutné postupovat podle mezinárodní smlouvy, protože má vyšší právní sílu.

Příklad: Dle tuzemského předpisu zvláštní sazba daně ve výši 15 % (u příjmů rezidentů i nerezidentů) je použita např. ke zdanění účasti v akciové společnosti tzn. dividendového příjmu. Podle smluv o zamezení dvojího zdanění např. s Čínou, Ruskem, Indií, Bulharskem, Tureckem apod. by byla použita maximální sazba ve výši 10 %.

### 3.3.5 Varianta V

Přepokládáme, že **poplatník je rezidentem České republiky**, a že mu plyne příjem ze závislé činnosti od zaměstnavatele se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí. Tento příjem se ze zdanění vyjímá, pokud je to uvedeno v příslušné mezinárodní smlouvě o zamezení dvojího zdanění. Tzn. tyto příjmy nelze zdanit v České republice, jelikož **zdroj příjmů ze závislé činnosti je v zahraničí**. Se zemí, se kterou Česká republika neuzavřela smlouvu o zamezení dvojího zdanění nebo je ve smlouvě dohodnuta metoda zápočtu, se příjem v České republice zdaňuje. Základem daně je poté příjem ze závislé činnosti snížený o daň, která je z tohoto příjmu zaplacená v zahraničí. Je tedy nutné postupovat podle příslušných ustanovení smluv o zamezení dvojího zdanění.

*Příklad:* Rezident České republiky má souhrn dílčích základů daně (příjmy z podnikání, pronájmu a kapitálového majetku) z tuzemska ve výši 648 000 Kč. Tento poplatník na Slovensku vykonává zaměstnání a jeho příjem ze závislé činnosti snížený o sražené zdravotní a sociální pojištění činí po přepočtu na koruny 160 000 Kč. Z tohoto příjmu zaplatil daň ve výši 48 000 Kč. Poplatník uplatňuje slevu na dani na poplatníka ve výši 24 840 Kč.

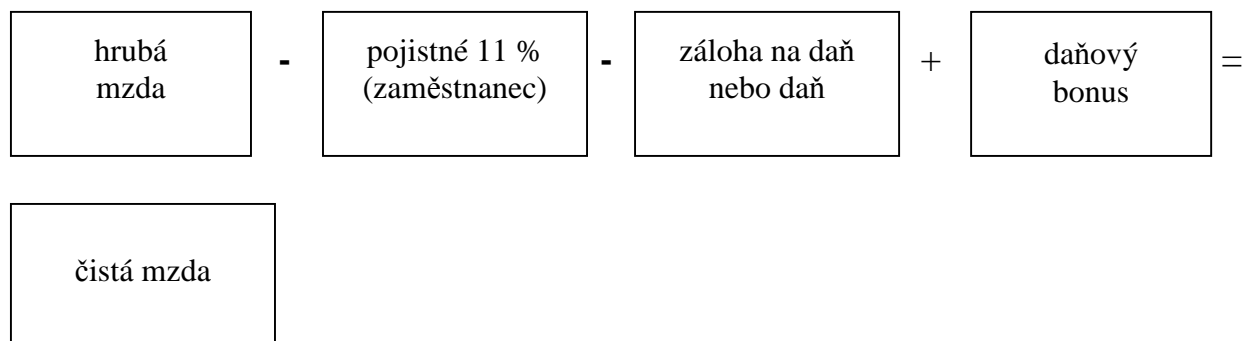
Ve smlouvě o zamezení dvojího zdanění se Slovenskem se uplatňuje metoda prostého zápočtu. Tato metoda vychází z předpokladu, že daň zaplacená v zahraničí se započte na daňovou povinnost v tuzemsku. Ukazatel maximální výše započtené daně se vypočítá jako součin daně vypočtené ze souhrnu dílčích základů z tuzemska a zahraničí a podílu dílčího základu daně ze zahraničí ze souhrnu dílčích daňových základů. Poměří se tedy daň zaplacená v zahraničí s vypočteným maximálním ukazatelem.

Σ DZD	$648\ 000 + 160\ 000 = 808\ 000\ \text{Kč}$
daňová povinnost ze Σ DZD	$808\ 000 \times 0,15 = 121\ 200\ \text{Kč}$
podíl (DZDz : Σ DZD) x 100	$(160\ 000 : 808\ 000) \times 100 = 19,8\ \%$
maximálně možná výše zápočtu daně	$121\ 200 \times 0,1980 = 23\ 998\ \text{Kč}$
daň zaplacená v zahraničí	48 000 Kč
daň k zápočtu	23 998 Kč
daňová povinnost v České republice	$121\ 200 - 23\ 998 = 97\ 202\ \text{Kč}$
sleva na dani na poplatníka	24 840 Kč
daň po slevě v České republice	$97\ 202 - 24\ 840 = 72\ 362\ \text{Kč}$
daň celkem	$48\ 000 + 72\ 362 = \mathbf{120\ 362\ \text{Kč}}$

Σ DZD...souhrn dílčích daňových základů

DZDz...dílčí základ daně ze zahraničí

**Schéma č. 5 - Výpočet čisté mzdy v konečném důsledku**



## 4. Možnost poskytování benefitů z hlediska pracovněprávních předpisů

Většina zaměstnavatelů se v průběhu roku velmi často zabývá otázkou jak motivovat zaměstnance a zároveň optimalizovat daňové zatížení benefitů. Podniky se snaží vytvořit takové systémy odměňování, které by zvýšily jeho konkurenceschopnost při získávání pracovníků, serióznost a zároveň, aby reagovaly na rostoucí cenu pracovní síly, jelikož pro firmu je spokojený zaměstnanec dobrou reklamou. Jejich cílem je udržet si stávající zaměstnance či zaujmout zaměstnance nové.

Z uvedeného vyplývá, že snahou podniku je poskytovat takové zaměstnanecké benefity, které legislativa nezatažuje daní z příjmu fyzických osob nebo odvody na sociálním a zdravotním pojištění. Obecně platí zásada, že jakékoliv peněžní ohodnocení zaměstnance jako mzda, finanční příspěvek či bonus vstupují do vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Podstatné pro zaměstnavatele je tedy hledání úspor v nákladech. V tomto případě je optimální pro firmu poskytovat takové benefity, které nebudou vstupovat do vyměřovacího základu pro pojistné a zároveň budou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, protože právě tyto benefity můžou na straně zaměstnavatele znamenat úsporu nákladů. Zaměstnavatelé při rozhodování o poskytování benefitů tedy zvažují nejenom možnosti vyloučení benefitů z daňově uznatelných nákladů, ale i vyšší administrativních nákladů spojených s jejich poskytováním.

Systémy nastavení zaměstnaneckých výhod jsou specifickou záležitostí každé organizace. Rozsah poskytování těchto plnění závisí především na geografickém umístění firmy, oboru, velikosti organizace, typu vlastnictví, historii, současné ekonomické situaci firmy a dalších faktorech.

Ve většině společností jsou benefity stanoveny **kolektivní smlouvou**, (popř. v pracovní smlouvě), která je výsledkem jednání se zástupci zaměstnanců. Nabídku zaměstnaneckých výhod se snaží organizace každý rok přehodnocovat v rámci kolektivního vyjednávání. Návrh na strukturu benefitů je předložen převážně personálním oddělením na základě průzkumu trhu či zpětné vazby od zaměstnanců. Finální schválení je pak v kompetenci zaměstnavatele.

Z výše uvedeného vyplývá, že společnost by měla vypracovat vhodnou strategii pro poskytování zaměstnaneckých výhod. Tato strategie by měla ukazovat, jaké benefity společnost nabízí, informovat o tom, jakou částku je ochotna na benefity poskytnout a jak velkou část představují tato poskytnutá plnění v celkových nákladech na odměňování.

#### **4.1 Úprava zaměstnaneckých výhod z hlediska právních předpisů**

Mezi nejdůležitější **právní předpisy v pracovněprávní oblasti** patří:

- ✓ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a
- ✓ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Kromě těchto zákonů je nutné zohledňovat v pracovněprávních vztazích a v oblasti poskytování benefitů např.:

- ✓ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- ✓ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,
- ✓ Zákon č. 568/1992 Sb., o daních z příjmů,
- ✓ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- ✓ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník,
- ✓ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- ✓ Vyhláška č. 338/2007 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2008 apod.

Lze rozlišovat:

##### **A) Zaměstnanecké výhody upravené pracovněprávními předpisy**

Tyto zaměstnanecké výhody jsou upravené zejména zákoníkem práce a zákonem o mzdě. Benefity lze poskytovat nad zákonný rámec tam, kde zákoník práce stanoví, že nároky z pracovněprávních vztahů lze upravit kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem firmy. Výčet peněžitých plnění poskytovaných pracovníkům je uveden v § 4 odst. 2 zákona o mzdě.

Patří sem:

- ✓ *náhrady mzdy,*
- ✓ *odstupné,*
- ✓ *cestovní náhrady,*

- ✓ výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů,
- ✓ odměna za pracovní pohotovost.

Některé benefity, které souvisí se zaměstnáním jsou upraveny v zákoníku práce, nikoliv však v zákoně o mzdě, a to především možnost *stravování zaměstnanců*.

### **B) Zaměstnanecké výhody upravené ostatními právními předpisy**

Jinými právními předpisy jsou upraveny benefity v podobě např. *poskytnutí osobního automobilu i k soukromým účelům*. V tomto případě daňové předpisy stanovují možnost zahrnovat část výdajů do nákladů zaměstnavatele. *Příspěvek na penzijní připojištění* je upraven v zákoně č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Mezi jiné právní předpisy lze zahrnout např. zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, vyhlášku 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb apod.

### **C) Zaměstnanecké výhody, které nejsou právem upraveny**

Zaměstnancům je možné poskytovat jiná plnění, než ta uvedená v zákoně o mzdě či jiných předpisech. Pokud pro určité plnění neexistuje konkrétní právní úprava, nelze tato plnění sjednat v kolektivní smlouvě jako pracovněprávní nárok v rámci pracovněprávních předpisů. Je možné benefity sjednat v individuálních smlouvách s jednotlivými zaměstnanci či ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

## **4.2 Možnosti poskytování benefitů v praxi**

V praxi lze rozlišovat poskytování zaměstnaneckých výhod z různých hledisek.

### ***I. hledisko*<sup>1</sup>**

#### **A) benefity poskytované všem zaměstnancům firmy (plošné benefity)**

Jedná se o plošný systém, ve kterém jsou benefity poskytovány všem pracovníkům společnosti ve stejné míře. Mezi tyto benefity lze zařadit např. příspěvky na stravování, na penzijní připojištění, zvýhodněné půjčky, úhrada masážních, rehabilitačních a posilovacích služeb, dovolená navíc, odškodnění při pracovním úrazu, dny pracovního volna nad rozsah zákonných předpisů, odměny v případě významného životního výročí atd. Existují 2 způsoby plošného poskytování benefitů:

<sup>1</sup> Macháček, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Aspi, 2007.

a) **fixní systém poskytování výhod** - zaměstnavatel vybere výhody, které budou poskytovány všem zaměstnancům a záleží na každém pracovníkovi, zda tyto výhody využije či nikoliv. Problematické pro zaměstnavatele je investování do takových benefitů, o které zaměstnanci nemají zájem.

b) **flexibilní systém poskytování výhod (cafeteria systém)** - tento systém umožňuje zaměstnancům vybrat si benefity z tzv. firemního balíčku výhod. Zaměstnanec při vybírání benefitů vychází z konkrétně ohodnoceného benefitu a z celkové výše bodů, které mu byly přiděleny dle různých faktorů (např. pracovní pozice, výše mzdy, odpracované doby apod.). Mezi flexibilní benefity lze zařadit např. příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění, stavební spoření, vzdělání, příspěvky na zdraví, sport, kulturu atd.

### **B) benefity poskytované vybrané skupině pracovníků (výběrové benefity)**

Uvedené benefity jsou poskytovány pouze určité skupině zaměstnanců. Mezi tyto výhody patří např. používání služebního automobilu i pro soukromé účely, přechodné ubytování či doprava do zaměstnání apod.

### **C) benefity poskytované zaměstnancům individuálně (statusové benefity)**

Tyto benefity jsou poskytovány pracovníkovi při uskutečnění konkrétní události. Mezi uvedené výhody jsou zahrnovány např. podpory při neštěstí v rodině, při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci apod.

Většina firem v České republice poměrně dlouhou dobu využívala **systém fixních benefitů**. Tento systém spočívá v plošném nabízení zaměstnaneckých výhod, při kterých se odborníci shodují na tom, že jejich efektivita stimulace zaměstnanců je mizivá. Fixní benefity přinášejí 2 zásadní problémy:

1. po určité době zaměstnanci tyto benefity začnou vnímat jako automatickou složku odměňování,
2. benefity nemusí být pro každého zaměstnance atraktivní.

Oba tyto efekty negativně působí na motivaci a stimulaci pracovníků. Příkladem těchto zaměstnaneckých výhod jsou např. stravenky. Zaměstnavatel je povinen podle zákoníku práce umožnit svým zaměstnancům během pracovní doby stravování. Pokud neprovozuje vlastní stravovací zařízení, podporuje většinou stravování svých zaměstnanců prodejem stravenek. Dalším příkladem plošně poskytovaných zaměstnaneckých výhod je např. prodloužení dovolené o 1 týden navíc nad zákonnou výši, popř. odškodné při pracovním úrazu s trvalými následky.



Řešení problému fixních benefitů představuje **flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých výhod** (tedy **cafeteria systém**)<sup>2</sup>. Uvedený systém je založen na tom, že firma poskytne svým zaměstnancům příspěvek v určité výši a ti sami rozhodují, na kterou z nabízených možností ho použijí. Cafeteria systém využívají především společnosti s rozvinutou firemní kulturou. Lze ho obvykle rozdělit do pěti základních oblastí.

- I. oblast – finanční služby,
- II. oblast – nadstandardní zdravotní péče,
- III. oblast – vzdělání,
- IV. oblast – profesní zázemí,
- V. oblast – volný čas.

Zaměstnanecké výhody mohou být uspořádány ve třech různých formách, které odrážejí způsob, jakým zaměstnanci z benefitů volí.

I. forma – **systém jádra**

Benefity jsou rozděleny na 2 části:

- a) pevné jádro (stejně pro všechny zaměstnance)
- b) volitelný blok benefitů (ze kterých si zaměstnanci mohou vybírat)

Jádro není volitelné, jelikož má za úkol zajistit určité minimální sociální zabezpečení zaměstnanců. Do volitelného bloku se zahrnují převážně pozitivky, které jsou individuálně vybrány jednotlivými pracovníky. Jádro může obsahovat např. benefity, které společnost považuje za důležité, např. zdravotní preventivní péče, týden dovolené navíc. Do volitelného bloku je možné zařadit např. penzijní připojištění, jazykové kurzy apod.

II. forma – **systém menu**

Zaměstnavatel rozdělí benefity do určitých bloků, které odpovídají potřebám jednotlivých skupin zaměstnanců. Zaměstnanci se pak sami rozhodují, kterou skupinu výhod budou využívat. Výhodou je menší organizační náročnost pro zaměstnavatele. Nevýhodou tohoto systému je malá možnost volby benefitů. Pracovník se může rozhodnout pouze pro jeden ze souborů.

---

<sup>2</sup> Dvořáková, B. Kafetérie neznamená posezení u kávy. *Hospodářské noviny* [online]. Zář 2005 [cit. 2008-11-01]. Dostupný z WWW: <[http://kariera.ihned.cz/c4-10076240-16876780-q00000\\_detail-kafeteria-neznamena-posezeni-u-kavy](http://kariera.ihned.cz/c4-10076240-16876780-q00000_detail-kafeteria-neznamena-posezeni-u-kavy)>.

### III. forma – **bufetový systém**

Umožňuje zaměstnancům volný výběr z benefitů, omezený jen výší příspěvku, pro který se zaměstnavatel rozhodne. Výhodou tohoto systému je odbourání efektu, kdy zaměstnanci čerpají benefity jen proto, že jsou zadarmo, a to i přesto, že ve skutečnosti o ně veliký zájem nemají. Složky tohoto systému jsou podmíněné preferencemi pracovníků. Volnost volby benefitů je větší než u systému jádra, protože není stanovena žádná minimální úroveň zabezpečení.

Poprvé cafeteria systémy byly uplatňovány ve společnostech v USA v 70. letech minulého století. V evropských firmách tento systém se rozvíjí pomalu, z důvodu náročného provozu systému a vysokých nákladů na přípravu uvedeného systému.

**Výhodou pro zaměstnance** je možnost vybrat si, jaké složky odměny za práci mu mají být zaměstnavatelem poskytovány. Jedná se o efektivní systém, jelikož zaměstnanec disponuje svým osobním účtem zaměstnaneckých výhod, tedy má stanoven finanční limit, který je závislý na různých faktorech (jako délka pracovního poměru, pozice ve firmě atd.). Zaměstnanec v rámci tohoto systému si sestavuje vlastní balíček výhod z nabízeného portfolia. Tento finanční limit se často vyjadřuje v bodech. Další výhodou je to, že služby popř. výrobky mohou být zaměstnancům poskytovány levněji díky množstevním slevám od dodavatelů. **Výhodou pro zaměstnavatele** při zavedení tohoto systému je efektivní alokace nákladů (jelikož zavedení systému cafeteria předpokládá přidělení určitého množství finančních prostředků každému zaměstnanci), ale i skutečnost, že uvedený systém umožňuje lepší propojení mezi strategií podniku a zaměstnaneckými výhodami. Uvedený systém přináší ale i značné nevýhody jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

**Nevýhodou pro zaměstnance** je omezená schopnost pracovníků využít možnosti svobodné volby benefitů a jejich pasivní přístup k novým situacím či situacím, se kterými nemají zkušenosti. **Nevýhodou pro zaměstnavatele** je intenzivnější komunikace se zaměstnanci, vysoké administrativní náklady na zavedení tohoto systému a nákladná implementace. Pracovníci, aby mohli systém ocenit a v plné míře využít, musejí být ze strany zaměstnavatele informováni o všech možnostech poskytování benefitů.

## ***II. hledisko***

Z věcného hlediska lze benefity členit na:

- A) **benefity orientované na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením** (např. příspěvek na dopravu do zaměstnání, na ubytování, poskytnutí služebního automobilu i pro osobní potřebu zaměstnance apod.),
- B) **orientované na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců** (např. jazykové kurzy),
- C) **orientované na zdravotní aspekty života zaměstnanců** (např. příspěvek na dovolenou, týden dovolené navíc, poskytnutí očkování, zdravotní obuvi),
- D) **orientované na sociální aspekty zaměstnanců** (např. půjčky v obtížných sociálních situacích),
- E) **benefity pro volný čas** (zaměřené na kulturu či sport).

## ***III. hledisko***

Členění benefitů z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele:

- A) **finanční benefity** (výdej finančních prostředků zaměstnavatele na benefit),
- B) **nepenížní benefity** (bez výdaje finančních prostředků zaměstnavatele – např. poskytování výrobků či služeb zaměstnancům za nižší cenu, služebního automobilu i pro soukromé potřeby zaměstnance apod.).

Členění benefitů z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance:

- A) **peněžní benefity** (zaměstnanec přímo obdrží příslušnou finanční částku na benefit),
- B) **nepenížní benefity** (jedná se o naturální plnění či výhodu od zaměstnavatele – např. benefity v oblasti zdravotnictví, kultury, sportu apod.).

Může docházet k různým kombinacím výše uvedených zaměstnaneckých výhod. Mezi hlavní formy těchto plnění patří:

- A) **finanční nepenížní benefity** (např. důchodové připojištění, příspěvek na životní, kapitálové, či úrazové pojištění, stavební spoření, zvýhodněné či bezúročné půjčky zaměstnancům, dotované či bezplatné stravování, úhrada nákladů na vzdělání, služby spojené s ubytováním, doprava do zaměstnání, poskytování parkoviště apod.),
- B) **finanční peněžní benefity** – tyto benefity spočívají ve vyplácení nedopracované doby (např. delší placená dovolená, placené dny nemoci, placené přestávky v práci apod.),

- C) **nefinanční nepeněžní benefity** (např. možnost používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance, především služebního automobilu).

#### ***IV. hledisko***

Členění benefitů z hlediska času, po který působí jejich výhoda:

- A) **jednorázové benefity** (např. poskytnutí bezúročných půjček, sociální výpomoc),  
B) **krátkodobé benefity** (např. příspěvky na stravování, nápoje apod.),  
C) **dlouhodobé benefity** (např. příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění).

## 5. Třídění možných benefitů

Následující část pojednává o jednotlivých zaměstnaneckých výhodách s důrazem na daňové ošetření. Zaměstnanecké benefity mohou přinášet daňové popř. pojistné výhody.

Pokud výdaj na benefit je zároveň daňovým výdajem, snižuje základ daně, pak tato skutečnost představuje *daňovou výhodu pro zaměstnavatele (poplatníka, který se nachází v roli plátce)*.

Jestliže příjem z benefitu není zdaňovaným příjmem, nezvyšuje základ daně, pak se jedná o *daňovou výhodu na straně zaměstnance (poplatníka)*.

Pokud příjem z benefitu není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, jde o *pojistnou výhodu jak na straně plátce, tak na straně poplatníka*.

Je nutné sledovat daňový režim benefitního plnění *na straně zaměstnavatele* jakožto poplatníka, daňový režim z hlediska daně z příjmů fyzických osob (pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba) nebo z hlediska daně z příjmů právnických osob (pokud je zaměstnavatelem právnická osoba). Daňový režim určuje zákon o daních z příjmů. V tomto zákoně je výslovně stanoveno, zda příslušný výdaj zaměstnavatele je považován za výdaj daňový či nedaňový. Zákon o daních z příjmů dává možnost některé výdaje dohodnuté v kolektivní smlouvě, vnitřní předpisu či individuální pracovní smlouvě, považovat za daňové.

Dále lze sledovat daňový režim benefitů *na straně zaměstnance*. Zde může jít o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob nebo o příjem zdaňovaný daní z příjmů fyzických osob. V tomto případě je zaměstnavatel povinen (dle zákona o daních z příjmů) zaměstnanci k jeho peněžitému příjmu přičíst hodnotu benefitního plnění.

V neposledním řadě je také nutné u benefitů zohlednit, zda příjem je či není součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti je možné zaměstnanecké benefity členit do tří skupin:

### 5.1 první skupina

**Mimořádně výhodné benefity** - tato plnění jsou jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele daňově i pojistně nejvýhodnější. Mezi první skupinu lze zařadit benefity:

- ✓ které jsou *u zaměstnance* osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob buď zcela nebo do stanoveného limitu a neplatí se z nich pojistné,
- ✓ *u zaměstnavatele* jsou tyto benefity plně daňovým výdajem (popř. výdajem do zákonem stanoveného limitu),
- ✓ které *u zaměstnavatele* nejsou spojeny s reálným výdajem, *u zaměstnance* jsou daňově zvýhodněny a jsou zvýhodněny i odvodově

### 5.2 druhá skupina

**Částečně výhodné benefity** – tyto benefity mají dílčí daňovou a pojistnou výhodu. Do druhé skupiny lze zařadit:

- ✓ benefity, které *u zaměstnavatele* jsou (mohou být) při splnění zákonných podmínek daňovým výdajem (na základě dohody pracovněprávního nároku mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě, rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu, popř. individuálním sjednáním v pracovní smlouvě),
- ✓ benefiční příjem, který je *u zaměstnance* osvobozen zčásti (do stanoveného limitu), nebo není osvobozen a je tak součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného,
- ✓ benefiční plnění, které není na straně *zaměstnavatele* spojeno se skutečným výdajem.

### 5.3 třetí skupina

Zahrnuje benefiční plnění, která:

- ✓ *na straně zaměstnance* jsou osvobozené od daně z příjmů fyzických osob a vyjmuty z vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení a
- ✓ *pro zaměstnavatele* nejsou daňovým výdajem (tzn. jsou daňově neúčinné).

Následující text je věnován konkrétnímu členění benefitů, v rámci uvedených skupin.

## **5.1 první skupina<sup>3</sup>**

### ***5.1.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění***

### ***5.1.2 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje***

### ***5.1.3 Poskytnutí pracovního oblečení***

5.1.3.1 Jednotné pracovní oblečení

5.1.3.2 Ochranné pracovní prostředky

### ***5.1.4 Školení, doškolování, vzdělávání***

5.1.4.1 Školení a doškolování v oborech souvisejících s podnikáním

5.1.4.2 Vzdělání v oborech souvisejících s podnikáním

5.1.4.3 Možnost využívání vzdělávacího zařízení jako nepeněžní plnění

5.1.4.4 Benefit jako dohodnutý nebo sjednaný pracovněprávní nárok

### ***5.1.5 Prodej bytu zaměstnanci***

## **5.2 druhá skupina**

### ***5.2.1 Doprava do zaměstnání***

5.2.1.1 Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání

5.2.1.2 Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob

### ***5.2.2 Přejížděné ubytování pro zaměstnance***

### ***5.2.3 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna***

### ***5.2.4 Věrnostní a stabilizační plnění***

### ***5.2.5 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu***

### ***5.2.6 Používání majetku zaměstnance i pro soukromé účely***

5.2.6.1 Služební auto i pro soukromé účely zaměstnance

5.2.6.2 Používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance

5.2.6.3 Půjčování věcí zaměstnancům

5.2.6.4 Poskytnutí slevových karet

## **5.3 třetí skupina**

### ***5.3.1 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým***

### ***5.3.2 Zdravotnická zařízení***

5.3.2.1 Užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění

---

<sup>3</sup> Pelc, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-701-0.

5.3.2.2 Příplatky na zdravotní péči nehrazené ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky

### **5.3.3 Kultura, sport**

5.3.3.1 Příspěvky na kulturu a sport jako nepeněžní plnění

5.3.3.2 Příplatky na kulturu a sport jako peněžní plnění

### **5.3.4 Rekreace**

5.3.4.1 Rekreace formou nepeněžního plnění

5.3.4.2 Příplatky zaměstnancům na rekreaci

### **5.3.5 Dary zaměstnancům**

5.3.5.1 Nepeněžní dary

5.3.5.2 Peněžní a nepeněžní dary jako pracovněprávní nárok

### **5.3.6 Půjčky zaměstnancům**

5.3.6.1 Půjčky na bytové účely

5.3.6.2 Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace

5.3.6.3 Půjčky při živelné pohromě

### **5.3.7 Sociální výpomoci zaměstnancům**

5.3.7.1 Sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické, průmyslové havárie apod.

V další části své diplomové práce se pokusím objasnit daňový a odvodový režim u vybraných benefitních plnění.

## **5.1.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Penzijní připojištění a životní pojištění představuje významný nástroj, který může v budoucnu zaměstnanec využít ke zlepšení životní úrovně po odchodu do důchodového věku. V současné době zaměstnavatelé dávají přednost tomuto příspěvku před navyšováním mzdy, jelikož to přináší výhodu jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Příspěvek na penzijní připojištění se státní příspěvkem a soukromé životní pojištění představuje:

- ✓ z pohledu **daně z příjmů právnických osob pro zaměstnavatele** daňově účinný výdaj, který snižuje základ daně, bez stanoveného limitu (pokud je to dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise popř. v jiné individuální smlouvě) <sup>4</sup>
- ✓ **pro zaměstnance** příjem osvobozený od **daně z příjmů fyzických osob** do společného limitu 24 000 Kč za rok pro oba druhy pojištění, za podmínky, že ve smlouvě byla

<sup>4</sup> dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů



sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let <sup>5</sup>

- ✓ vyloučení z vyměřovacích základů pro **pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění** do limitu osvobozeného příjmu 24 000 Kč za rok. Příjem, který je nad osvobozený limit je naopak součástí vyměřovacích základů pro pojistné.<sup>6</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že maximální výše příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění pro uznání benefitu jako osvobozený příjem, je stanovena limitní částkou 24 000 Kč ročně. Je tedy zcela na zaměstnavateli v jakém poměru se rozhodne svým zaměstnancům přispívat na oba produkty. Pokud by zaměstnavatel přispíval svému zaměstnanci částku vyšší než stanovený roční limit, což může, pak by se pro zaměstnance tento příjem stal dílčím základem daně z příjmů fyzických osob a byl by také součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Dle § 15 odst. 5 zákona o daních z příjmů, lze od základu daně z příjmů fyzických osob odečíst **příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem** na základě smlouvy o penzijním připojištění uzavřené mezi poplatníkem a penzijním fondem. Ročně lze odečíst částku rovnající se úhrnu příspěvků na penzijním připojištění za zdaňovací období, která je snížena o 6 000 Kč, maximálně však lze odečíst částku 12 000 Kč.

Dle § 15 odst. 6 zákona o daních z příjmů, lze od základu daně za zdaňovací období odečíst poplatníkem zaplacené **pojistné na soukromé životní pojištění** podle pojistné smlouvy uzavřené mezi poplatníkem a pojišťovnou za předpokladu, že výplata pojistného plnění je smlouvou sjednána až po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v roce, kdy poplatník dosáhne věku 60 let. Maximální částka, kterou lze odečíst za zdaňovací období, činí v úhrnu 12 000 Kč a to i v případě, že má poplatník uzavřeno více smluv s více pojišťovnami. Legislativní zkratka „soukromé životní pojištění“ zahrnuje tři druhy pojištění a to, pojištění na dožití se určitého věku, na smrt a dožití určitého věku, na důchodové pojištění.

Základním parametrem plnění je skutečnost, že příspěvky zaměstnavatele musí být poukázány na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu popř. pojišťovny.

---

<sup>5</sup> dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>6</sup> dle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a § 3 odst. 1 zákona č. 596/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

### 5.1.2 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

Potřeba zajistit stravování zaměstnanců je jednou z nejdůležitějších potřeb pro každého zaměstnavatele. Zaměstnavatel může v místě pracoviště provozovat vlastní jídelnu či využít služeb jiných subjektů. V případě, že firma nemá vlastní jídelnu, může svým zaměstnancům poskytnout stravenky, které je možné uplatnit v provozovnách, jež zabezpečují stravování (např. v restauracích, jídelnách, prodejnách potravin apod.)

§ 236 zákoníku práce uvádí, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, avšak nestanovuje zaměstnavateli povinnost toto stravování zajistit. Jestliže zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům závodní stravování, je třeba, aby to bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno vnitřní předpisem. Zde mohou být stanoveny i podmínky pro vznik nároku zaměstnance, výše finančního příspěvku zaměstnavatele, či způsob zabezpečování stravování (ve vlastní režii, od jiného dodavatele, stravenkami apod.)

Existují dva daňové režimy zaměstnavatelů na stravování a to ve formě:

1. **příspěvku** – příspěvek je výdajem na dosažení, zajištění a udržení příjmů (tzn. je daňově zvýhodněn do určených limitů), popř. zaměstnavatelé přispívají na stravování ze sociálního fondu všem zaměstnancům ve formě závodního stravování
2. **příplatku** – příplatek není pro zaměstnavatele daňovým výdajem, může jít o příplatek zaměstnavatele na stravování jako benefit ze sociálního fondu, tzn. nad rámec daňově uznatelných nákladů

**Příspěvky na závodní stravování:**

- ✓ které představují **pro zaměstnance nepeněžní příjem**, jsou osvobozeny od **daně z příjmů fyzických osob** bez stanoveného limitu. Peněžní příspěvky nejsou od daně osvobozeny.<sup>7</sup>
- ✓ jsou **pro zaměstnavatele** daňovým výdajem s určenými limity. **Daňovým výdajem jsou** výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení nebo příspěvky na stravování, které zajišťují jiné subjekty, až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně do výše 70 % stravného pro zaměstnance jehož zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace apod. při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování je možné uplatnit jako výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během směny trvá alespoň 3 hodiny. Příspěvek na další jedno jídlo zaměstnance je možné uplatnit jako náklad, pokud délka směny s povinou přestávkou

<sup>7</sup> dle § 6 odst. 9 písm. b) a c) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

v práci bude delší než 11 hodin. Pokud zaměstnavatel přispívá na další část hodnoty stravy ze sociálního fondu, pak toto plnění **není daňovým výdajem**.<sup>8</sup>

- ✓ jsou vyjmuty z vyměřovacích základů pro odvod **pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění**, pokud hodnota nepeněžitého plnění nepodléhá dani z příjmů fyzických osob. Naopak peněžitě plnění je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.<sup>9</sup>

#### **Příplatky na závodní stravování:**

- ✓ představují **pro zaměstnance** bez ohledu na hodnotu nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmů bez limitu.<sup>10</sup> Peněžitá plnění jsou u zaměstnanců zdaňována, jsou tedy dílčím základem daně z příjmů fyzických osob a také jsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
- ✓ představují **pro zaměstnavatele** platbu ze sociálního fondu
- ✓ jsou vyjmuty z vyměřovacích základů pro odvod **pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění**, pokud hodnota nepeněžitého plnění nepodléhá dani z příjmů fyzických osob.<sup>11</sup>

#### **Zdaňování nealkoholických nápojů u zaměstnance**

Daňové dopady nealkoholických nápojů z pohledu zaměstnance upravuje zákon o daních z příjmů ve dvou odstavcích § 6.

- ❖ odst. 7 písm. b) říká, že za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a **předmětem daně není** hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a **ochranných nápojů** poskytovaných v rozsahu, který je stanoven zvláštním předpisem (Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci )
- ❖ odst. 9 písm. c) vymezuje skutečnost, že hodnota nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti, poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatele zaměstnancům **je od daně osvobozena**

<sup>8</sup> dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>9</sup> dle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a dle § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

<sup>10</sup> dle § 6 odst. 9 písm. b) a c) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>11</sup> dle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a dle § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Při naplnění obsahu uvedeného ustanovením zákona, je možné konstatovat, že výdaje na nealkoholické nápoje, pokud jsou nepeněžitým plněním na straně zaměstnavatele, jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Pokud by zaměstnavatel vyplácel svým zaměstnancům peněžitou částku, která by byla určena na nákup nápojů pro spotřebu na pracovišti, byla by tato částka součástí zdanitelné mzdy.

### **Zdaňování nealkoholických nápojů u zaměstnavatele**

V současné době zákon o daních z příjmu 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. V některých případech uvedených v § 24 lze však výdaje na nealkoholické nápoje uznat jako daňově uznatelný náklad.

- ❖ § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 zákona o daních z příjmů stanovuje, že výdaje na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, **jsou daňově uznatelné**. Nařízení vlády 361/2007 Sb., stanovuje zaměstnavateli povinnost prostory určené k práci zásobovat pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití.

V souvislosti s tímto ustanovením lze jako daňový výdaj uznat výdaje na pitnou vodu, přičemž forma není rozhodující (jako daňový výdaj lze uznat jak vodu v lahvích, tak vodu tekoucí)

- ❖ § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 dále uvádí, že za daňové výdaje lze uplatnit výdaje na pořízení ochranných nápojů v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy (Nařízení vlády 361/2007 Sb.). Např. je stanovena podmínka, že ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 procent cukru.

V tohoto ustanovení vyplývá, že pokud zaměstnavatel bude zaměstnancům poskytovat nealkoholické nápoje více slazené (jako např. džusy, čaje, kávu, šťávy, nealkoholické pivo, vitaminové nápoje), pak u něj půjde o výdaj nedaňový, případně o plnění ze sociálního fondu.

#### ***5.1.4.1 Školení a doškolování v oborech souvisejících s podnikáním***

Poslední dobou je u řady podniků kladen velký důraz na osobní rozvoj zaměstnanců. Jednou z cest, jak se firmy snaží udržet a zvýšit kvalifikaci pracovníků je prostřednictvím poskytování školení a kurzů na rozšíření odborných znalostí. Školení poskytnuté na účet zaměstnavatele přináší nejenom výhodu pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Přitom nezáleží, zda školení a kurzy poskytuje přímo zaměstnavatel nebo někdo jiný.

Je možné rozlišit vzdělávání, které souvisí s podnikáním zaměstnavatele a které nesouvisí s podnikáním. V této části své diplomové práce se budu zabývat případem, kdy školení a doškolování pracovníků souvisí s podnikáním.

Príspevky na školení a doškolování zaměstnanců v oborech, které souvisí s podnikáním:

- ✓ představují **pro zaměstnance** příjem osvobozený od **daně z příjmu fyzických osob**. Jedná se o příspěvky, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v nepeněžní podobně nebo v peněžní podobě, přičemž se musí jednat o částky přijaté zaměstnancem od zaměstnavatele zálohově, které jeho jménem vydal, nebo o částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které vynaložil ze svého za zaměstnavatele <sup>12</sup>. Tuto skutečnost dokládá § 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, který uvádí, že od daně jsou osvobozeny částky, které zaměstnavatel vynaložil na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací, související s předmětem jeho činnosti. Výjimku tvoří částky vynaložené na zvýšení kvalifikace, přičemž osvobození se nevztahuje na příjmy, které plynou zaměstnancům v této souvislosti v podobě mzdy, platu, odměny nebo náhrady za ušlý příjem.

Z výše uvedeného vyplývá, že školením a doškolováním zaměstnancům se nezvyšuje jejich kvalifikace, nedochází k dosažení vyššího stupně vzdělání. Naopak příkladem rozšíření kvalifikace je studium další vysoké školy, kdy dochází k získání nebo rozšíření kvalifikace.

Příkladem školení, popř. doškolování pracovníků je školení MBA, náklady, které souvisí s rozšířením řidičského oprávnění, jazyková příprava, doškolování v oblasti jakosti, ekologie, logistiky, obchodních, marketingových dovedností apod.

- ✓ **pro zaměstnavatele** jsou tyto příspěvky daňovým výdajem bez stanovené limitu, jelikož souvisí se zdanitelnými příjmy dle § 24 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Daňovým výdajem jsou i výdaje vynaložené na zkoušky poplatníkem s příjmy z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, které ověřují výsledky dalšího vzdělávání, pokud souvisí s podnikatelskou činností nebo jinou samostatně výdělečnou činností, a to nejvýše do částky 10 000 Kč <sup>13</sup>

<sup>12</sup> dle § 6 odst. 7 písm. c) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>13</sup> dle § 24 odst. 2 písm. zo) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

- ✓ **pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění** se neplatí, jelikož příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. V případě peněžních příjmů, tyto příjmy jsou dílčím základem daně zaměstnance a zároveň nejsou vyjmuty z vyměřovacích základů pro pojistné.

### **5.2.1.1 Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání**

Cesta do zaměstnání není součástí pracovní doby, ani není považována za pracovní cestu, tudíž jedná se o soukromou záležitost zaměstnance. Přesto někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují příspěvek na cestu do zaměstnání, z důvodu nemožnosti využít hromadných dopravních prostředků. Z uvedeného je patrné, že poskytování těchto plnění nemá charakter cestovních náhrad.

Příspěvky na dopravu do zaměstnání:

- ✓ představují **pro zaměstnance** příjem, který je dílčím základem **daně z příjmů fyzických osob**, jelikož se jedná o příjem, který plyne v souvislosti se současným výkonem závislé činnosti<sup>14</sup>. Z tohoto vyplývá, že příjem není osvobozen od daně, tudíž je zdaňován. Peněžní plnění je zdanitelným příjmem, v případě nepeněžního plnění je zdanitelným příjmem hodnota plnění vyjádřená v penězích
- ✓ představují **pro zaměstnavatele** daňový výdaj bez stanoveného limitu, pokud je tato skutečnost dohodnuta v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, nebo v individuální smlouvě<sup>15</sup>. Pokud zaměstnavatel zabezpečuje dopravu do zaměstnání ve vlastní režii, zdanitelným příjmem jsou pak náklady na tuto dopravu
- ✓ jsou součástí vyměřovacích základů pro **pojistného**

### **5.2.3 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna**

Zaměstnavatel je oprávněn poskytovat svým zaměstnancům o týden (či více) prodlouženou dovolenou nebo placené zdravotní dny volna. Základní výměra dovolené činí podle § 213 zákoníku práce čtyři týdny. Zaměstnancům u zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, přísluší dovolená pět týdnů. Běžnou praxí v posledních letech u většiny podniků je skutečnost, že svým zaměstnancům poskytují dovolenou delší, a to 5 a více týdnů. Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrady ve výši průměrného výdělku.

<sup>14</sup> dle § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>15</sup> dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

- ✓ *u zaměstnance* je uvedený peněžitý příjem příjmem ze závislé činnosti, tudíž je zdaňován
- ✓ *pro zaměstnavatele* tento benefit jako pracovněprávní nárok představuje daňový výdaj, pokud je uvedené plnění dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem, popř. v individuální pracovní smlouvě. Pokud benefit není sjednán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem, individuální smlouvě, pak tento výdaje není považován za daňový
- ✓ příjem zaměstnance je součástí vyměřovacích základů pro **pojistné**

### 5.2.6.1 Služební auto i pro soukromé účely zaměstnance

Poskytnutí služebního automobilu je pro většinu zaměstnanců od dosažení určité pozice ve společnosti samozřejmostí. Velmi rozšířeným benefitem je na řídicích pozicích. Ve většině případů má zaměstnanec možnost bezplatně používat služební motorové vozidlo i k soukromým účelům, a tudíž se jedná o zaměstnaneckou výhodu.

- ✓ *z hlediska zaměstnavatele* poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely nemá vliv na daňový základ
- ✓ *u zaměstnance* za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Pokud se jedná o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka. Jestliže částka příjmu zaměstnance je nižší než 1 000 Kč, za příjem se považuje částka ve výši 1 000 Kč. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytne v průběhu měsíce postupně za sebou více služebních vozidel pro soukromé účely, za příjem zaměstnance je považována částka ve výši 1 % **z nevyšší** vstupní ceny vozidla. Pokud je zaměstnanci poskytnuto v průběhu měsíce více motorových vozidel současně, za příjem zaměstnance se považuje 1 % **z úhrnu** vstupních cen všech vozidel <sup>16</sup>
- ✓ ze všech příjmů (peněžních i nepeněžních), včetně výhod, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci, pokud u zaměstnance podléhají dani z příjmů, se platí **pojistné**. To znamená, že uvedené zvýhodnění je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

**Varianty** užívání služebního vozidla k soukromým účelům:

- A) Zaměstnanec si platí náklady na pohonné hmoty při soukromých jízdách sám
- u zaměstnavatele benefit nemá vliv na základ daně
  - zaměstnancův zdaňovaný nepeněžní příjem je ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla

<sup>16</sup> dle § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

- pojistnému podléhá 1 % ze vstupní ceny vozidla

B) Náklady na pohonné hmoty spotřebované při soukromých jízdách platí zaměstnavatel

- náklady na pohonné hmoty u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem, platí je ze zisku, sociálního fondu
- hodnota, kterou zaměstnavatel zaplatil na pohonných hmotách je zdaňovaným příjmem zaměstnance a je tedy součástí jeho daňového základu, do daňového základu se také zahrnuje 1 % ze vstupní ceny vozidla
- součástí vyměřovacích základů pro pojistné je hodnota nepeněžního příjmu, kterou zaplatil zaměstnavatel a 1 % ze vstupní ceny vozidla

C) V pracovní smlouvě je jako pracovněprávní nárok dohodnuto, že zaměstnavatel zaměstnanci platí určitou částku na soukromé užití vozidla

- pro zaměstnavatele je pracovněprávní nárok sjednaný v individuální smlouvě daňovým výdajem
- tento peněžitý příjem je příjmem ze závislé činnosti zaměstnance, je součástí jeho základu daně, a dále do daňového základu se zahrne i 1 % ze vstupní ceny vozidla
- pojistnému podléhá hodnota peněžního příjmu i hodnota 1 % ze vstupní ceny vozidla

### **5.3.3 Kultura, sport**

Zaměstnavatel má možnost přispívat svým zaměstnancům na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce pořádané jinými subjekty či přímo zaměstnavatelem. Tato benefitní plnění je možné čerpat z fondu kulturních a sociálních potřeb. Nejčastější formou benefitů je bezplatné poskytování lístků na různé kulturní pořady (např. na divadelní, filmová představení, k návštěvě výstav, galerií, muzeí, hradů, zámků apod.) nebo sportovní akce. Za kulturní akci se také považuje vánoční večírek pořádaný zaměstnavatelem s večerí v restauračním zařízení. Další velmi oblíbenou zaměstnaneckou výhodou jsou poukázky do sportovních zařízení (fitness center, plaveckých bazénů, wellness center, posiloven, sportovních klubů apod.).

Zvláštní formou benefitu je poskytování univerzálních voucherů v určité hodnotě. Vouchery mají roční platnost a mohou být využívány v zařízeních, které tyto poukázky přijímají, a se kterými má daná společnost uzavřenu smlouvu. Výhodou pro zaměstnance je volba místa a způsobu vyčerpání tohoto voucheru.



### **Příspěvky na kulturu a sport:**

- ✓ *pro zaměstnance* příjmy z takovýchto nepeněžních plnění jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny, pokud jsou poskytovány ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů<sup>17</sup>
- ✓ *pro zaměstnavatele* tyto příspěvky představují platbu ze sociálního fondu
- ✓ nejsou součástí vyměřovacích základů pro **pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění**

### **Příplatky na kulturu a sport:**

- ✓ *u zaměstnance* peněžité příjmy jsou zdaňovány daní z příjmů fyzických osob
- ✓ *pro zaměstnavatele* výdaj je výdajem ze sociálního fondu, pokud je výdaj (peněžní i nepeněžní) dohodnut nebo sjednán jako pracovněprávní nárok v kolektivní smlouvě, individuální smlouvě apod., tento výdaj je pro zaměstnavatele výdajem daňovým
- ✓ peněžní příjem zaměstnance je součástí vyměřovacích základů pro odvod **pojistného**

### **5.3.6.3 Půjčky při živelné pohromě**

Zaměstnavatel může zaměstnancům na základě uzavřené písemné smlouvy poskytnout ze sociálního fondu bezúročnou půjčku nebo půjčku s nižším úrokem, než je jeho obvyklá výše, kterou vyžadují banky. Nejčastěji poskytuje půjčky v případě živelné pohromy. Půjčka se poskytuje v hotovosti.

- ✓ *u zaměstnance* je od daně z příjmů fyzických osob osvobozeno zvýhodnění, které plyne zaměstnancům v souvislosti s poskytnutím bezúročnou půjčky při postižení živelnou pohromou do výše 100 000 Kč na bytové účely a do výše 200 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace. Pokud nepeněžní zvýhodnění přesáhne uvedený limit, tato částka se stává předmětem daně z příjmů fyzických osob<sup>18</sup>
- ✓ *zaměstnavatel* výdaj na půjčku platí ze sociálního fondu
- ✓ zvýhodnění je vyloučeno z vyměřovacích základů pro odvod **pojistného**

<sup>17</sup> dle § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>18</sup> dle § 6 odst. 9 písm. l) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

## **6. Jak lze poskytováním benefitů optimalizovat daň z příjmů právnických osob**

V mnoha evropských zemích se ukazuje jako neefektivní poskytovat zaměstnancům finanční odměny nad rámec hrubé mzdy. K tomu přispívá především vysoké zdanění práce ve většině Evropy. Zdanění práce je poměrně vysoké i v České republice (vyšší než průměr Evropské unie).

Zda je benefit pro zaměstnavatele a zaměstnance daňově optimální obecně závisí na třech základních předpokladech, a to:

- osvobození benefitu od daně z příjmů fyzických osob
- zahrnutí benefitu do daňově uznatelných nákladů
- vyjmutí z vyměřovacího základu pro pojistné

Smyslem této části diplomové práce je ukázat na jednoduchých příkladech výhody v případě poskytování konkrétního benefitu. Nejčastějším benefitem, který poskytuje zaměstnavatel svému zaměstnanci je příspěvek na penzijní připojištění, dále pak na stravování, nealkoholické nápoje na pracovišti a také poskytnutí služebního vozu pro služební i soukromé účely, zejména zaměstnancům v řídicích funkcích.

Následující text přináší zamyšlení nad otázkou co je pro zaměstnavatele a zaměstnance daňově výhodnější v případě **penzijního připojištění a soukromého životního pojištění**.

Jak již víme z předchozí kapitoly příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění patří mezi benefity, které umožňují při splnění zákonem stanovených podmínek současně daňovou uznatelnost na straně zaměstnavatele a zároveň osvobození od daně z příjmů, plateb sociálního a zdravotního pojištění na straně zaměstnance. Podmínkou daňové uznatelnosti je skutečnost, že se musí jednat o smlouvu, ve které je sjednána výplata pojistného plnění až po 60 měsících od uzavření smlouvy a zároveň nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne zaměstnanec věku 60 let. Z uvedeného vyplývá snaha zákonodárce motivovat zaměstnavatele k této formě finančního zabezpečení pro své zaměstnance ve stáří.

Pro daňové osvobození těchto příspěvků je stanoven platný limit ve výši 24 000 Kč ročně za obě pojištění od téhož zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatel uhradil penzijnímu fondu

nebo pojišťovně částku vyšší, pak tato částka bude na straně zaměstnance zdaněna a také z ní bude odvedeno zdravotní a sociální pojištění.

Na straně zaměstnavatele jsou i tyto nadlimitní částky považovány za daňově účinný náklad, za předpokladu sjednání nároku na tento příspěvek v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě.

Názorný *příklad* zobrazení daňového zatížení zaměstnance i zaměstnavatele: <sup>19</sup>

Přepokládáme, že zaměstnanec v případě varianty A pobírá hrubou mzdu ve výši 20 000 Kč (došlo k navýšení mzdy o 2 000 Kč, z 18 000 Kč na 20 000 Kč.). U varianty B přepokládáme výše hrubé mzdy pouze 18 000 Kč a dále se přepokládá, že zaměstnavatel zaměstnanci navíc přispívá 1 000 Kč na penzijní připojištění a zároveň 1 000 Kč na soukromé životní pojištění. V obou případech podepsal zaměstnanec u zaměstnavatele prohlášení k dani z příjmů fyzických osob, tzn., že uplatňuje základní slevu na dani.

Na příklad je možné pohlížet ze dvou pohledů:

- ✓ z pohledu zaměstnance, nás zajímá otázka jakým způsobem je mu hrubá mzda zdaňována a jakým způsobem tyto příjmy podléhají odvodům na sociální a zdravotní pojištění,
- ✓ z pohledu zaměstnavatele, neboli z pohledu daňové uznatelnosti jednotlivých nákladových položek a pak výše celkových nákladů na zaměstnance.

## Pohled zaměstnance

**Tabulka č. 1 - Varianta A: navýšení hrubé mzdy o 2 000 Kč.**

hrubá mzda	$18\,000 + 2\,000 = 20\,000$ Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$20\,000 \text{ Kč} \times 0,25 = 5\,000$ Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$20\,000 \text{ Kč} \times 0,09 = 1\,800$ Kč
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$20\,000 \text{ Kč} + 5\,000 \text{ Kč} + 1\,800 \text{ Kč} =$ 26 800 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$26\,800 \text{ Kč} \times 0,15 = 4\,020$ Kč
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$4\,020 \text{ Kč} - 2\,070 \text{ Kč} = 1\,950$ Kč
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$20\,000 \text{ Kč} \times 0,045 = 900$ Kč

<sup>19</sup>Otavová, M. Navýšení mzdy versus zaměstnanecké benefity. FinExpert.cz [online]. Červenec 2008 [cit. 2009-02-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.finexpert.cz/Rubriky/Navyseni-mzdy-versus-zamestnanecke-befity/sc-17-sr-1-a-22667/default.aspx>>.

sociální pojištění (zaměstnanec)	$20\,000\text{ Kč} \times 0,065 = 1\,300\text{ Kč}$
čistá mzda	$20\,000\text{ Kč} - 900\text{ Kč} - 1\,300\text{ Kč} - 1\,950\text{ Kč} =$ <b>15 850 Kč</b>

**Tabulka č. 2 - Varianta B: přiznání benefitů**

hrubá mzda	18 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$18\,000\text{ Kč} \times 0,25 = 4\,500\text{ Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$18\,000\text{ Kč} \times 0,09 = 1\,620\text{ Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$18\,000\text{ Kč} + 4\,500\text{ Kč} + 1\,620\text{ Kč} =$ 24 200 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$24\,200\text{ Kč} \times 0,15 = 3\,630\text{ Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$3\,630\text{ Kč} - 2\,070\text{ Kč} = 1\,560\text{ Kč}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$18\,000\text{ Kč} \times 0,045 = 810\text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$18\,000\text{ Kč} \times 0,065 = 1\,170\text{ Kč}$
čistá mzda	$18\,000\text{ Kč} - 810\text{ Kč} - 1\,170\text{ Kč} - 1\,560\text{ Kč} =$ 14 460 Kč
příspěvek na soukromé životní pojištění	1 000 Kč
příspěvek na penzijní připojištění	1 000 Kč
celková čistá mzda od zaměstnavatele	$14\,460\text{ Kč} + 2\,000\text{ Kč} =$ <b>16 460 Kč</b>

Pro zaměstnance, který nepreferuje hotové peníze se jeví jako výhodnější varianta B, kdy zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. Je výhodnější z důvodu, že tyto příspěvky jsou osvobozeny od daně z příjmů a zároveň jsou osvobozeny od pojistného na zdravotní a sociální pojištění jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, a to vše do úhrnné roční výše 24 000 Kč.

## Pohled zaměstnavatele

*Tabulka č. 3 - Varianta A: navýšení hrubé mzdy o 2 000 Kč*

Nákladová položka	Daňová účinnost	Částka
hrubá mzda	ano	20 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	5 000 Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	1 800 Kč
<b>náklady celkem</b>		<b>26 800 Kč</b>

*Tabulka č. 4 - Varianta B: přiznání benefitů*

Nákladová položka	Daňová účinnost	Částka
hrubá mzda	ano	18 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	4 500 Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	1 620 Kč
příspěvek na soukromé životní pojištění	ano	1 000 Kč
příspěvek na penzijní připojištění	ano	1 000 Kč
<b>náklady celkem</b>		<b>26 120 Kč</b>

Z výše uvedeného vyplývá, že je výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, pokud zaměstnavatel poskytuje benefity oproti navýšení hrubé mzdy. V případě varianty B zaměstnavatel má nižší náklady a zároveň má zaměstnanec vyšší příjem ve srovnání s variantou A. Zaměstnavatel ve variantě B dosahuje nižších celkových nákladů, protože tyto příspěvky jsou osvobozeny od pojistného, přičemž oba příspěvky jsou daňově účinnými náklady.

Jako další *příklad* možnosti optimalizace příjmů ze závislé činnosti lze uvést porovnání **13. platu**, který zaměstnavatel poskytne zaměstnanci **s nepeněžitým darem a příspěvkem na rekreaci**. Pokusme se porovnat zaměstnance, který za kalendářní období příslušného roku dostane 13. platů ve výši 17 000 Kč a zaměstnance, který část mzdy získá formou finančního popřípadě nefinančního plnění, které je osvobozené od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

Nejprve se zaměříme na poskytnutí **13. platu** v hrubé výši 17 000 Kč. Na straně *zaměstnance* vyplacená mzda podléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění v úhrnné výši 11 % z vyměřovacího základu, což v uvedeném případě činí 1 870 Kč. Konečné daňové zatížení zaměstnance je ve výši 3 420 Kč (15 % ze superhrubé mzdy 22 800 Kč zaokrouhlené na celé stokoruny nahoru), z čehož vyplývá čistá mzda v částce 13 780 Kč.

*Zaměstnavatel* na vyplacení 13. mzdy vynaložil celkové peněžní prostředky nikoliv pouze 17 000 Kč, ale 22 780 Kč, jelikož je povinen odvést z vyměřovacího základu (hrubé mzdy zaměstnance) sociální a zdravotní pojištění v úhrnu 34 %, a to v uvedeném případě činí 5 780 Kč.

**Tabulka č. 5 - 13. plat**

hrubá mzda	17 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	4 250 Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	1 530 Kč
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	22 800 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	3 420 Kč
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	3 420 Kč – 2 070 Kč = 1 350 Kč
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	765 Kč
sociální pojištění (zaměstnanec)	1 105 Kč
<b>čistá mzda</b>	<b>13 780 Kč</b>
daň z příjmů organizace	0 Kč
<b>mzdové náklady organizace</b>	17 000 Kč + 4 250 Kč + 1 530 Kč = <b>22 780 Kč</b>

Z tabulky vyplývá, že zaměstnanec obdrží více než polovinu z celkově vynaložených nákladů zaměstnavatele.

Pokud by však zaměstnanec namísto 13. platu získal od zaměstnavatele nepeněžní plnění v podobě např. zájezdu ve výši 15 000 Kč a nepeněžního daru např. v rámci vánočních svátků až do výše 2 000 Kč formou dárkové poukázky, vydělali by na tom obě strany.

Dle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů platí, že zaměstnavatelem poskytnutá **rekreace** formou nepeněžního příspěvku je u *zaměstnance* osvobozena od daně z příjmu, a to v úhrnu nejvýše do 20 000 Kč za kalendářní rok.

Od daně z příjmů fyzických osob je rovněž osvobozeno poskytnutí **nepeněžního daru** zaměstnanci ze sociálního fondu až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance.<sup>20</sup> V obou případech platí, že nepeněžní plnění nejsou zahrnována do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

Dále je nutné dodat, že tato forma nepeněžitého plnění není na straně *zaměstnavatele* daňově uznatelným výdajem, což v případě společnosti představuje zatížení daní z příjmů právnických osob ve výši 3 400 Kč (20 % z hodnoty nepeněžitého plnění 17 000 Kč), kdy celkové náklady zaměstnavatele včetně daně činí 20 400 Kč.

**Tabulka č. 6 - Rekreace a nepeněžitý dar**

nepeněžní plnění	17 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	0 Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	0 Kč
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	0 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	0 Kč
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	0 Kč
sociální pojištění (zaměstnanec)	0 Kč
<b>čisté plnění</b>	<b>17 000 Kč</b>
daň z příjmů organizace	3 400 Kč
<b>celkové náklady organizace</b>	<b>17 000 Kč + 3 400 Kč = 20 400 Kč</b>

<sup>20</sup> dle § 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Pokud porovnáme hodnoty uvedené v tabulkách, vidíme, že zaměstnanec formou nepeněžního příspěvku získá v úhrnu celkovou částku 17 000 Kč, namísto pouhých 13 780 Kč, tedy o 3 220 Kč více. Dále je patrné, že vynaložené náklady zaměstnavatele včetně daně činí namísto 22 780 Kč při finančním plnění formou 13. platu pouze 20 400 Kč, což je o 2 380 Kč méně.

Jako poslední *příklad* v této části diplomové práce bych uvedla porovnání nákladů v podobě příspěvku na **závodní stravování** s případem, kdy je stejná částka zahrnuta do hrubé mzdy zaměstnance.

Jak již víme z předchozí kapitoly náklady na provoz vlastních zařízení závodního stravování v rozsahu stanoveném v § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů patří mezi daňově uznatelné náklady, přičemž může jít i o zabezpečování stravování ve vlastním zařízení prostřednictvím jiných subjektů. Ve firmách, které nemají vlastní jídelnu, mohou být zaměstnancům poskytovány stravovací poukázky. *Zaměstnavatel* je oprávněn do daňově uznatelných nákladů zahrnout hodnotu stravenky do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného, tak jak to vyplývá z příslušného ustanovení zákona o daních z příjmů.

*U zaměstnance* tento druh zaměstnanecké výhody nepodléhá dani z příjmů, ani nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Právě proto, že hodnota příspěvku zaměstnavatele na stravenky nevstupuje do vyměřovacího základu zdravotního a sociálního pojištění, zvýhodňuje jak zaměstnance, tak zaměstnavatele oproti navýšení mzdy ve stejné částce.

*Příklad:* Předpokládáme nominální hodnotu jedné stravovací poukázky ve výši 90 Kč, při 21 pracovních dnech v měsíci hodnota poukázek za měsíc bude celkově činit 1 890 Kč, 55 % této částky (1 040 Kč) představují daňově uznatelné náklady.

**Tabulka č. 7 - Poskytnutí příspěvku na stravenky**

hrubá mzda	17 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	4 250 Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	1 530 Kč
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	22 800 Kč



15 % daň ze superhrubé mzdy	3 420 Kč
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	3 420 Kč – 2 070 Kč = 1 350 Kč
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	765 Kč
sociální pojištění (zaměstnanec)	1 105 Kč
příspěvek na stravenky, který poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel	1 040 Kč
<b>čistá mzda vč. příspěvku na stravenky</b>	<b>14 820 Kč</b>
<b>celkové náklady organizace</b>	<b>23 820 Kč</b>

*Tabulka č. 8 - Zahrnutí částky 1 040 Kč do hrubé mzdy zaměstnance*

hrubá mzda	18 040 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	4 510 Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	1 624 Kč
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	24 200 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	3 630 Kč
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	3 630 Kč – 2 070 Kč = 1 560 Kč
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	812 Kč
sociální pojištění (zaměstnanec)	1 173 Kč
<b>čistá mzda</b>	<b>14 495 Kč</b>
<b>celkové náklady organizace</b>	<b>24 174 Kč</b>

Jak je z porovnání patrné, tak při poskytování příspěvku na stravenky jsou náklady pro zaměstnavatele nižší o 354 Kč, příjem zaměstnance je naopak vyšší o 325 Kč.

Na závěr lze uvést skutečnost, že kombinací mzdy a zaměstnaneckých výhod lze vhodně optimalizovat podíl celkového příjmu zaměstnance na celkových nákladech zaměstnavatele. Pro firmu je tedy dobré doporučit poskytování zaměstnaneckých benefitů vedle mzdy, jelikož představují nejenom stabilizační a motivační prvek, ale i daňové a odvodové výhody pro oba subjekty.

## 7. Metodika

**Objektem zkoumání** diplomové práce je zjištění rozsahu poskytování zaměstnaneckých výhod ve firmě DELTA Kardašova Řečice, a. s.

**Hlavním cílem** této práce je zkoumání, jak poskytované benefity ovlivňují daňový základ daně příjmu fyzických a právnických osob. Dále je zde posouzeno, zda u analyzované firmy je vhodné provést úpravu benefitního systému, či nikoliv.

Praktickou část tvoří **4. dílčí části**.

**V první bodě** praktické části je popsána činnost a struktura podniku. Je zde zmíněn okamžik vzniku společnosti, její předmět podnikání, orgány a další základní identifikační údaje firmy.

**Druhá část** se věnuje zjištění reálného rozsahu benefitů u analyzované společnosti na základě vnitřních interních předpisů a sledování jejich dopadů na základ daně z příjmu fyzických osob.

**Další bod** zohledňuje daňovou uznatelnost jednotlivých zaměstnaneckých výhod a zachycuje jejich působení na základ daně obchodní společnosti.

**V poslední části** je posouzeno na základě dotazníkového šetření, zda je vhodná úprava benefitního systému či nikoliv.

**Hypotézou** této práce je předpoklad vhodně sestaveného benefitní systému u sledované obchodní společnosti.

**Zdroje informací:** Internet, odborná literatura, podniková dokumentace firmy DELTA Kardašova Řečice, a. s., Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění.

## 8. Základní identifikační údaje o společnosti

Pro vypracování mé diplomové práce zabývající se analyzováním benefitů, jsem si vybrala firmu DELTA Kardašova Řečice, a. s.. Tato společnost vznikla zápisem do obchodního rejstříku u rejstříkového soudu v Českých Budějovicích 6. února 1997.

### Základní identifikační údaje

Obchodní firma:	DELTA Kardašova Řečice, a. s.
Sídlo:	Kardašova Řečice, Husova 537, okres Jindřichův Hradec, PSČ 378 21
Identifikační číslo:	251 58 651
Právní forma:	akciová společnost
Základní kapitál:	44 960 000,-
Výkony (2007):	130 669 tis. Kč
Bilanční suma (2007):	179 379 tis. Kč

### Předmětem podnikání:

- výroba dřezpracujících a dřevoobráběcích strojů
- pilařská výroba
- truhlářství
- obchodní činnost – koupě zboží za účelem dalšího prodeje
- vedení účetnictví, činnost účetních poradců

### Akcie:

- 2 ks kmenových akcií na jméno ve jmenovité hodnotě 500 000,-
- 16 ks kmenových akcií na jméno ve jmenovité hodnotě 10 000,-
- 42 ks kmenových akcií na jméno ve jmenovité hodnotě 1 000 000,-
- 18 ks kmenových akcií na jméno ve jmenovité hodnotě 100 000,-

### Orgány společnosti:

- valná hromada
- představenstvo
- dozorčí rada
- výkonný ředitel



## **Historie společnosti <sup>21</sup>**

Jednou z nejstarších živností - pokud sahají staré zápisy - je firma založená roku 1793 panem Václavem Nekutem - NEVA - kolářství a parní pila v Kardašově Řečici.

Firma přecházela desetiletími a z tehdejší malé živnosti (asi 10 zaměstnanců) se zásluhou každého majitele z rodu Nekutů rozrostla v továrnu zaměstnávající v roce 1940 asi 45 zaměstnanců. Tehdy zásluhou posledního majitele - Václava Nekuta - dosáhla firma velkého rozmachu. Firma NEVA vyráběla sportovní potřeby, saně, lyže, hokejky a dále pro potřeby zemědělství vlečné vozy za koně, traktory apod. Parní pila produkovala sortiment řeziva pro výrobní a stavební účely. Továrna měla zařízenou i svou elektrárnu pro vlastní spotřebu elektrické energie, kterou vlastní i v dnešní době.

Po znárodnění v roce 1952 hospodařily ve firmě Jihočeské dřevařské závody, které se zabývaly pouze výrobou řeziva a obalů pro potravinářské účely.

V roce 1965 se delimitací dostala firma do podniku KOH-I-NOOR, který zde zavedl výrobu tužkárenských polotovarů a řeziva.

V roce 1991 byla NEVA vrácena opět do soukromých rukou a následnou reorganizací vznikla firma DELTA Kardašova Řečice, a. s. Průměrný evidenční počet pracovníků k roku 2008 byl 176 zaměstnanců, z toho 68 žen a 108 mužů. Výrobky - převážně stroje, zabývající se zpracováním dřeva - jsou vyváženy asi do 30 zemí světa.

Hlavní strategií společnosti z dlouhodobého hlediska je především trvale zvyšovat svou tržní hodnotu a neustále posilovat postavení na tuzemském i celosvětovém trhu, jelikož převážná část výroby směřuje do zahraničí (např. do Polska, Německa, Číny, Ukrajiny, USA, Japonska apod.). Neméně důležitý je i úkol budovat pozitivní firemní kulturu a dlouhodobá péče o zájmy a spokojenost jak zákazníků, tak zaměstnanců.

---

<sup>21</sup>Historie. Neva.cz [online]. [cit. 2009-03-12]. Dostupný z WWW: <[http://www.neva.cz/index\\_cz.html](http://www.neva.cz/index_cz.html)>.

## **9. Zjištění reálného rozsahu benefitů u konkrétní obchodní společnosti**

### **9.1 Způsob odměňování pracovníků v analyzované firmě**

Cílem odměňování je poskytovat jednotlivým zaměstnancům kompenzaci za vykonanou práci prostřednictvím:

- peněžních forem odměňování (v podobě mzdy, platu nebo odměny z dohod) a
- nepeněžních forem odměňování (v podobě povýšení, pochvaly, vzdělávání, zvýšení kvality pracovních podmínek, poskytování zaměstnaneckých výhod – benefitů apod.)

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci buď mzda, plat nebo odměna z dohod, za podmínek, které jsou stanoveny zákoníkem práce.

Pojem mzda vymezuje zákoník práce jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované organizací (zaměstnavatelem) pracovníkovi (zaměstnanci) za práci. Je poskytována zaměstnancům:

- ✓ podnikatelských subjektů,
- ✓ občanských sdružení,
- ✓ politických stran,
- ✓ soukromých zdravotních zařízení apod.

Způsob odměňování zaměstnanců je upraven ve vnitropodnikové směrnici firmy DELTA, a. s.. Každému zaměstnanci za vykonanou práci přísluší mzda, která je poskytována dle výkonnosti, složitosti, odpovědnosti, namáhavosti či obtížnosti pracovních podmínek. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje např. podle vzdělání, znalostí, dovedností potřebných pro výkon práce, organizační a řídicí náročnosti, složitosti předmětu práce, fyzické, duševní zátěže apod. Při posuzování obtížnosti pracovních podmínek se sleduje např. rizikovitost, škodlivost pracovního prostředí či obtížnost pracovních režimů, které vyplývají z rozvržení pracovní doby apod. Pracovní výkonnost je hodnocena např. dle pracovní způsobilosti, intenzity a kvality prováděných prací popř. pracovních schopností.

Mzda jednotlivým zaměstnancům přísluší ve výši a za podmínek stanovených touto směrnicí pro odměňování v souladu se zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. Analyzovaná firma s pracovníky sjednává pracovní poměr jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Pracovní smlouvy na dobu

určitou se sjednávají se zaměstnanci v dřevařské a strojní výrobě, kde smlouvy s odběrateli (tužkárenská prkénka, strojní pily, brusky apod.) nepřesahují délku 6 měsíců.

Zaměstnanci firmy DELTA Kardašova Řečice, a. s. pracují ve jak v jednosměnném, tak dvousměnném i třísměnném provozu. Délka pracovní doby v jednosměnném provozu činí 40 hodin týdně, ve dvousměnném provozu 38,75 hodin týdně a třísměnném provozu 37,5 hodin za týden. U zaměstnanců mladších 18. let délka směny v jednotlivých dnech nepřekračuje 8 hodin.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. V provozu, který nemůže být přerušen je dána zaměstnavateli povinnost dle zákoníku práce tuto přestávku zajistit.

Pracovníci analyzované firmy jsou odměňováni podle mzdového předpisu. Jednotlivým pracovníkům náleží buď mzda úkolová, časová nebo smluvní. Zaměstnavatel se při poskytování mzdy řídí nařízením vlády o minimální mzdě.

**Úkolová mzda** závisí na výkonu zaměstnance. Základní podmínkou poskytování je objektivní výkonová norma, rozsah a kvalita práce. Firma uplatňuje úkolovou mzdu přímou, která je stanovena pro konkrétního pracovníka nebo za konkrétní úkol. Tuto mzdu firma poskytuje obráběčům kovu, truhlářům a zámečnickům.

**Časová mzda** je stanovena pro pracovníky, u kterých nelze objektivně měřit výsledky práce pomocí technických či hodnotových ukazatelů nebo jde o práci řídicího charakteru. Základem pro výpočet mzdy je odpracovaný čas. Firma poskytuje časovou mzdu technickohospodářských pracovníkům a to např. účetním, sekretářce či personalistům, ale také ekonomovi firmy či vedoucím příslušných úseků.

**Smluvní mzda** se skládá z pevné mzdy a variabilní složky. Pevnou mzdu dostává zaměstnanec fixně každý měsíc a není vázána na splnění určitých podmínek. Pohyblivá mzda je závislá na plnění jmenovitých úkolů, pokud byly zaměstnanci stanoveny vedoucím či nadřízeným pracovníkem a na plnění práce dle pracovní smlouvy. Pohyblivou mzdu je možné zkrátit, při špatném plnění jmenovitého úkolu či v případě neplnění práce zaměstnancem podle pracovní smlouvy. O krácení variabilní složky mzdy rozhoduje příslušný nadřízený pracovník a je možné

ji zkrátit až na nulovou výši. V této firmě jsou smluvní mzdou odměňováni především elektrikáři, elektrotechnici či strojní technici.

Podle vnitropodnikové směrnice je firma povinna k základní mzdě poskytovat odměny za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu, mimořádné prémie v podobě 13-tého platu či odměny za významný přínos ekonomice firmy.

Po bližším prostudování vnitropodnikových předpisů v analyzované firmě bylo zjištěno, že společnost využívá pro poskytování zaměstnaneckých výhod i sociální fond. Plnění poskytnutá zaměstnavatelem z tohoto fondu jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, která jsou osvobozena od daně a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Pojem sociální fond není legislativou definován. Jedná o účelově vytvořený fond, který slouží k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců. Tento fond je tvořen na základě rozhodnutí statutárního orgánu zaměstnavatele a je určen pro všechny zaměstnance. Vytváření sociálního fondu je výdajem nedaňovým, tedy výdajem, který nesnižuje daňový základ poplatníka.

## **9.2 Benefity poskytované firmou DELTA Kardašova Řečice, a. s.**

Analyzovaná firma poskytuje zaměstnancům zaměstnanecké výhody, které lze rozdělit do dvou skupin:

### **A) plošné benefity**

Uvedené zaměstnanecké výhody jsou poskytovány plošně, tzn. že pro všechny kategorie zaměstnanců je jejich nabídka stejná. Umožňují zaměstnavateli výběr z daných možností dle svého uvážení.

### **B) výběrové benefity**

Tyto benefity jsou poskytovány pouze určité skupině pracovníků, při splnění stanovených podmínek.

Mezi **plošné zaměstnanecké výhody** u sledované firmy patří:

#### **9.2.1 Příspěvky na závodní stravování**

Mezi **výběrové benefity**, které firma poskytuje se zařazují:

#### **9.2.2 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým**

#### **9.2.3 Příspěvky na životní pojištění**

#### **9.2.4 Prodloužená dovolená**



### 9.2.5 Přejídné ubytování

### 9.2.6 Věrnostní a stabilizační plnění

### 9.2.7 Služební automobil i pro soukromé účely

Následující text je zaměřen na podmínky, za kterých jsou zaměstnancům jednotlivé benefity ve sledované firmě poskytovány a zohledňování daňových dopadů na základ daně z příjmu fyzických osob.

#### 9.2.1 Příspěvky na závodní stravování

Průzkumy dokazují, že příspěvky na stravování zaujímají přední místo mezi všemi zaměstnaneckými benefity a nejinak je tomu i u námi analyzované firmy. U zaměstnanců jsou velmi oblíbené a většina z nich tyto zaměstnanecké výhody považuje za standardní benefit, i když tomu tak není. Dle vnitropodnikové směrnice firmy zaměstnavatel zabezpečuje svým zaměstnancům stravování hlavním teplým jídlem v ranní směně, dále pak zajišťuje možnost ohřevu vlastní donesené stravy. Firma poskytuje svým pracovníkům příspěvky na stravování, které pro zaměstnance představují nepeněžní příjem.

Jak již bylo řečeno v teoretické části této diplomové práce, příspěvky na závodní stravování:

- ✓ které jsou **pro zaměstnance nepeněžní příjem**, jsou osvobozeny od **daně z příjmů fyzických osob** bez stanoveného limitu. **Peněžní příspěvky** nejsou od daně osvobozeny<sup>22</sup>
- ✓ jsou **pro zaměstnavatele** daňovým výdajem s určenými limity. **Daňovým výdajem jsou** výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení nebo příspěvky na stravování, které zajišťují jiné subjekty, až **do výše 55 % ceny jednoho jídla** za jednu směnu, maximálně **do výše 70 % stravného**. Příspěvek na stravování je možné uplatnit jako výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během směny trvá alespoň 3 hodiny
- ✓ jsou vyjmuty z vyměřovacích základů pro odvod **pojistného**, pokud hodnota **nepeněžitého plnění** nepodléhá dani z příjmů fyzických osob. Naopak **peněžité plnění** je součástí vyměřovacích základů pro pojistné<sup>23</sup>

Firma DELTA, a. s. zabezpečuje stravování svým zaměstnancům od jiného subjektu (ZD Radelo V. Ratmírov). Hodnota hlavního jídla včetně nápoje je stanovena v ceně 43,20 Kč. Z této částky do daňových nákladů firma zahrnuje cca 49,42 % z ceny jídla a to ve výši 21,35 Kč.

<sup>22</sup> dle § 6 odst. 9 písm. b) a c) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>23</sup> dle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a dle § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Příspěvek zaměstnance na stravování, který je stržen jednotlivým pracovníkům ze mzdy po přičtení 19 % DPH činí 26 Kč (viz. příloha č. I).

*Příklad:* Ukázka výpočtu čisté mzdy zaměstnance za měsíc únor a sledování dopadu příspěvku na stravování do základu daně a daně z příjmu fyzických osob. Předpokládáme měsíční hrubou mzdu zaměstnance ve výši 17 000 Kč. Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, na základě kterého uplatňuje pouze slevu na poplatníka. Hodnota hlavního jídla je ve výši 43,2 Kč. Při 20 pracovních dnech po odečtení částky, kterou hradí zaměstnavatel ve výši cca 49,42 % z ceny hlavního jídla a přičtení 19 % DPH, zaměstnanec zaplatí firmě za tento měsíc celkem  $20 \times 26 = 520$  Kč.

**Tabulka č. 9**

hrubá mzda	17 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	4 250 Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	1 530 Kč
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	22 800 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	3 420 Kč
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$3\,420\text{ Kč} - 2\,070\text{ Kč} = \mathbf{1\,350\text{ Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	765 Kč
sociální pojištění (zaměstnanec)	1 105 Kč
<b>čistá mzda po odečtení příspěvku na stravování hrazeného zaměstnancem</b>	<b><math>13\,780 - 520 = 13\,260\text{ Kč}</math></b>

Jak je z předchozí tabulky patrné, příspěvek na stravování neovlivňuje daňový základ daně z příjmů fyzických osob, pouze zaměstnanec doplácí zaměstnavateli cenu jídla do výše 100 %.

### **9.2.2 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým**

Firma DELTA, a. s. poskytuje ze sociálního fondu sociální výpomoc, která je vyplácena nejbližším pozůstalým zaměstnanců v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situacích. Může být do výše až 15 000 Kč a je nevratná, protože nejde o půjčku. Jelikož pojmy „mimořádně závažný případ“ ani „tíživá nebo neočekávaná sociální situace“ nejsou vymezeny vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb, zaměstnavatel vymezuje tento pojem ve vnitropodnikové směrnici. Zde je stanoveno v jakých

situacích a komu bude plnění poskytnuto. Po prostudování vnitropodnikové směrnice u analyzované firmy bylo zjištěno, že tento příspěvek organizace vyplácí v situacích, které jsou spojené s náhlou změnou poměrů v zabezpečování výživy a obstarávání domácnosti v důsledku úmrtí zaměstnance. Každá sociální výpomoc, kterou firma vyplácí je zaměstnavatelem posouzena a pokud ji schválí, je poskytnuta v hotovosti. Firma DELTA, a. s. svým zaměstnancům vyplácí příspěvek na sociální výpomoc ze sociálního fondu jednorázově v částce 3 000 Kč.

Tento benefit představuje:

- ✓ **pro zaměstnance peněžitý příjem**, který je osvobozen o **daně z příjmů fyzických osob** do výše limitu vymezeného vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb. Tento limit je stanoven do 15 000 Kč (popř. do výše 30 000 Kč v případech postižení živelnou pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav)
- ✓ **pro zaměstnavatele** benefit, který je poskytován ze sociálního fondu
- ✓ příspěvek, který je vyloučen z vyměřovacích základů pro odvod **zdravotního pojištění a sociální zabezpečení**, jelikož jde o částku, která není vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem zaměstnání a nezakládá účast na nemocenském pojištění

Je nutné upozornit na skutečnost, že nejde o plnění totožné s plněním, ke kterému je zaměstnavatel povinen podle zákoníku práce v případě odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání. Výdaj zaměstnavatele je do výše určené zákoníkem práce výdajem daňovým, jelikož k tomuto výdaji je zaměstnavatel povinen dle pracovněprávních předpisů.

Zaměstnavatel poskytuje náhradu škody pozůstalým, u zaměstnanců, kteří zemřeli následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Firma je povinna poskytnout náhradu nákladů spojených s léčením, náhradu nákladů na výživu pozůstalých (50 nebo 80 % průměrného výdělku zaměstnance), náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem (až do výše 20 000 Kč), jednorázové odškodnění pozůstalých (240 000 Kč) a náhradu věcné škody.

Částka 3 000 Kč, kterou zaměstnavatel vyplácí ve formě tohoto benefitu neovlivňuje daňový základ, ani daň z příjmu zaměstnance, pouze je pracovníkovi vyplacena při vzniku nahodilé události.

### 9.2.3 Příspěvky na životní pojištění

Zaměstnavatel poskytuje jednomu zaměstnanci (ekonomovi firmy) příspěvek na soukromé životní pojištění pro případ smrti a dožití se určitého věku v měsíční částce 1 000 Kč. Firma toto pojistné platí platbou na účet Pojišťovny České spořitelny, s tím, že pojistná smlouva končí dožitím věku 60 let nebo smrtí zaměstnance (*viz. příloha č. II*). Poskytování tohoto příspěvku je se zaměstnancem dohodnuto v pracovní smlouvě.

Příspěvek na soukromé životní pojištění představuje:

- ✓ z pohledu **daně z příjmů právnických osob pro zaměstnavatele** daňově účinný výdaj, bez stanoveného limitu, jeli sjednán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či individuální (např. pracovní) smlouvě
- ✓ **pro zaměstnance** příjem osvobozený od **daně z příjmů fyzických osob** do společného limitu 24 000 Kč za rok pro oba druhy pojištění (penzijní připojištění a soukromé životní pojištění), za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let<sup>24</sup>
- ✓ vyloučení z vyměřovacích základů pro **pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění** do limitu osvobozeného příjmu 24 000 Kč za rok<sup>25</sup>

V případě, že firma svému zaměstnanci přispěje na životní pojištění více než zmíněných 24 000 Kč za rok, zaměstnanec v takovémto případě z příspěvků nad tuto částku platí jak daň, tak i sociální a zdravotní pojištění.

V následujících tabulkách lze porovnat částky čisté mzdy za měsíc říjen, pokud zaměstnanec od zaměstnavatele obdrží benefit v podobě příspěvku na životní pojištění ve výši 1 000 Kč, s plněním nad zákonem stanovenou výši např. 2 500 Kč. Předpokládáme měsíční hrubou mzdu 17 000 Kč, s tím, že zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků, ve kterém uplatňuje pouze slevu na poplatníka.

---

<sup>24</sup> dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>25</sup> dle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a § 3 odst. 1 zákona č. 596/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

## Pohled zaměstnance

*Tabulka č. 10 - Varianta A: navýšení hrubé mzdy o 1 000 Kč*

hrubá mzda za měsíc říjen	18 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$18\,000\text{ Kč} \times 0,25 = 4\,500\text{ Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$18\,000\text{ Kč} \times 0,09 = 1\,620\text{ Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$18\,000\text{ Kč} + 4\,500\text{ Kč} + 1\,620\text{ Kč} =$ 24 200 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$24\,200\text{ Kč} \times 0,15 = 3\,630\text{ Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$3\,630\text{ Kč} - 2\,070\text{ Kč} = \mathbf{1\,560\text{ Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$18\,000\text{ Kč} \times 0,045 = 810\text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$18\,000\text{ Kč} \times 0,065 = 1\,170\text{ Kč}$
čistá mzda	$18\,000\text{ Kč} - 810\text{ Kč} - 1\,170\text{ Kč} - 1\,560\text{ Kč} =$ <b>14 460 Kč</b>

*Tabulka č. 11 - Varianta B: přiznání benefitu v podobě životního pojištění ve výši 1 000 Kč*

hrubá mzda za měsíc říjen	17 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\,000\text{ Kč} \times 0,25 = 4\,250\text{ Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\,000\text{ Kč} \times 0,09 = 1\,530\text{ Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$17\,000\text{ Kč} + 4\,250\text{ Kč} + 1\,530\text{ Kč} =$ 22 800 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$22\,800\text{ Kč} \times 0,15 = 3\,420\text{ Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$3\,420\text{ Kč} - 2\,070\text{ Kč} = \mathbf{1\,350\text{ Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$17\,000\text{ Kč} \times 0,045 = 765\text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$17\,000\text{ Kč} \times 0,065 = 1\,105\text{ Kč}$
čistá mzda	$17\,000\text{ Kč} - 765\text{ Kč} - 1\,105\text{ Kč} - 1\,350\text{ Kč} =$ 13 780 Kč
příspěvek na soukromé životní pojištění	1 000 Kč
celková čistá mzda od zaměstnavatele	$13\,780\text{ Kč} + 1\,000\text{ Kč} = \mathbf{14\,780\text{ Kč}}$

Zaměstnavatel příspěvek na životní pojištění ve výši 1 000 Kč hradí přímo na účet Pojišťovny České spořitelny, tudíž tato částka je pro zaměstnance příjmem, který ve fyzické podobě nedostane a z následující tabulky vidíme, že není ani zdaňována.

Dále je z tabulek patrné, že když zaměstnanec dostává měsíčně benefit v podobě příspěvku na životní pojištění ve výši 1 000 Kč, získá ve sledovaném měsíci o **320 Kč** navíc, než kdyby mu zaměstnavatel o stejnou částku navýšil hrubou mzdu. Z pohledu daně z příjmu fyzických osob vidíme, že pracovník na dani zaplatí o **210 Kč** méně.

**Tabulka č. 12 - Varianta A: navýšení hrubé mzdy o 2 500 Kč**

hrubá mzda za měsíc říjen	19 500 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	19 500 Kč x 0,25 = 4 875 Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	19 500 Kč x 0,09 = 1 755 Kč
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	19 500 Kč + 4 875 Kč + 1 755 Kč = 26 200 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	26 200 Kč x 0,15 = 3 930 Kč
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	3 930 Kč – 2 070 Kč = <b>1 860 Kč</b>
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	19 500 Kč x 0,045 = 878 Kč
sociální pojištění (zaměstnanec)	19 500 Kč x 0,065 = 1 268 Kč
čistá mzda	19 500 Kč – 878 Kč – 1 268 Kč – 1 860 Kč = <b>15 494 Kč</b>

**Varianta B: přiznání benefitu v podobě životního pojištění ve výši 2 500 Kč (nad zákonem stanovenou výší)**

Tento příspěvek bude v období leden až září osvobozen od daně z příjmů v plné výši. V měsíci říjnu je však od daně z příjmu osvobozen jen ve výši 1 500 Kč, neboť v tomto měsíci bylo již dosaženo limitu 24 000 Kč a také byl limit překročen o 1 000 Kč (tj.  $9 \times 2\,500 = 22\,500$ ;  $22\,500 + 2\,500 = 25\,000$ ;  $25\,000 - 24\,000 = 1\,000$ ). V říjnu bude tedy částka příspěvku ve výši 1 000 Kč zahrnuta do základu daně, v měsících listopad a prosinec bude pak u zaměstnance do základu daně již zahrnut celý příspěvek (tj. vždy částka 2 500 Kč).

**Tabulka č. 13**

hrubá mzda za měsíc říjen	$17\,000 + 1\,000 = 18\,000$ Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$18\,000 \text{ Kč} \times 0,25 = 4\,500$ Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$18\,000 \text{ Kč} \times 0,09 = 1\,620$ Kč
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$18\,000 \text{ Kč} + 4\,500 \text{ Kč} + 1\,620 \text{ Kč} =$ 24 200 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$24\,200 \text{ Kč} \times 0,15 = 3\,630$ Kč
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$3\,630 \text{ Kč} - 2\,070 \text{ Kč} = \mathbf{1\,560 \text{ Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$18\,000 \text{ Kč} \times 0,045 = 810$ Kč
sociální pojištění (zaměstnanec)	$18\,000 \text{ Kč} \times 0,065 = 1\,170$ Kč
čistá mzda	$18\,000 \text{ Kč} - 810 \text{ Kč} - 1\,170 \text{ Kč} - 1\,560 \text{ Kč} =$ 14 460 Kč
příspěvek na soukromé životní pojištění	2 500 Kč
celková čistá mzda od zaměstnavatele	$14\,460 \text{ Kč} + 2\,500 \text{ Kč} = \mathbf{16\,960 \text{ Kč}}$

Z výše uvedeného vyplývá, že když zaměstnanec bude dostávat příspěvek na životní pojištění v částce 2 500 Kč (nad zákonem stanovenou výší) zaplatí na dani o **300 Kč** méně, než kdyby mu zaměstnavatel o stejnou částku navýšil hrubou mzdu.

Je samozřejmé, že čím vyšší částku benefitu bude zaměstnanec od zaměstnavatele dostávat, tím vyšší bude jeho měsíční příjem a tím vyšší částku zaplatí na dani z příjmu fyzických osob. Závěrem je nutné dodat, že pro zaměstnance získání benefitního plnění v podobě příspěvku na životní pojištění je výhodnější než navyšování hrubé mzdy.

#### **9.2.4 Prodloužená dovolená**

Námi analyzovaná firma poskytuje top manažerovi a vedoucím jednotlivých úseků prodlouženou dovolenou o dva týdny navíc, kterou plně hradí zaměstnavatel. Toto ustanovení je sjednáno s jednotlivým zaměstnanci v pracovní smlouvě. Organizace tak činní z důvodu, jelikož zaměstnanci po několika letech práce na vrcholné pozici potřebují pauzu, protože může dojít k tzv. vyhoření. Zákon umožňuje poskytovat zaměstnancům dovolenou o další týdny navíc, jelikož horní hranice je neomezená.

Daňový a pojistný režim:

- ✓ pokud je benefitní plnění **u zaměstnavatele** pracovněprávním nárokem sjednaným v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či v individuální pracovní smlouvě, tento výdaj je pro firmu výdajem daňovým
- ✓ **pro zaměstnance** uvedený peněžní příjem je příjmem ze závislé činnosti, je tedy dílčím základem daně zaměstnance a tudíž je zdaňován
- ✓ příjem zaměstnance není vyjmut z vyměřovacích základů pro odvod **pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění**

V následující části diplomové práce porovnáme zaměstnance A, který za rok vyčerpá zákonnou dovolenou (20 dní) a zaměstnance B, který dostane o 10 dní dovolené navíc v podobě benefitního plnění. Opět předpokládáme hrubou měsíční mzdu u obou zaměstnanců ve výši 17 000 Kč a uplatňování slevy na poplatníka na základě podepsaného prohlášení. Zaměstnanec A bude tuto dovolenou čerpat v měsíci září (odpracuje 2 dny), zaměstnanec B bude čerpat v dubnu 10 dní (odpracuje 12 dní) a v září 20 dní dovolené (odpracuje 2 dny). V září a dubnu počet pracovních dnů je stanoven na 22.

## Zaměstnanec A

**Tabulka č. 14 - Výpočet čisté mzdy za měsíce, kdy nečerpal dovolenou (leden až srpen, říjen až listopad)**

hrubá mzda	17 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\,000\text{ Kč} \times 0,25 = 4\,250\text{ Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\,000\text{ Kč} \times 0,09 = 1\,530\text{ Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$17\,000\text{ Kč} + 4\,250\text{ Kč} + 1\,530\text{ Kč} =$ 22 800 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$22\,800\text{ Kč} \times 0,15 = 3\,420\text{ Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$3\,420\text{ Kč} - 2\,070\text{ Kč} =$ <b>1 350 Kč</b>
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$17\,000\text{ Kč} \times 0,045 = 765\text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$17\,000\text{ Kč} \times 0,065 = 1\,105\text{ Kč}$
měsíční čistá mzda	$17\,000\text{ Kč} - 765\text{ Kč} - 1\,105\text{ Kč} - 1\,350\text{ Kč} =$ <b>13 780 Kč</b>



**Tabulka č. 15 - Výpočet čisté mzdy za měsíc září, kdy čerpal 20 dní dovolenou**

základní mzda (odpracovány 2 dny)	$(17\ 000 : 22) \times 2 = 1\ 545,45\ \text{Kč}$
dovolená (20 dní)	$98,08^{26} \times 8 \times 20 = 15\ 692,8\ \text{Kč}$
hrubá mzda	17 238 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\ 238\ \text{Kč} \times 0,25 = 4\ 310\ \text{Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\ 238\ \text{Kč} \times 0,09 = 1\ 552\ \text{Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$17\ 238\ \text{Kč} + 4\ 310\ \text{Kč} + 1\ 552\ \text{Kč} =$ 23 100 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$23\ 100\ \text{Kč} \times 0,15 = 3\ 465\ \text{Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$3\ 465\ \text{Kč} - 2\ 070\ \text{Kč} = \mathbf{1\ 395\ \text{Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$17\ 238\ \text{Kč} \times 0,045 = 776\ \text{Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$17\ 238\ \text{Kč} \times 0,065 = 1\ 121\ \text{Kč}$
měsíční čistá mzda	$17\ 238\ \text{Kč} - 776\ \text{Kč} - 1\ 121\ \text{Kč} - 1\ 395\ \text{Kč} =$ <b>13 946 Kč</b>

## Zaměstnanec B

**Tabulka č. 16 - Výpočet čisté mzdy za měsíce, kdy nečerpal dovolenou (leden až březen, květen až srpen, říjen až listopad)**

hrubá mzda	17 000 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\ 000\ \text{Kč} \times 0,25 = 4\ 250\ \text{Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\ 000\ \text{Kč} \times 0,09 = 1\ 530\ \text{Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$17\ 000\ \text{Kč} + 4\ 250\ \text{Kč} + 1\ 530\ \text{Kč} =$ 22 800 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$22\ 800\ \text{Kč} \times 0,15 = 3\ 420\ \text{Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$3\ 420\ \text{Kč} - 2\ 070\ \text{Kč} = \mathbf{1\ 350\ \text{Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$17\ 000\ \text{Kč} \times 0,045 = 765\ \text{Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$17\ 000\ \text{Kč} \times 0,065 = 1\ 105\ \text{Kč}$
měsíční čistá mzda	$17\ 000\ \text{Kč} - 765\ \text{Kč} - 1\ 105\ \text{Kč} - 1\ 350\ \text{Kč} =$ <b>13 780 Kč</b>

<sup>26</sup> Hrubá mzda za předcházející čtvrtletí (červen, červenec, srpen) činila  $3 \times 17\ 000 = 51\ 000\ \text{Kč}$ , za tyto tři měsíce počet pracovních hodin činil 520 hod., průměrný výdělek za předcházející čtvrtletí =  $51\ 000 : 520 = 98,08\ \text{Kč/hod}$

**Tabulka č. 17 - Výpočet čisté mzdy za měsíc duben, kdy bylo čerpáno 10 dní dovolené**

základní mzda (odpracovány 12 dní)	$(17\,000 : 22) \times 12 = 9\,272,73 \text{ Kč}$
dovolená (10 dní)	$98,08^{27} \times 8 \times 10 = 7\,846,4 \text{ Kč}$
hrubá mzda	17 119 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\,119 \text{ Kč} \times 0,25 = 4\,280 \text{ Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\,119 \text{ Kč} \times 0,09 = 1\,541 \text{ Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$17\,119 \text{ Kč} + 4\,280 \text{ Kč} + 1\,541 \text{ Kč} =$ 23 000 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$23\,000 \text{ Kč} \times 0,15 = 3\,450 \text{ Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$3\,450 \text{ Kč} - 2\,070 \text{ Kč} = \mathbf{1\,380 \text{ Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$17\,119 \text{ Kč} \times 0,045 = 771 \text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$17\,119 \text{ Kč} \times 0,065 = 1\,113 \text{ Kč}$
měsíční čistá mzda	$17\,119 \text{ Kč} - 771 \text{ Kč} - 1\,113 \text{ Kč} - 1\,380 \text{ Kč} =$ <b>13 855 Kč</b>

**Tabulka č. 18 - Výpočet čisté mzdy za měsíc září, kdy bylo čerpáno 20 dní dovolené**

základní mzda (odpracovány 2 dny)	$(17\,000 : 22) \times 2 = 1\,545,45 \text{ Kč}$
dovolená (20 dní)	$98,08 \times 8 \times 20 = 15\,692,8 \text{ Kč}$
hrubá mzda	17 238 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\,238 \text{ Kč} \times 0,25 = 4\,310 \text{ Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$17\,238 \text{ Kč} \times 0,09 = 1\,552 \text{ Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$17\,238 \text{ Kč} + 4\,310 \text{ Kč} + 1\,552 \text{ Kč} =$ 23 100 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$23\,100 \text{ Kč} \times 0,15 = 3\,465 \text{ Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$3\,465 \text{ Kč} - 2\,070 \text{ Kč} = \mathbf{1\,395 \text{ Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$17\,238 \text{ Kč} \times 0,045 = 776 \text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$17\,238 \text{ Kč} \times 0,065 = 1\,121 \text{ Kč}$
měsíční čistá mzda	$17\,238 \text{ Kč} - 776 \text{ Kč} - 1\,121 \text{ Kč} - 1\,395 \text{ Kč} =$ <b>13 946 Kč</b>

<sup>27</sup> Hrubá mzda za předcházející čtvrtletí (leden, únor, březen) činila  $3 \times 17\,000 = 51\,000 \text{ Kč}$ , za tyto tři měsíce počet pracovních hodin činil také 520 hod., průměrný výdělek za předcházející čtvrtletí =  $51\,000 : 520 = 98,08 \text{ Kč/hod}$

Za rok 2008 zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci A celkovou čistou mzdu ve výši 165 526 Kč, zaměstnanci B vyplatil 165 601 Kč, z uvedeného vyplývá, že poskytnutím benefitu navýšením zákonné dovolené o 10 dnů došlo k velmi nepatrnému a nevýznamnému nárůstu čisté mzdy. Z pohledu daně z příjmu fyzických osob vidíme, že zaměstnanec A zaplatil za rok na dani 16 245 Kč a zaměstnanec B 16 275 Kč. Z tohoto vyplývá, že poskytnutím prodloužené dovolené nad zákonem stanovenou výši, zaplatí zaměstnanec na dani o **30 Kč** více, avšak nepeněžní přínos v podobě volných dnů je pro pracovníka nevyčíslitelný.

### ***9.2.5 Přejídné ubytování pro zaměstnance***

Čím dál více pracovníků do zaměstnání dojíždí ze vzdálenějších lokalit. Benefitem, ne-li přímo nutností se pak stává příspěvek na zajištění přechodného ubytování. Ubytování může být zaměstnanci poskytnuto jak v peněžní, tak i v nepeněžní formě. Po prostudování interních předpisů bylo zjištěno, že analyzovaná firma poskytuje v současné době třem zaměstnancům (vedoucím strojní výroby, konstruktérovi a zásobovači), kteří jsou ve zkušební době, výdaj na přechodné ubytování v částce 1 000 Kč měsíčně v nepeněžní formě. Základní podmínkou pro tento benefit je vzdálenost místa bydliště od místa pracoviště více než 100 km a uvedený benefit je sjednán se zaměstnanci v pracovní smlouvě.

Výdaje spojené s přechodným ubytováním zaměstnanců představují:

- ✓ ***pro zaměstnavatele*** daňově uznatelný náklad bez stanoveného limitu, za podmínky, že toto plnění je dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či individuální pracovní smlouvě se zaměstnanci
- ✓ ***pro zaměstnance*** částku, která je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob, pokud se jedná o nepeněžité plnění do limitu 3 500 Kč měsíčně, hodnota nad limit a peněžní plnění v jakékoli výši je součástí obecného základu daně zaměstnance
- ✓ částky, které nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod **pojistného**, v případě nepeněžitého plnění do limitu 3 500 Kč měsíčně, hodnota nad limit a peněžní plnění v jakékoli výši je součástí vyměřovacích základů pro pojistné

V současné době, na rozdíl od dřívější úpravy zákona, při poskytování tohoto benefitu nezáleží na typu ubytovacího zařízení a nesmí se jednat o ubytování při pracovní cestě.

*Příklad:* Firma DELTA, a. s. v letošním roce zaměstnala na pozici konstruktéra osobu s trvalým bydlištěm v Karlových Varech. S tímto zaměstnancem dohodla v pracovní smlouvě poskytování příspěvku na přechodné ubytování, po dobu trvání zkušební doby v částce 1 000 Kč za měsíc. Výše jeho hrubé měsíční mzdy činila v měsíci lednu 22 300 Kč, poplatník podepsal prohlášení k dani z příjmu.

**Tabulka č. 19 - Výpočet čisté mzdy při poskytování příspěvku na přechodné ubytování v částce 1 000 Kč**

hrubá mzda	22 300 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$22\,300\text{ Kč} \times 0,25 = 5\,575\text{ Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$22\,300\text{ Kč} \times 0,09 = 2\,007\text{ Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$22\,300\text{ Kč} + 5\,575\text{ Kč} + 2\,007\text{ Kč} =$ 29 900 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$29\,900\text{ Kč} \times 0,15 = 4\,485\text{ Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$4\,485\text{ Kč} - 2\,070\text{ Kč} = \mathbf{2\,415\text{ Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$22\,300\text{ Kč} \times 0,045 = 1\,004\text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$22\,300\text{ Kč} \times 0,065 = 1\,450\text{ Kč}$
čistá mzda navýšená o příspěvek 1 000 Kč	$22\,300\text{ Kč} - 1\,004\text{ Kč} - 1\,450\text{ Kč} - 2\,415 +$ $1\,000\text{ Kč} = \mathbf{18\,431\text{ Kč}}$

Zaměstnavatel příspěvek na přechodné ubytování ve výši 1 000 Kč hradí přímo ubytovateli, tudíž tato částka je pro zaměstnance příjmem, který ve fyzické podobě nedostane a z následující tabulky vidíme, že není ani zdaňována.

V další tabulce je proveden výpočet čisté mzdy, v případě, že by zaměstnavatel tomuto zaměstnanci poskytoval příspěvek na přechodné ubytování v částce 4 000 Kč měsíčně, tzn. nad zákonem stanovenou výši.

**Tabulka č. 20**

hrubá mzda	$22\,300 + (4\,000 - 3\,500) = 22\,800$ Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$22\,800$ Kč $\times$ $0,25 = 5\,700$ Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$22\,800$ Kč $\times$ $0,09 = 2\,052$ Kč
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$22\,800$ Kč $+ 5\,700$ Kč $+ 2\,052$ Kč = 30 600 Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$30\,600$ Kč $\times$ $0,15 = 4\,590$ Kč
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$4\,590$ Kč $- 2\,070$ Kč = <b>2 520 Kč</b>
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$22\,800$ Kč $\times$ $0,045 = 1\,026$ Kč
sociální pojištění (zaměstnanec)	$22\,800$ Kč $\times$ $0,065 = 1\,482$ Kč
čistá mzda navýšená o příspěvek 4 000 Kč	$22\,800$ Kč $- 1\,026$ Kč $- 1\,482$ Kč $- 2\,520$ Kč $+ 4\,000 =$ <b>21 772 Kč</b>

Pokud zaměstnavatel bude zaměstnanci přispívat na přechodné ubytování o 500 Kč více nad zákonem stanovenou výší, zaplatí pracovník na dani o **105 Kč více**. Opět z tohoto plyne, že čím vyšší částku benefitu bude zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat, tím více zaměstnanec zaplatí na dani z příjmu fyzických osob.

### **9.2.6 Věrnostní a stabilizační plnění**

Zaměstnavatelé, kteří se snaží ocenit práci svých zaměstnanců, poskytují věrnostní popř. stabilizační plnění. Jde o plnění (peněžitý dar) zaměstnavatele zaměstnanci poskytnutý v souvislosti se zaměstnáním, z důvodu trvání zaměstnání po určitou dobu v určitém rozsahu pracovního úvazku, nebo k určitému dni (pracovnímu výročí). Jedná se o peněžité plnění, které je poskytované vedle mzdy, není vázáno na výkon zaměstnání, avšak souvisí s trváním pracovního poměru. Po prostudování vnitropodnikové směrnice bylo zjištěno, že námi analyzovaná firma poskytuje svým zaměstnancům dva druhy věrnostního a stabilizačního plnění, a to:

- ❖ odměny při dosažení životního jubilea,
- ❖ odměny za pracovní jubileum.

### Odměny při dosažení životního jubilea

Nárok na tuto odměnu mají zaměstnanci při dovršení věku 50 let a při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní a invalidní důchod. Částka, kterou zaměstnavatel vyplácí je stanovena ve výši 2 000 Kč a podmínkou pro tyto odměny je odpracování ve firmě nejméně 12. měsíců.

### Odměny za pracovní jubileum

Firma vyplácí svým zaměstnancům odměny za pracovní jubileum v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Po 20 letech v zaměstnání má zaměstnanec nárok na odměnu ve výši 1 500 Kč, po 25. letech na 1 700 Kč, po 30. letech na 2 000 Kč a za každých 5 let nad 30 let v zaměstnání o 500 Kč navíc. Firma DELTA, a. s. vznikla zapsáním do obchodního rejstříku v roce 1 997, tudíž doposud žádnému ze zaměstnanců nevznikl nárok na tento benefit.

Daňový dopad:

- ✓ *z pohledu zaměstnance* veškeré obdobné peněžní příspěvky jsou součástí základu daně z příjmů fyzické osoby, jedná se příjmy ze závislé činnosti
- ✓ *z pohledu zaměstnavatele* výdaj na uvedené benefity plnění je výdajem daňovým, jelikož je poskytování benefitu sjednáno ve vnitřním předpisu firmy
- ✓ příjem zaměstnance není vyjmut z vyměřovacích základů pro odvod **pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění** a je tedy jejich součástí, s výjimkou, když uvedené plnění je poskytnuto požiteli starobního nebo plného invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání

*Příklad:* Srovnání čisté mzdy zaměstnance, kterému vznikl nárok na benefity plnění v podobě odměny za životní jubileum, jelikož dosáhl věku 50. let s vyšší čisté mzdy v předchozím měsíci a sledování dopadu benefitu na daň z příjmu. U pracovníka předpokládáme základní mzdu ve výši 26 256 Kč a podepsané prohlášení k dani z příjmu s uplatňováním slevy na poplatníka (viz. příloha č. III). V následující tabulce je proveden přepočítání částky čisté mzdy uvedené v příloze, s ohledem na nové sazby sociálního pojištění platné od ledna 2009.

**Tabulka č. 21 - Výpočet čisté mzdy bez odměny za životní jubileum**

základní (hrubá) mzda	26 256 Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$26\,256\text{ Kč} \times 0,25 = 6\,564\text{ Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$26\,256\text{ Kč} \times 0,09 = 2\,364\text{ Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	35 200 Kč

15 % daň ze superhrubé mzdy	$35\,200 \text{ Kč} \times 0,15 = 5\,280 \text{ Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$5\,280 \text{ Kč} - 2\,070 \text{ Kč} = \mathbf{3\,210 \text{ Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$26\,256 \text{ Kč} \times 0,045 = 1\,182 \text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$26\,256 \text{ Kč} \times 0,065 = 1\,707 \text{ Kč}$
čistá mzda	$26\,256 \text{ Kč} - 1\,182 \text{ Kč} - 1\,707 \text{ Kč} - 3\,210 \text{ Kč}$ $= \mathbf{20\,157 \text{ Kč}}$

**Tabulka č. 22 - Výpočet čisté mzdy při vzniku nároku na odměnu za životní jubileum**

základní mzda navýšená o benefit	$26\,256 + 2\,000 = 28\,256 \text{ Kč}$
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$28\,256 \text{ Kč} \times 0,25 = 7\,064 \text{ Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$28\,256 \text{ Kč} \times 0,09 = 2\,544 \text{ Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$28\,256 + 7\,064 + 2\,544 = 37\,900 \text{ Kč}$
15 % daň ze superhrubé mzdy	$37\,900 \text{ Kč} \times 0,15 = 5\,685 \text{ Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$5\,685 \text{ Kč} - 2\,070 \text{ Kč} = \mathbf{3\,615 \text{ Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$28\,256 \text{ Kč} \times 0,045 = 1\,272 \text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$28\,256 \text{ Kč} \times 0,065 = 1\,837 \text{ Kč}$
čistá mzda	$28\,256 \text{ Kč} - 1\,272 \text{ Kč} - 1\,837 \text{ Kč} - 3\,615 \text{ Kč}$ $= \mathbf{21\,532 \text{ Kč}}$

Z výpočtů ve výše uvedených tabulkách je zřejmé, že získáním benefitu se zaměstnanci navýšila jak čistá mzda, tak i daň. Jelikož se jedná o peněžitý příjem zaměstnance, tudíž podléhá dani z příjmu fyzických osob a zároveň vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, což je pro pracovníka nevýhodné. Výhodnější by pro zaměstnance bylo, kdyby mu byl poskytován v částce 2 000 Kč nepeněžitý dar při dosažení tohoto životního výročí, jelikož by se jednalo o příjem osvobozený od daně z příjmu a vyjmutý z vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

### 9.2.7 Služební automobil i pro soukromé účely

Oblíbenou výhodou, kterou zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům je také používání služebního vozidla i pro soukromé účely. Firma DELTA, a. s. poskytuje služební motorové vozidlo dvěma řídicím pracovníkům z důvodu zvýšení motivace k práci, přičemž každý ze zaměstnanců si náklady na pohonné hmoty spotřebované při soukromých jízdách platí sám. První automobil je oceněn pořizovací cenou včetně DPH v částce 777 310 Kč a druhý 1 650 378 Kč (viz. příloha č. IV).

Daňový a pojistný režim:

- ✓ **u zaměstnavatele** benefit nemá vliv na daňový základ
- ✓ **pohled zaměstnance:** jestliže zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k služebním i soukromým účelům, za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý kalendářní měsíc poskytnutí automobilu navýšená o daň z přidané hodnoty, nejméně však v částce 1 000 Kč
- ✓ nepeněžní příjem zaměstnance spočívající v poskytnutí motorového vozidla i k soukromým účelům je součástí vyměřovacích základů pro **pojistné**

**Příklad:** Ukázka výpočtu daně z příjmu fyzických osob u obou zaměstnanců, kteří využívají firemní automobil k soukromým účelům. Zaměstnanec A má v pracovní smlouvě stanovenou smluvní mzdu ve výši 32 500 Kč, podepsal prohlášení poplatníka k dani z příjmů fyzických osob na základě kterého uplatňuje slevu na poplatníka, využívá k soukromým účelům služební automobil v pořizovací ceně 777 310 Kč včetně DPH. U zaměstnance B je v pracovní smlouvě dohodnuta smluvní hrubá mzda ve výši 47 626 Kč (viz. příloha č. V), také uplatňuje na základě podepsaného prohlášení slevu na poplatníka a pořizovací cena automobilu včetně DPH, který využívá je 1 650 378 Kč.

**Tabulka č. 23 - Zaměstnanec A**

hrubá mzda navýšená o 1 % PC vozidla	$32\,500 + 7\,773 = 40\,273$ Kč
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$40\,273$ Kč x 0,25 = 10 069 Kč
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$40\,273$ Kč x 0,09 = 3 625 Kč
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$40\,273 + 10\,069 + 3\,625 = 54\,000$ Kč
15 % daň ze superhrubé mzdy	$54\,000$ Kč x 0,15 = 8 100 Kč
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$8\,100$ Kč – 2 070 Kč = <b>6 030 Kč</b>



zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$40\,273 \text{ Kč} \times 0,045 = 1\,813 \text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$40\,273 \text{ Kč} \times 0,065 = 2\,618 \text{ Kč}$
čistá mzda	$32\,500 \text{ Kč} - 1\,813 \text{ Kč} - 2\,618 \text{ Kč} - 6\,030 \text{ Kč}$ = <b>22 039 Kč</b>

**Tabulka č. 24 - Zaměstnanec B**

hrubá mzda navýšená o 1 % PC vozidla	$47\,626 + 16\,504 = 64\,130 \text{ Kč}$
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	$64\,130 \text{ Kč} \times 0,25 = 16\,033 \text{ Kč}$
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	$64\,130 \text{ Kč} \times 0,09 = 5\,772 \text{ Kč}$
daňový základ (zaokrouhlen na sto nahoru)	$64\,130 + 16\,003 + 5\,772 = 86\,000 \text{ Kč}$
15 % daň ze superhrubé mzdy	$86\,000 \text{ Kč} \times 0,15 = 12\,900 \text{ Kč}$
záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	$12\,900 \text{ Kč} - 2\,070 \text{ Kč} = \mathbf{10\,830 \text{ Kč}}$
zdravotní pojištění (zaměstnanec)	$64\,130 \text{ Kč} \times 0,045 = 2\,886 \text{ Kč}$
sociální pojištění (zaměstnanec)	$64\,130 \text{ Kč} \times 0,065 = 4\,169 \text{ Kč}$
čistá mzda	$47\,626 \text{ Kč} - 2\,886 \text{ Kč} - 4\,169 \text{ Kč} - 10\,830 \text{ Kč}$ = <b>29 741 Kč</b>

Při srovnání výše uvedeného výpočtu čisté mzdy zaměstnance B s přílohou č. V byl zjištěn u tohoto pracovníka na výplatní pásce nedostatek, jelikož zaměstnavatel nezahrnuje částku 1 % PC vozidla do vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Tudíž zaměstnavatel opomněl zohlednit novelizované zákony o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a o pojistném na veřejném zdravotním pojištění platné od roku 2008, které definují tzv. zúčtovaný příjem. Zúčtovaným příjmem pro účely obou zákonů se rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch. Z tohoto ustanovení vyplývá, že z veškerých příjmů, včetně výhod poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnanci pokud u zaměstnance podléhají dani z příjmů, se platí též pojistné.

Na závěr je nutné dodat, že nepeněžní příjem při využívání firemního vozidla pro soukromé i služební účely je dle vnitropodnikové směrnice firmy zahrnut do vyměřovacího základu a superhrubé mzdy zaměstnance za každý měsíc, tudíž tento benefit navyšuje základ daně z příjmu fyzických osob.

## 10. Dopad poskytovaných benefitů do základu daně obchodní společnosti

Tato část diplomové práce navazuje na příklady z předchozí kapitoly a zohledňuje na základě účtování daňovou účinnost jednotlivých nákladů. Následně je pak posouzen dopad nákladů na základ daně z příjmu právnických osob.

### 10.1 Příspěvky na závodní stravování

Námi analyzovaná firma zabezpečuje stravování svých zaměstnanců ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiného subjektu (ZD Radelo V. Ratmírov). Způsob zajištění stavy se uskutečňuje na základě uzavřené smlouvy o závodním stravování (viz. příloha č. VI). Na základě této smlouvy je hodnota hlavního jídla stanovena na 43,20 Kč. Z této částky zaměstnavatel na stravování svých zaměstnanců přispívá 21,35 Kč, tzn. cca 49,42 % z ceny hlavního jídla. Z teoretické části diplomové práce víme, že pokud zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům na stravování částku do výše 55 % ceny hlavního jídla za jednu směnu, je tento výdaj pro něj výdajem daňovým.

Příklad: V únoru 2009 bylo zaměstnancům vydáno 1 832 ks jídel v celkové částce 86 265 Kč (viz. příloha č. VII). Z částky bez DPH 79 142,4 Kč zahrnul zaměstnavatel do daňově uznatelných nákladů 39 113,2 Kč (1 832 x 21,35). Zbývající částka 40 029,2 Kč (1 832 x 21,85) navýšená o 19 % DPH byla stržena jednotlivým zaměstnancům ze mzdy.

Tabulka č. 25 - Postup účtování

Popis účetního případu	Částka	Účtovací předpis
a) přijatá faktura za stravné		
- příspěvek zaměstnavatele	39 113,2 Kč	527/321
- 9 % DPH	7 122,8 Kč	343/321
- příspěvek zaměstnanců	40 029,2 Kč	528/321
b) vnitřní účetní doklad		
- pohledávka za zaměstnanci	40 029,2 Kč	315/528
- 19 % DPH	4,15 x 1 832 = 7 602,8 Kč	315/343
c) srážka z mezd zaměstnancům	40 029,2 + 7 602,8 = 47 632 Kč	331/315

Při následném sledování dopadu příspěvků na stravování na základ daně z příjmu právnických osob je patrné, že tyto příspěvky nejsou daňově neúčinnými náklady, tudíž nezvyšují základ daně obchodní společnosti.

Pokusme se porovnat daňový dopad v případě, že by zaměstnavatel přispíval svým zaměstnancům na závodní stravování 70 % z ceny hlavního jídla.

*Příklad:* Opět předpokládáme výdej 1 832 ks jídel v celkové částce 86 265 Kč. Z ceny hlavního jídla ve výši 43,2 Kč bude zaměstnavatel přispívat na stravování 30,24 Kč a zaměstnanci 12,96 Kč. Do daňově uznatelných nákladů bude zahrnováno 23,76 Kč a zbývající částka 6,48 Kč bude pro zaměstnavatele představovat daňově neúčinný náklad.

**Tabulka č. 26**

<i>Popis účetního případu</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
a) přijatá faktura za stravné		
- příspěvek zaměstnavatele (55 % ceny hlavního jídla)	$23,76 \times 1\,832 = 43\,528,32 \text{ Kč}$	<b>527/321</b>
- příspěvek zaměstnavatele (na zákonem stanovenou výši)	$6,48 \times 1\,832 = 11\,871,36 \text{ Kč}$	<b>528/321</b>
- 9 % DPH	7 122,8 Kč	343/321
- příspěvek zaměstnanců	$12,96 \times 1\,832 = 23\,742,72 \text{ Kč}$	528/321
b) vnitřní účetní doklad		
- pohledávka za zaměstnanci	23 742,72 Kč	315/528
- 19 % DPH	$0,19 \times 12,96 \times 1\,832 = 4\,511 \text{ Kč}$	315/343
c) srážka z mezd zaměstnancům	$23\,742,72 + 4\,511 = 28\,253,72 \text{ Kč}$	331/315

Z následující tabulky vidíme, že pokud by zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům příspěvek nad zákonem stanovenou výši, navyšoval by se daňový základ daně z příjmu právnických osob, jelikož tato částka by byla zahrnuta do daňově neúčinných nákladů.

## 10.2 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Firma DELTA, a. s. poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na sociální výpomoc ze sociálního fondu jednorázově v částce 3 000 Kč. Poskytování tohoto benefitu je dohodnuto ve vnitropodnikové směrnici. Každý příspěvek je zaměstnavatelem posouzen a vyplácen zaměstnancům v hotovosti.

Tabulka č. 27

<i>Popis účetního případu</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
poskytnutí příspěvku na sociální výpomoc nejbližším pozůstalým	3 000 Kč	427/211

Jelikož sociální fond firma vytváří ze zisku po zdanění, tato částka neovlivňuje základ daně z příjmu právnických osob, pouze se o tuto částku snižují prostředky ve vytvořeném fondu.

## 10.3 Příspěvek na životní pojištění

Analyzovaná společnost poskytuje jednomu zaměstnanci příspěvek na soukromé životní pojištění pro případ smrti a dožití se určitého věku v měsíční částce 1 000 Kč. Poskytování tohoto příspěvku je se zaměstnancem dohodnuto v pracovní smlouvě a tudíž tento výdaj je pro zaměstnavatele výdajem daňovým.

V předchozí části diplomové práce jsem porovnávali částky čisté mzdy, pokud zaměstnanec od zaměstnavatele obdržel benefit v podobě příspěvku na životní pojištění ve výši 1 000 Kč, s navýšením hrubé mzdy o stejnou částku a dále pak poskytnutí benefitu nad zákonem stanovenou výši (2 500 Kč) opět s navýšením mzdy. Přičemž jsme předpokládali měsíční hrubou mzdu 17 000 Kč a podepsané prohlášení s uplatňováním slevy na poplatníka.

### Pohled zaměstnavatele

Tabulka č. 28 - Varianta A: navýšení hrubé mzdy o 1 000 Kč

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda za měsíc říjen	ano	18 000 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	4 500 Kč	524/336

zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	1 620 Kč	524/336
<b>Náklady celkem</b>		<b>24 120 Kč</b>	<b>x</b>

**Tabulka č. 29 - Varianta B: přiznání benefitu ve výši 1 000 Kč**

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda za měsíc říjen	ano	17 000 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	4 250 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	1 530 Kč	524/336
příspěvek na soukromé životní pojištění hrazený zaměstnavatelem	ano	1 000 Kč	<b>527/379</b>
<b>Náklady celkem</b>		<b>23 780 Kč</b>	<b>x</b>

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud zaměstnavatel bude zaměstnanci poskytovat příspěvek na životní pojištění v částce 1 000 Kč oproti navýšení mzdy, uspoří na nákladech **340 Kč** za tento sledovaný měsíc.

**Tabulka č. 30 - Varianta A: navýšení hrubé mzdy o 2 500 Kč**

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda za měsíc říjen	ano	19 500 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	4 875 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	1 755 Kč	524/336
<b>Náklady celkem</b>		<b>26 130 Kč</b>	<b>x</b>

**Tabulka č. 31 - Varianta B: přiznání benefitu ve výši 2 500 Kč**

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda za měsíc říjen	ano	18 000 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	4 500 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	1 620 Kč	524/336
příspěvek na soukromé životní pojištění hrazený zaměstnavatelem	ano	2 500 Kč	<b>527/379</b>
<b>Náklady celkem</b>		<b>26 620 Kč</b>	<b>x</b>

Z tabulky vidíme, že pokud bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci příspěvek nad zákonem stanovenou výší, dojde v měsíci říjnu k překročení nákladů o **490 Kč**.

Na závěr je nutné dodat, že z daňového hlediska je příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění daňově účinným výdajem, tudíž snižuje základ daně obchodní společnosti.

#### **10.4 Prodloužená dovolená**

Firma DELTA, a. s. poskytuje osmi zaměstnancům prodlouženou dovolenou o dva týdny navíc. Toto benefitiní plnění je pracovněprávním nárokem sjednaným s jednotlivými zaměstnanci v pracovní smlouvě a tudíž představuje pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.

V předchozí části diplomové práce jsme porovnávali dva zaměstnance. Zaměstnanec A vyčerpal za rok zákonnou dovolenou (20 dní) a druhý zaměstnanec B, který vyčerpal zákonnou dovolenou a zároveň benefitiní plnění v podobě prodloužení dovolené o 10 dní navíc. Předpokládali jsme hrubou měsíční mzdu u obou zaměstnanců ve výši 17 000 Kč a uplatňování slevy na poplatníka na základě podepsaného prohlášení.

## Zaměstnanec A

Tabulka č. 32 - Mzdové náklady zaměstnavatele za leden až srpen, říjen až prosinec

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda	ano	17 000 x 11 = 187 000 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	46 750 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	16 830 Kč	524/336
<b>Náklady za 11. sledovaných měsíců</b>		<b>250 580 Kč</b>	<b>x</b>

Tabulka č. 33 - Mzdové náklady zaměstnavatele za měsíc září

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda	ano	17 238 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	4 310 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	1 552 Kč	524/336
<b>Náklady za měsíc září</b>		<b>23 100 Kč</b>	<b>x</b>
<b>Celkové roční náklady</b>		<b>273 680 Kč</b>	<b>x</b>

## Zaměstnanec B

Tabulka č. 34 - Mzdové náklady zaměstnavatele za leden až březen, květen až srpen, říjen až prosinec

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda	ano	17 000 x 10 = 170 000 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	42 500 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	15 300 Kč	524/336
<b>Náklady za 11. sledovaných měsíců</b>		<b>227 800 Kč</b>	<b>x</b>

**Tabulka č. 35 - Mzdové náklady zaměstnavatele za měsíc duben**

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda	ano	17 119 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	4 280 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	1 541 Kč	524/336
<b><i>Náklady za měsíc duben</i></b>		<b>22 940 Kč</b>	<b>x</b>

**Tabulka č. 36 - Mzdové náklady zaměstnavatele za měsíc září**

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda	ano	17 238 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	4 310 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	1 552 Kč	524/336
<b><i>Náklady za měsíc září</i></b>		<b>23 100 Kč</b>	<b>x</b>
<b><i>Celkové roční náklady</i></b>		<b>273 840 Kč</b>	<b>x</b>

Z předchozích tabulek vidíme, že se prodloužením dovolené o 10 dnů navíc zvýšily celkové roční mzdové náklady o **160 Kč**, což představuje pro zaměstnavatele u jednoho zaměstnance téměř zanedbatelný náklad.

Tento benefit je součástí hrubé mzdy zaměstnance, tudíž je daňově uznatelným nákladem, který snižuje základ daně z příjmu právnických osob.

### ***10.5 Přejížděné ubytování pro zaměstnance***

V současné době firma vyplácí třem zaměstnancům, kteří jsou ve zkušební době, příspěvek na přechodné ubytování ve výši 1 000 Kč měsíčně v nepeněžní formě. Základní podmínkou pro tento benefit je vzdálenost místa bydliště od místa pracoviště více než 100 km. Jelikož je uvedený benefit se zaměstnanci sjednán v pracovní smlouvě, výdaj zaměstnavatele je výdajem daňovým. Zaměstnavatel tento benefit platí přímo ubytovateli.



V letošním roce firma zaměstnala na pozici konstruktéra osobu s trvalým bydlištěm v Karlových Varech. S tímto zaměstnancem dohodla v pracovní smlouvě příspěvek na přechodné ubytování v částce 1 000 Kč za měsíc po dobu trvání zkušební doby. Výše jeho hrubé měsíční mzdy činila v měsíci lednu 22 300 Kč, poplatník podepsal prohlášení k dani z příjmu.

**Tabulka č. 37 - Náklady zaměstnavatele při poskytování příspěvku na ubytování ve výši 1 000 Kč za měsíc**

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda	ano	22 300 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	5 575 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	2 007 Kč	524/336
záloha na přechodné ubytování hrazená společností	ano	1 000 Kč	<b>518/324</b>
<b><i>Celkové měsíční náklady</i></b>		<b>30 882 Kč</b>	<b>x</b>

V další tabulce je sledován vývoj nákladů v případě, že by zaměstnavatel tomuto zaměstnanci poskytoval uvedené benefitní plnění v částce 4 000 Kč měsíčně, tzn. nad zákonem stanovenou výší.

**Tabulka č. 38 - Náklady zaměstnavatele při poskytování příspěvku na ubytování ve výši 4 000 Kč měsíčně (nad zákonem stanovený limit)**

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda	ano	22 800 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	5 700 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	2 052 Kč	524/336
záloha na přechodné ubytování hrazená společností	ano	4 000 Kč	<b>518/324</b>
<b><i>Celkové měsíční náklady</i></b>		<b>34 552 Kč</b>	<b>x</b>

Z uvedeného je patrné, že čím vyšší příspěvek na přechodné ubytování bude zaměstnavatel zaměstnanci hradit, tím vyšší budou jeho náklady. Z pohledu daně z příjmu právnických osob je výše uvedený benefit daňově účinným nákladem, který snižuje základ daně obchodní společnosti.

### **10.6 Věrnostní a stabilizační plnění**

Společnost poskytuje svým zaměstnancům dva druhy věrnostního plnění a to, odměny při dosažení životního jubilea a odměny za pracovní jubileum. Výše těchto benefitů je stanovena ve vnitropodnikové směrnici. Odměna za životní jubileum je vyplácena zaměstnancům při dovršení věku 50. let v částce 2 000 Kč. Odměna za pracovní jubileum je poskytována v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Toto benefitní plnění představuje pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad, jelikož je jeho poskytování sjednáno ve vnitřním předpisu firmy.

V 9. kapitole diplomové práce jsem provedli srovnání čisté mzdy zaměstnance, kterému vznikl nárok na odměnu za životní jubileum, jelikož dosáhl věku 50. let s vyšší čisté mzdy v předchozím měsíci. Dále budeme sledovat daňovou účinnost nákladů.

**Tabulka č. 39 - Mzdové náklady zaměstnavatele bez odměny za životní jubileum**

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda	ano	26 256 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	6 564 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	2 364 Kč	524/336
<b><i>Celkové měsíční náklady</i></b>		<b>35 184 Kč</b>	<b>x</b>

**Tabulka č. 40 - Mzdové náklady zaměstnavatele při vzniku nároku na odměnu za životní jubileum**

<i>Nákladová položka</i>	<i>Daňová účinnost</i>	<i>Částka</i>	<i>Účtovací předpis</i>
hrubá mzda navýšená o benefit	ano	28 256 Kč	<b>521/331</b>
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	7 064 Kč	524/336

zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	2 544 Kč	524/336
<b>Celkové měsíční náklady</b>		<b>37 864 Kč</b>	<b>x</b>

Jelikož odměna za životní jubileum je zahrnována do hrubé mzdy, navyšuje náklady firmy a zároveň představuje částku, která je daňově uznatelným výdajem, jež nezvyšuje daňový základ obchodní společnosti.

### **10.7 Služební automobil i pro soukromé účely**

Služební motorové vozidlo nejen pro služební, ale i pro soukromé účely firma poskytuje dvěma řídícím pracovníkům, přičemž každý ze zaměstnanců si náklady na pohonné hmoty spotřebované při soukromých jízdách platí sám. První automobil je oceněn pořizovací cenou včetně DPH ve výši 777 310 Kč a druhý 1 650 378 Kč. Z teoretické části diplomové práce víme, že tento benefit nemá vliv na daňový základ obchodní společnosti. V následujících tabulkách jsou sledovány mzdové náklady u obou zaměstnanců.

**Tabulka č. 41 - Mzdové náklady u zaměstnance A**

<b>Nákladová položka</b>	<b>Daňová účinnost</b>	<b>Částka</b>	<b>Účtovací předpis</b>
hrubá mzda nenavýšená o 1 % PC vozidla	ano	32 500 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	10 069 Kč	524/336
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	3 625 Kč	524/336
<b>Celkové náklady</b>		<b>46 194 Kč</b>	<b>x</b>

**Tabulka č. 42 - Mzdové náklady u zaměstnance B**

<b>Nákladová položka</b>	<b>Daňová účinnost</b>	<b>Částka</b>	<b>Účtovací předpis</b>
hrubá mzda nenavýšená o 1 % PC vozidla	ano	47 626 Kč	521/331
sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	16 033 Kč	524/336

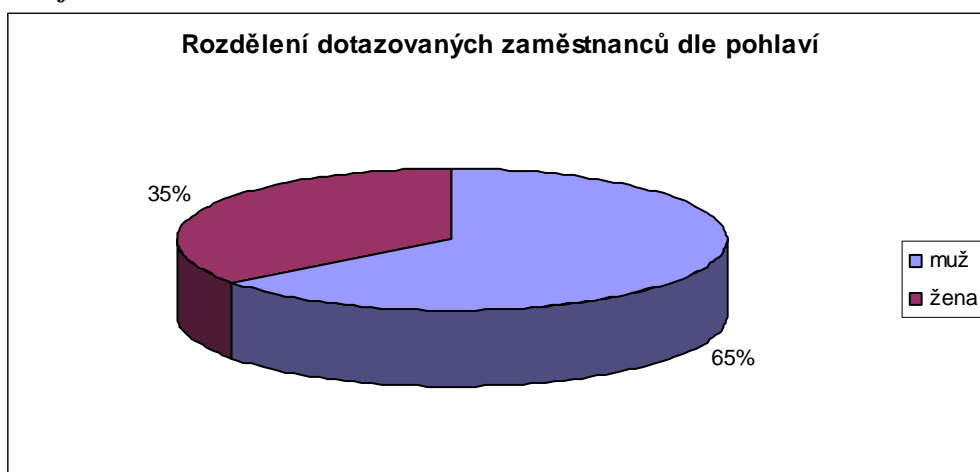
zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	ano	5 772 Kč	524/336
<b><i>Celkové náklady</i></b>		<b>69 431 Kč</b>	<b>x</b>

Hodnota 1 % z pořizovací ceny vozidla včetně DPH sice navyšuje základ daně z příjmu fyzických osob a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, avšak u zaměstnavatele není zahrnována do mzdových nákladů.

## 11. Návrhy na úpravu systému benefitů v dané společnosti

Abychom mohli zhodnotit, zda jsou vhodné úpravy benefitního systému v naší analyzované společnosti, bylo provedeno dotazníkové šetření, na základě kterého bylo zjišťováno u vybraných zaměstnanců jaké benefity ve firmě postrádají. Základem analýzy zaměstnaneckých výhod bylo sestavení vlastního dotazníku (viz. příloha č. VIII). Dotazovala jsem se celkem 65 zaměstnanců, kteří mají minimálně středoškolské vzdělání. Z tohoto počtu byl dotazník vyplněn pouze **34 pracovníky**, mezi které se zařazovali vlastníci podniku, technickohospodářští pracovníci (ekonom, účetní, obchodní zástupci apod.) a vedoucí příslušných úseků. Dotázaní mohli vyplnit tento dotazník samostatně nebo formou rozhovoru. V obou případech trvalo zodpovězení 6. otázek přibližně pět minut. Získaná data jsou v následujícím textu uspořádána do tabulek a pro větší názornost zobrazena i graficky.

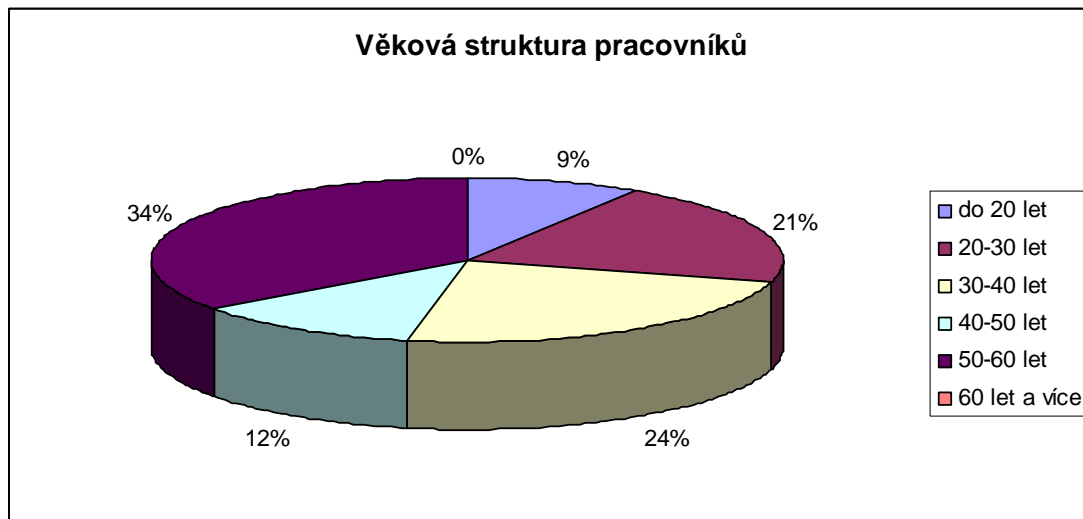
*Graf č. 1*



Zdroj: vlastní

Analýza byla provedena u 34 respondentů, z toho u 12 žen a 22 mužů.

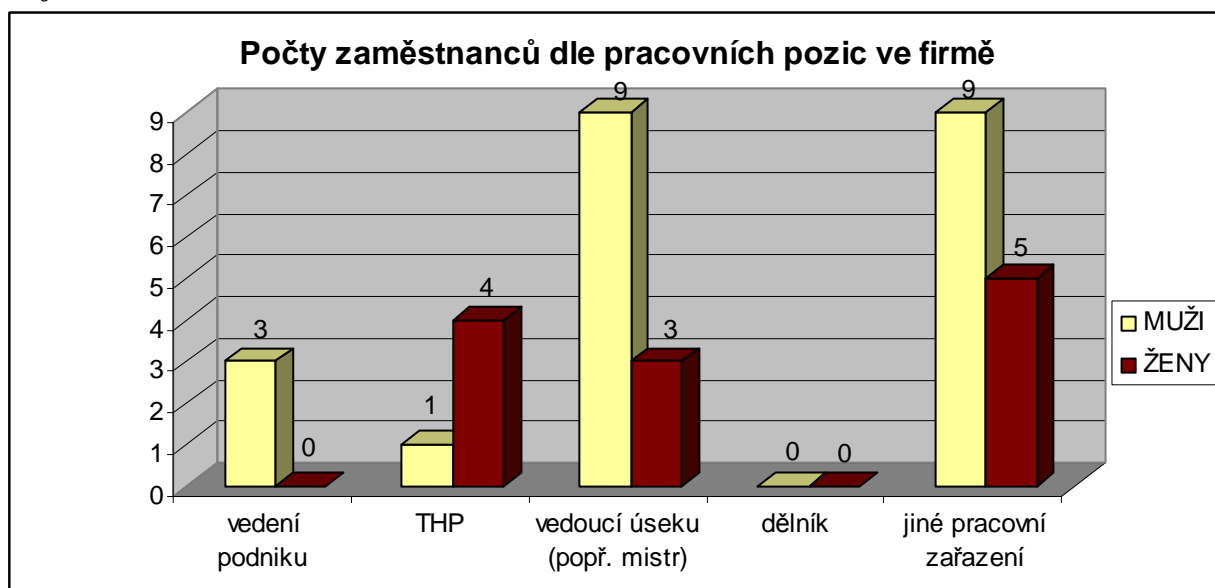
Graf č. 2



Zdroj: vlastní

Jak je vidět z grafu č. 2, většina dotazovaných se pohybovala ve věku od 30 do 60 let.

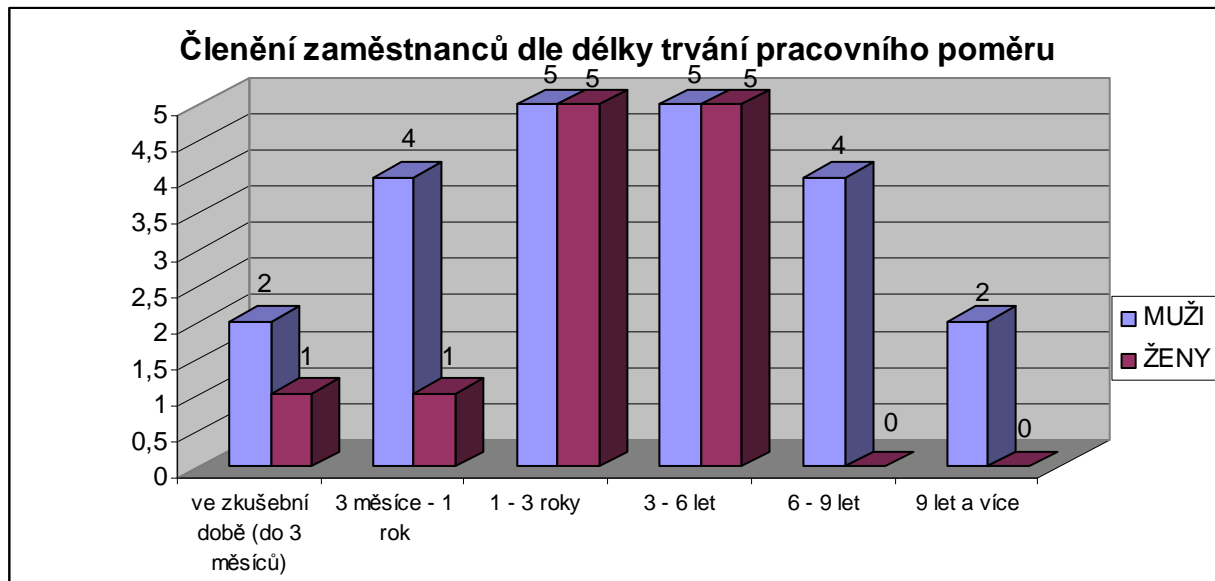
Graf č. 3



Zdroj: vlastní

Na dotazník odpovídali převážně vedoucí jednotlivých úseků a pracovníci, kteří byli zahrnuti pod označení „jiná pracovní pozice“, mezi které patří např. referenti, konstruktéři, zásobovači apod.

Graf č. 4



Zdroj: vlastní

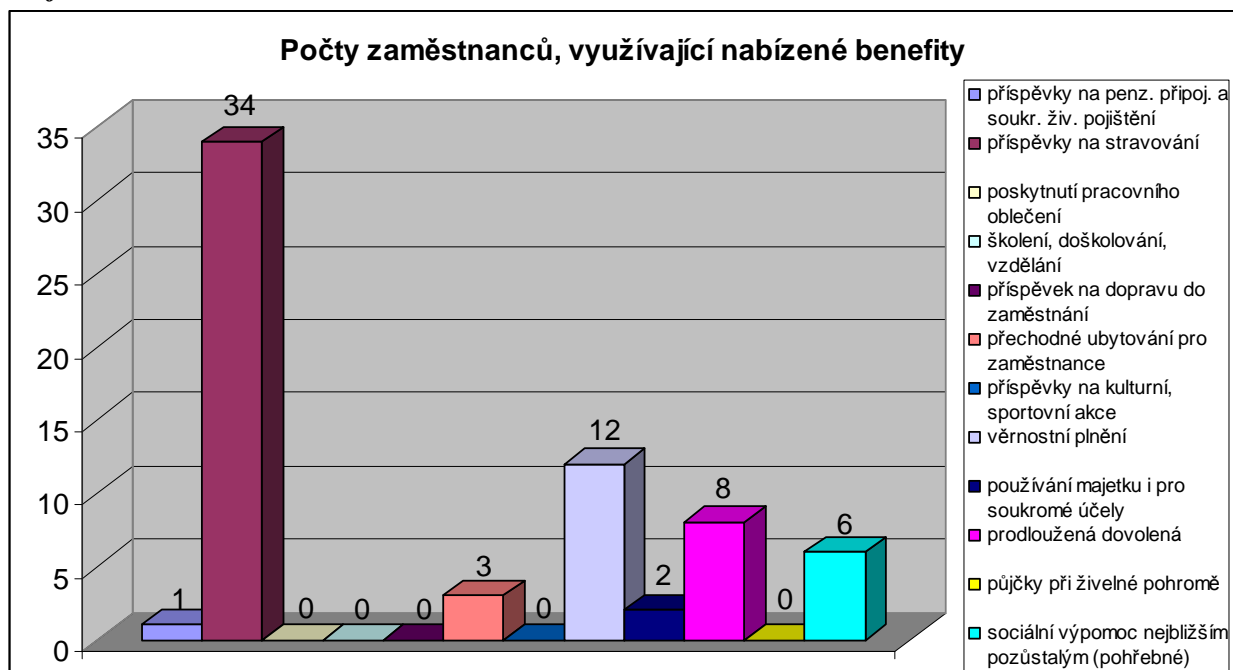
Z výše uvedeného grafu je patrné, že většina ze 34 zaměstnanců, kteří byli ochotni vyplnit sestavený dotazník, pracuje ve firmě více než 1 rok, avšak ne déle než 6 let.

Tabulka č. 43

Využívání nabízených benefitů jednotlivými zaměstnanci			
Druh zaměstnanecké výhody	Počet		Celkem
	MUŽI	ŽENY	
příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	1	0	1
příspěvky a příplatky na stravování a nápoje	22	12	34
poskytnutí pracovního oblečení	0	0	0
školení, doškolování, vzdělání	0	0	0
příspěvek na dopravu do zaměstnání	0	0	0
přechodné ubytování pro zaměstnance	2	1	3
příspěvky na kulturní, sportovní akce	0	0	0
věrnostní plnění	11	1	12
používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely	2	0	2
prodloužená dovolená	7	1	8
půjčky při živelné pohromě	0	0	0
sociální výpomoc nejbližším pozůstalým (pohřebné)	2	4	6

Zdroj: vlastní

Graf č. 5



Zdroj: vlastní

Předchozí graf nám ukazuje, že všichni zaměstnanci, kteří vyplnili dotazník, využívají příspěvky na stravování. Jelikož většina dotazovaných zaměstnanců je starší 50. let, tudíž druhým nejčastěji poskytovaným benefitem jsou odměny při dosažení životního jubilea.

Tabulka č. 44

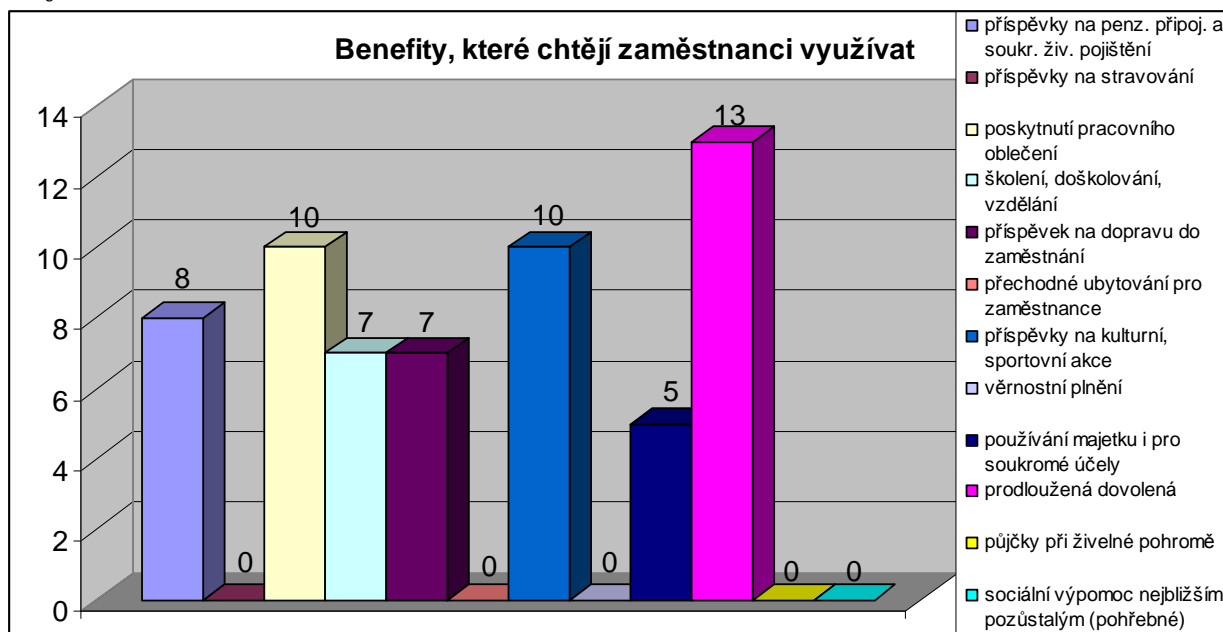
<b>Benefity, které by zaměstnanci chtěli využívat</b>			
<b>Druh zaměstnanecké výhody</b>	<b>Počet</b>		<b>Celkem</b>
	<b>MUŽI</b>	<b>ŽENY</b>	
příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	6	2	8
příspěvky a příplatky na stravování a nápoje	0	0	0
poskytnutí pracovního oblečení	7	3	10
školení, doškolování, vzdělání	4	3	7
příspěvek na dopravu do zaměstnání	2	5	7
přechodné ubytování pro zaměstnance	0	0	0
příspěvky na kulturní, sportovní akce	4	6	10
věrnostní plnění	0	0	0
používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely	4	1	5
prodloužená dovolená	6	7	13



půjčky při živelné pohromě	0	0	0
sociální výpomoc nejbližším pozůstalým (pohřebné)	0	0	0

Zdroj: vlastní

Graf č. 6



Zdroj: vlastní

Z grafu číslo 6 vidíme, že dotázaní zaměstnanci by nejvíce upřednostňovali benefit v podobě prodloužené dovolené, dále pak příspěvky na kulturní a sportovní akce současně s poskytnutím jednotného pracovního oblečení.

Jak jsme mohli sledovat v předchozích kapitolách, poskytování benefitu v podobě prodloužení dovolené o několik dnů je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, v případě, že je se zaměstnanci dohodnut a u zaměstnanců je součástí dílčího základu daně. Viděli jsme, že pokud by zaměstnavatel zaměstnanci prodloužil dovolenou o 10 dnů nad zákonem stanovenou výši, daň z příjmu fyzických osob by se za rok nepatrně zvýšila, avšak nepeněžní přínos by pro pracovníka byl nevyčíslitelný.

Fixní benefity, jako např. příspěvky na stravování nejsou ve velkých firmách příliš vhodnou zaměstnaneckou výhodou. Může se stát, že zaměstnavatel bude investovat do takových zaměstnaneckých výhod, o které ne všichni pracovníci budou jevit zájem. Po určitém čase tyto výhody přestávají pracovníky motivovat, jelikož je zaměstnanci začnou považovat za samozřejmost. Přestávají vidět dobrou vůli zaměstnavatele, který příspěvek poskytuje a jejich motivovanost k vyšší výkonnosti klesá.

Na základě dotazníkového šetření by také zaměstnanci uvítali příspěvky na sportovní a kulturní vyžití, např. na divadelní a filmová představení, návštěvy výstav, hradů, zámků, bazénů, posiloven apod. Nejenom, že by si pracovníci odpočinuli, ale zároveň by došlo k upevnění pracovního kolektivu.

Firma DELTA, a. s. by se také měla více zaměřovat na využívání vzdělávacích programů v podobě nejrůznějších jazykových kurzů, jelikož spolupracuje převážně se zahraničím. Pro zaměstnance jde o výhodnou investici do budoucí kariéry, zvýší si kvalifikaci a to bude mít pozitivní dopad i na výsledky celé společnosti.

Na závěr je nutné uvést, že na základě dotazníkového šetření byly získány informace pouze od 34. zaměstnanců, tudíž nelze odhadnout, jak jednotlivé benefity vnímají všichni pracovníci. Pokud by se uvažovalo o změně systému poskytování zaměstnaneckých výhod, bylo by nutné provést průzkum mezi všemi pracovníky. Doporučila bych, aby si firma na vypracování vhodné benefitního systému najala specializovanou agenturu.

## 12. Závěr

Zaměstnanecké výhody neboli benefity jsou jedním ze způsobů, jimiž se zaměstnavatelé snaží získat a udržet si své zaměstnance. Zároveň je touto formou motivují k dobré pracovní kázni a vysokým výkonům. Nemusí se přitom jednat jen o obligátní stravenky, někdy zaměstnanec může získat třeba služební automobil, mobilní telefon anebo notebook k soukromému použití. Některé podniky nabízejí i příspěvek na penzijní připojištění, životní pojištění, rekreaci, ubytování nebo třeba volnou jízdenku. Poskytování benefitů je dnes obvyklé ve většině soukromých firem a leckde se dokonce stalo důležitou součástí personální politiky.

Rozsah benefitů byl sledován u firmy DELTA Kardašova Řečice, a. s.. Bylo zjištěno, že zaměstnavatel všem zaměstnancům nabízí příspěvky na závodní stravování a příspěvek v podobě sociální výpomoci nejbližším pozůstalým. Jednomu pracovníkovi firma přispívá na životní pojištění a osmi lidem poskytuje prodlouženou dovolenou v délce 10 dnů nad zákonem stanovenou výši. V současnosti firma zaměstnává ve zkušební době 3 zaměstnance, kterým náleží příspěvek na přechodné ubytování, jež je limitován vzdáleností místa bydliště od místa pracoviště. Dále firma svým pracovníkům poskytuje odměny za životní a pracovní jubileum a také zaměstnaneckou výhodu v podobě využívání služebního automobilu i pro soukromé účely, která náleží dvěma majitelům firmy.

Většina benefitních plnění, které firma nabízí jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob (příspěvky na závodní stravování, na sociální výpomoc nejbližším pozůstalým, na životní pojištění a na přechodné ubytování). Součástí základu daně zaměstnance je prodloužená dovolená, odměny za životní a pracovní jubilea a benefit v podobě využívání služebního automobilu i pro soukromé účely. Z hlediska zaměstnavatele převážná část poskytovaných benefitů (příspěvky na závodní stravování, na životní pojištění, na přechodné ubytování, odměny za životní a pracovní jubilea a prodloužená dovolená) je sjednána ve vnitropodnikové směrnici nebo v pracovní smlouvě, tudíž představují daňově uznatelný náklad, který snižuje základ daně obchodní společnosti.

Je nutné dodat, že pro zaměstnavatele je nevýhodné, pokud by zaměstnancům poskytoval benefitní plnění, která jsou zahrnována do daňově neúčinných nákladů, jelikož tyto položky zvyšují základ daně firmy (tj. např. stravné nad zákonem stanovenou výši, věrnostní a stabilizační plnění, prodloužená dovolená, nejsou-li tyto benefity sjednány v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, individuální smlouvě apod.). Z tohoto důvodu je pro zaměstnavatele

důležité, aby při rozhodování o poskytování zaměstnaneckých výhod zohlednil daňovou účinnost nákladů. V případě, že tak učiní, je odměňování formou benefitů výhodné jak pro něj, tak i pro zaměstnance díky úsporám na daních a odvodech na sociálním a zdravotním pojištění.

Abychom mohli vyhodnotit, které benefity zaměstnanci ve firmě postrádají, bylo provedeno u 65 pracovníků, kteří mají minimálně středoškolské vzdělání dotazníkové šetření. Z dotázaných zaměstnancům byly získány vyplněné dotazníky od 34 pracovníků. Z této analýzy bylo zjištěno, že nejvíce zaměstnanců postrádá benefit v podobě prodloužené dovolené, dále pak příspěvky na kulturní a sportovní akce současně s poskytnutí jednotného pracovního oblečení.

Dle mého názoru by se podnik měl zaměřit na využívání vzdělávacích programů v podobě nejrozličnějších jazykových kurzů, jelikož spolupracuje převážně se zahraničím a většina produkce směřuje právě tam. Pro zaměstnance jde o výhodnou investici do budoucí kariéry, zvýší si kvalifikaci a to bude mít pozitivní dopad i na výsledky celé společnosti.

Na závěr je nutné uvést, že na základě dotazníkového šetření byly získány informace pouze od cca 20 % zaměstnanců, tudíž nelze odhadnout, jak jednotlivé benefity vnímají všichni pracovníci. Pokud by se uvažovalo o změně systému poskytování zaměstnaneckých výhod, bylo by nutné provést průzkum mezi všemi pracovníky a tudíž bych doporučila, aby si firma na vypracování vhodného benefitního systému najala specializovanou agenturu.

## 13. Seznam použitých zdrojů

Pelc, V., Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6.

Vybíhal, V., Zdaňování příjmů fyzických osob 2009. 5. vyd. Praha: GRADA, 2009. ISBN 978-247-2998-5.

Marková, H., Daňové zákony 2009, úplná znění platná k 1. 1. 2009. 17. vyd. Praha: GRADA, 2009. ISBN 978-80-247-2803-2.

Kol. autorů, Abeceda mzdové účetní 2008. 18. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5.

Profit. Praha: Standford, 2008, č. 9, ISSN 1212-3498.

Zákony v platných zněních:

- č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění
- č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Internetové stránky:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony>

## **14. Seznam příloh**

Příloha č. I – Kalkulace stravování

Příloha č. II – Smlouva o investičním životním pojištění

Příloha č. III – Výplatní lístek

Příloha č. IV – Poskytnutí firemního vozidla pro soukromé i služební účely

Příloha č. V – Výplatní lístek

Příloha č. VI – Smlouva o závodním stravování

Příloha č. VII – Přijatá faktura za obědy

Příloha č. VIII - Dotazník

## Příloha č. I

### Kalkulace stravování - od 1.1. 2009 do 31.12.2009 od ZD Radelo V. Račmírov

#### Při vlastním odvozu a odběru do vlastních nádob

Hodnota hlavních jídel včetně čaje - menu 1 - 2 .....	43,20 Kč
v tom hodnota potravin je 22,50 Kč	
DPH (9%).....	<u>3,80 Kč</u>
Hodnota hlavních jídel vč. DPH .....	<u>47,00 Kč</u>

#### 2. Rozúčtování - na firmu a zaměstnance

	<u>DELTA,a.s.</u>	<u>NEVA-TRADE s.r.o</u>
<b>Hodnota MENU I - II (bez DPH):</b>	<b>43,20</b>	<b>43,20</b>
Podíl firmy do daň.nákladů (úč.527 (max. 55%))	21,35	21,35
Příspěvek zaměstnance (úč. 528) provedený srážkou ze mzdy	21,85	21,85
DPH (19%)	+ 4,15	+ 4,15
<b>Příspěvek zaměstnance celkem</b>	<b>26,-</b>	<b>26,-</b>

Cena 1 oběda včetně DPH 9% pro zaměstnance firmy.....47,00 Kč

Cena 1 oběda vydaného ve firmě pro cizí .....59,00 Kč

V tom : základní cena 1 oběda bez DPH 43,20 Kč  
DPH 19% 8,20 Kč  
podíl na režii firmy 7,60 Kč

V Kardašově Řečici 7.1.2009

Vlastimil Karásek – ekonom

## Příloha č. II

**POJIŠŤOVNA  
ČESKÉ SPOŘITELNY**

Pojišťovna České spořitelny, a.s., Pardubice, nám. Republiky 115, PSČ 530 02, IČ: 47452820. Datum zápisu v OR vedeném KS v Hradci Králové 1. 10. 1992 v oddílu B a vložce 855.



Pojistitel vydává tuto pojistku jako potvrzení o uzavření pojistné smlouvy  
**č. 6 000 274 244 – Investiční životní pojištění FLEXI INVEST 2008**  
k návrhu č. 11418954 ze dne 25.01.2008

### Pojistník

Příjmení, jméno, titul:

Rodné číslo (ICO):

Adresa trvalého bydliště:

PSČ: 378 21

### Pojištěný

Příjmení, jméno, titul:

Rodné číslo:

Adresa pro písemný styk:

Riziková skupina: 2

PSČ: 378 21

**Obmyšlené osoby, kterým vznikne právo na plnění v případě smrti pojištěného:**

Dle zákona.

Počátek pojištění: 01.02.2008

Pojištění končí dne 31.01.2029 ve 24.00 hod.

Pojistná smlouva končí dožitím věku pojištěného 59 let 4 měsíců 9 dní.

Běžně placené pojistné - pojistné období je měsíční.

Návrh ze dne: 25.01.2008

Sjednaná doba trvání: 21 let

## ROZSAH POJIŠTĚNÍ

### *Flexibilní životní složka – pojištění pro případ smrti nebo dožití*

Druh pojištění	Pojistná částka	Pojištění trvá nejdéle do
<b>Pojištěný</b>		24.00 hod. dne:
Pojištění smrti z jakýchkoliv příčin	100 000 Kč	31.01.2029
Po dožití se sjednaného konce pojištění bude pojištěnému vyplacena kapitálová hodnota smlouvy.		
<b>Sjednané pravidelné příspěvky pojištěného (varianta B)</b>		
Měsíční pojistné celkem:		1 000 Kč
Z toho: příspěvek pojištěného		0 Kč
příspěvek zaměstnavatele		1000 Kč
Pojistné období pro placení sjednaných pravidelných příspěvků je měsíční.		

### **Poměr rozložení pojistného do investičních fondů:**

Kód fondu	Název fondu	Rozložení v %	Variabilní symbol pro platbu mimořádného pojistného
AA50	PČS fond akciový	80 %	6500274244
AB31	ISČS Sporobond	0 %	6310274244
AC32	ISČS Trendbond	0 %	6320274244
AD33	ISČS Sporotrend	0 %	6330274244
AE34	ISČS Top Stocks	0 %	6340274244
AF35	REICO ČS Nemovitostní fond	20 %	6350274244
AG36	ESPA Stock Japan	0 %	6360274244
AH37	ESPA Stock BRICK	0 %	6370274244
AI38	ESPA Stock America	0 %	6380274244
AJ39	ESPA Stock Europe	0 %	6390274244

Pojistné za období od 01.02.2008 do 31.03.2008 ve výši 2 000 Kč je splatné nejpozději dne 06.03.2008.

Pojistník je povinen zajistit platby sjednaných pravidelných příspěvků za jednotlivá pojistná období 12krát ročně, vždy nejpozději k 1. dni každého měsíce roku, ve výši 1 000 Kč následujícím způsobem:

Úhrada pravidelných příspěvků pojištěného za zaměstnance i za zaměstnavatele se provádí na společný inkasní účet číslo 000000 – 1210230319 / 0800 vedený u ČS, a.s.

Platby příspěvku zaměstnance a zaměstnavatele i mimořádného pojistného je nutné v platebním styku od sebe odlišit 10 místným specifickým symbolem platby takto: u příspěvku od zaměstnance se nevyplňuje, u příspěvku zaměstnavatele se použije kód 9999999999.

Pro jednotlivé platby od zaměstnavatele platí:

variabilní symbol = 6000274244, specifický symbol = 9999999999, KS = 3558

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou vedle toho platit mimořádné pojistné nad rámec jimi sjednaných pravidelných příspěvků. Platba mimořádného pojistného se provádí na účet Pojišťovny České spořitelny, a.s., číslo 000000-1210230319/0800 Česká spořitelna, a.s., variabilní symbol 6900274244 – při použití tohoto variabilního symbolu bude mimořádné pojistné zaúčtováno do fondů ve sjednaném poměru rozložení. Mimořádné pojistné je možné prostřednictvím upraveného variabilního symbolu uhradit do konkrétního fondu (i nesjednaného). Upravené variabilní symboly pro platbu mimořádného pojistného do vybraného fondu jsou uvedeny u přehledu fondů na této pojistce.



Zaměstnavatel může platit pojistné hromadnou platbou pro všechny pojištěné zaměstnance (i souhrnně příspěvky od zaměstnance i zaměstnavatele).

Pro hromadné platby platí: variabilní symbol platby = IČ zaměstnavatele, specifický symbol = 9999999xxx (xxx je pořadové číslo hromadné platby v kalendářním roce např. 010), KS = 3558.

Případné přeplatky pojistného do výše 100 Kč za jedno pojistné období budou zaúčtovány jako mimořádné pojistné. Minimální výše mimořádného pojistného je k datu vystavení pojistky stanovena na 500 Kč. Výplaty částí kapitálové hodnoty se provádějí na písemnou žádost pojistníka min. výše výplaty je k datu vystavení pojistky stanovena na 1000 Kč.

Pro tuto pojistnou smlouvu platí příslušná ustanovení občanského zákoníku, zákona o pojistné smlouvě, příslušných všeobecných a speciálních pojistných podmínek, smluvních ujednání a závěrečných ustanovení. Dále k pojistce náleží všechny písemné dodatky vystavené pojistitelem.

Pojistka vystavena dne: 31.01.2008

**Pojišťovna České spořitelny, a.s.**  
centrála  
30



Ing. František Mareš  
člen představenstva  
a náměstek generálního ředitele

Příloha č. III

DELTA Kardašova Řečice a.s.

<b>VÝPLATNÍ LÍSTEK</b>										
		OBDOBÍ: 09/2008		Středisko: 06						
		Osobní číslo: 00069								
		Jméno:						Poř. pp: 1		
		Profese:								
		Adresa:								
		Zůstatek ŘD: 15,0		Prům.pro náhr.: 137,47						
		Nem.dávky: 0,0		Zákl.snížený: 0,00						
		Zdrav.poj.: VOZP		Náhr.PN vyšší: 0,00						
	ODPR.	PŘESČ.	SV	ŘD	ON	NV	ABS	OON	NÁHR.PN	CELK.
D:	20,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0
H:	163,50	0,00	0,00	16,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	179,50
Základní mzda	23936,00			Superhr. mzda	38200,00			Nem.dávky		0,00
Přesčas	0,00			Nepeň.plnění	0,00			Srážky		2520,00
Příplatky	120,29			Soc.pojištění	2261,00			Odbory		0,00
Prémie	0,00			Zdr.pojištění	1272,00			Ost.příspěvky		0,00
Odměny	2000,00			Daň z příjmu	5730,00			Záloha		0,00
Dovolená	2199,52			Sleva na dani	2070,00			K výplatě		0,00
Náhrady	0,00			Daň.zvýhodnění	0,00			Na účet		18543,00
Ost.os.náklady	0,00			Daň.bonus	0,00			SPZ:		7347,00
Hrubá mzda	28256,00			Daň po slevě	3660,00			ZPZ:		2543,00
Náhrady PN	0,00			Čistá mzda	21063,00			Cel.nák.zaměst.:		38146,00
<b>ROZPIS MZDOVÝCH SLOŽEK</b>										
					Dny					
					kal.	plac.	Hodiny	Sazba		Kč
120	Mzda dle hodinového tarifu				20		163,50	136,00		23936,00
210	Příplatky za práci přesčas 25 %						3,50	25,00		120,29
330	Čerpání řádné dovolené						16,00			2199,52
261	Odměny-50 let věku									2000,00
964	Obědy									520,00
971	Mimořádná záloha									2000,00

03/04/2009

## Příloha č. IV

### Poskytnutí firemních vozidel pro soukromé i služební účely ve společnosti DELTA,a.s. v r. 2008 majitelům společnosti

Nepeněžní příjem zahrnovaný do vyměřovacího základu a superhrubé mzdy  
každý měsíc podle § 6 odst.6 ZDP a vnitropodnikové směrnice.

<u>Jméno :</u>	<u>PC vč.DPH</u>	<u>1%</u>
Ing. Václav Müller	777 310,00 KIA Sportage	<u>7 773,00</u>
<hr/>		
Pavel Novotný	1 650 378,00 VW Touareg	<u>16 504,00</u>

Platnost od 1.4.2008

V Kardašové Řečici 1.4.2008

Vlastimil Karásek-ekonom

Příloha č. V

VÝPLATNÍ LÍSTEK									
OBDOBÍ: 03/2009		Středisko: 005		Osobní číslo: 00090		Rodné		Poř. pp: 1	
Jméno:		Profese:		Adresa:					
Zůstatek ŘD: 32,0		Prům.pro náhr.: 272,23		Nem.dávky: 0,0		Zákl.snížený: 184,78		Zdrav.poj.: VOZP	
Náhr.PN vyšší: 110,87									
ODPR.	PŘESČ.	SV	ŘD	ON	NV	ABS	OON	NÁHR.PN	CELK.
D:	22,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22,0
H:	176,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	176,00
Základní mzda	47626,00	Superhr.mzda	80400,00	Nem.dávky	0,00	Přesčas	0,00	Nepeň.plnění	16504,00
Příplatky	0,00	Soc.pojištění	3096,00	Srážky	0,00	Prémie	0,00	Zdr.pojištění	2144,00
Odměny	0,00	Daň z příjmu	12060,00	Odbory	0,00	Dovolená	0,00	Daň.zvýhodnění	0,00
Náhrady	0,00	Sleva na dani	2070,00	Ost.příspěvky	0,00	Náhrady	0,00	Daň.bonus	0,00
Ost.os.náklady	0,00	Daň po slevě	9990,00	Záloha	0,00	Ost.os.náklady	0,00	Čistá mzda	32396,00
Hrubá mzda	47626,00	Čistá mzda	32396,00	K výplatě	0,00	Náhrady PN	0,00	Na účet	32396,00
Náhrady PN	0,00			SPZ:	11907,00			ZPZ:	4286,00
				Cel.nák.zaměst.:	63819,00				
ROZPIS MZDOVÝCH SLOŽEK									
		Dny kal.	plac.	prac.	Hodiny	Sazba	Kč		
110	Tarifní mzda měsíční	22	176,00	47626,00	47626,00				
710	Nepeněžní plnění				16504,00				

10/04/2009

## Příloha č. VI

DOŠLO DNE: 15. 01. 2009

### Smlouva

o závodním stravování  
Zemědělské družstvo RADELO Velký Ratmírov 377 01  
IČO 110264 č.ú.1000006212/7940, DIČ CZ 00110264  
Zastoupené předsedou družstva / dále jen dodavatel /  
a

#### Smlouvu

##### I.

Dodavatel se touto smlouvou zavazuje poskytovat závodní stravování podáváním hlavních jídel pro pracovníky odběratele. Hlavním jídlem se rozumí minimálně polévka a teplé jídlo s přílohou.

##### II.

Kupující bude obědy odebírat v dohodnutém čase osobně, příp. prostřednictvím osob k tomu zmocněných v množstvím dohodnutém na základě telefonické či písemné objednávky.

##### III.

Tato smlouva se uzavírá s účinností od ..... 7. 1. 2009 ..... a lze ji zrušit dohodou účastníků nebo písemnou výpovědí.

Prodávající si vyhrazuje právo změny v důsledku nenadálých událostí.

##### IV.

Prodávající vyfakturuje kupní cenu a kupující je povinen ji zaplatit do stanoveného data splatnosti. V případě, že kupující nezplatí v termínu uvedeném vyfakturovanou částkou, budou mu naúčtovány úroky z prodlení ve výši obvyklé úrokové míry z úvěru od banky v souladu s § 369 zákona č. 513/1991 Sb.

##### V.

Prodávající a kupující se dohodli, pokud bude měsíční vyúčtování dodávek obědů zpracované ZD RADELO Velký Ratmírov splňovat náležitosti daňového dokladu, tento doklad bude sloužit jak pro prodávajícího pro stanovení výše jejich daňové povinnosti, tak pro kupujícího pro jejich nárok na odpočet za příslušný měsíc. Faktura bude vystavena na konci měsíce.

VI.

Předmětem smlouvy jsou podmínky odběru obědů na rok 2009.  
Skladba jednoho oběda platná na rok 2009.

potraviny	22,50
os. náklady	6,-
věc. náklady	13,70
-----	
	42,20
DPH 9%	3,80,-
-----	
celkem	46,- Kč

Odpady z jídel zlikviduje ZD RADELO Velký Ratmírov.

Dodavatel:

Zemědělské družstvo RADELO  
V. Ratmírov, Hrádec 377 01  
IČO 110264 DIČ CZ00110264

Odběratel:

*P. Novotný v.v. (15.1.2009)*

DELTA Kardašova Řečice, a.s.  
Husova 537  
378 21 Kardašova Řečice  
DIČ CZ25158651

1

Příloha č. VII

DAŇOVÝ DOKLAD - FAKTURA č. 9059700120

DODAVATEL :		IČ: 00110264	Konstantní symbol: 0308
Zemědělské družstvo RADELO		Objednávka:	
Velký Ratmírov č.p. 24		DOŠLO DNE: 6.03.2009	
Jindř.Hradec		DELTA Kardašova Řečice a.s.	
377 01		Husova 537	
DIČ: CZ00110264		378 21 Kardašova Řečice	
Bankovní spojení-číslo účtu		<b>781</b>	
SPARKASSE			
1000006212/7940			
Den splatnosti	19.03.2009	Odběratel IČ	25158651
Den vystavení	05.03.2009	Odběratel DIČ	CZ699000657
Datum uskutečnění			
zdanitelného plnění	27.02.2009	Forma úhrady	Převodní příkaz
Firma zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Českých Budějovicích, oddíl XXXXII, vložka 2404.			

OZNÁČENÍ DODÁVKY	MER.J. JAKOST	JEDNOTKOVÁ CENA	MNOŽSTVÍ KUSY	BEZ DANĚ CZK	ZDPH	CZK DPH
za obědy	ks	42.20	1832.000	77310.20	9	6957.92
obědy za únor 2009						
za obědy	ks	1.00	1832.000	1832.00	9	164.88
čaj						

Rekapitulace DPH	Základ	Daň
Snížená sazba daně 9 %	CZK 79142.20	7122.80

K úhradě **86265.00 CZK**

Zemědělské družstvo RADELO  
V. Ratmírov 24, Jindř.Hradec 377 01  
IČO 110264 DIČ CZ00110264

Počet příloh ..... Vystavil: Plachá Michaela

Telefon: 384 385 227-8

Fax: 384 385 122

===== Zpracováno programem EKOSOFT ver.09 od firmy EKO-SOFT spol. s r.o. Krásná Hora =====

Příloha č. VIII

Dobrý den,

v rámci zpracovávané diplomové práce na téma „Poskytování benefitů zaměstnancům z hlediska daňové optimalizace obchodní společností“, Vás prosím o vyplnění tohoto dotazníku. Tento dotazník je anonymní, příslušné odpovědi označte jakýmkoliv způsobem.

**1. Jste**

muž

žena

**2. Do jaké věkové skupiny patříte?**

do 20 let

20 - 30 let

30 - 40 let

40 - 50 let

50 - 60 let

60 let a více

**3. Jakou pracovní pozici ve společnosti vykonáváte?**

vedení podniku (manažer, vlastník, jednatel)

THP

vedoucí úseku (popř. mistr)

dělník

jiné pracovní zařazení

**4. Jak dlouho u této firmy pracujete?**

ve zkušební době (do 3 měsíců)

3 měsíce – 1 rok

1 – 3 roky

3 – 6 let

6 – 9 let

9 let a více

**5. Jaké zaměstnanecké výhody Vám zaměstnavatel poskytl nebo v současné době poskytuje?**

příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

poskytnutí pracovního oblečení (vč. ochranných pracovních prostředků)

školení, doškolení, vzdělávání

příspěvky na dopravu do zaměstnání

přechodné ubytování pro zaměstnance

příspěvky na kulturní, popř. sportovní akce

věrnostní plnění (např. odměna při dosažení životního jubilea)

používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely (automobil, mobilní telefon apod.)

prodloužená dovolená

půjčky při živelné pohromě

sociální výpomoc nejbližším pozůstalým (pohřebné)

**6. Které zaměstnanecké výhody ve společnosti postrádáte?**

příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

poskytnutí pracovního oblečení (vč. ochranných pracovních prostředků)

školení, doškolení, vzdělávání

příspěvky na dopravu do zaměstnání

přechodné ubytování pro zaměstnance

příspěvky na kulturní, popř. sportovní akce

věrnostní plnění (např. odměna při dosažení životního jubilea)

používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely (automobil, mobilní telefon apod.)

prodloužená dovolená

půjčky při živelné pohromě

sociální výpomoc nejbližším pozůstalým (pohřebné)

Děkuji za váš čas a trpělivost.

Hana Vejborová