

# **JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

**EKONOMICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ÚČETNICTVÍ A FINANČÍ**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

## **ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Ing. Hana Hlaváčková

Autor práce: Bc. Lucie Hunalová  
Forma studia: kombinovaná

2013



**ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie HUNALOVÁ**  
Osobní číslo: **E10549**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**  
Název tématu: **Zaměstnanecké benefity**  
Zadávací katedra: **Katedra účetnictví a financí**

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

Cíl práce:

Zpracovat problematiku zaměstnaneckých výhod, zhodnotit systém zaměstnaneckých benefitů konkrétní firmy, zjistit úroveň spokojenosti zaměstnanců a doporučit vhodné změny v této oblasti.

Rámcová osnova:

1. Vývoj, charakteristika a význam zaměstnaneckých benefitů
2. Přehled nejznámějších zaměstnaneckých výhod a jejich zobrazení v účetnictví
3. Daňové zatížení zaměstnaneckých benefitů
4. Zaměstnanecké benefity ve vztahu k DPH podle novely zákona o DPH
5. Systém Cafeteria a trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů
6. Analýza benefitů v konkrétní firmě
7. Návrh na případné změny či doplnění benefitů ve vybrané firmě

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

50 - 60 stran

Forma zpracování diplomové práce:

tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

1. Daňové zákony 2011. Ostrava: Sagit, 2011. ISBN 978-80-7208-833-1
2. D'AMBROSOVÁ, H. Abeceda personalisty. Olomouc: Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-512-2
3. JANOUSHKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1364-0
4. JINDRÁK, J. Sbíрка souvzta„ností k účtům směrné účetní osnovy. Praha: Anag, 2009. ISBN 978-80-904-2560-6
5. MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Wolters Kluwer, 2008. ISBN 978-80-7357-368-3
6. PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Hana Hlaváčková  
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání diplomové práce:

1. března 2011

Termín odevzdání diplomové práce:

15. dubna 2012

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentěské 13 (26)  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Miroslav Jílek, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2011

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji,

že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Jindřichově Hradci dne

Lucie Hunalová



Děkuji vedoucímu diplomové práce Ing. Haně Hlaváčkové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Dále děkuji Mgr. Markétě Hlaváčové, ředitelce lidských zdrojů ve společnosti Air Bank a.s., za poskytnuté informace a poděkování patří i všem osloveným respondentům za vyplnění dotazníku.





# OBSAH

<b>1. ÚVOD.....</b>	<b>3</b>
<b>2. LITERÁRNÍ PŘEHLED .....</b>	<b>4</b>
2.1 VÝVOJ, CHARAKTERISTIKA A VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	4
2.1.1 VÝVOJ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	4
2.1.2 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	5
2.1.3 PRINCIP ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	5
2.1.4 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	6
2.1.5 ROZDĚLENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD.....	7
2.2 ZOBRAZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD V ÚČETNICTVÍ.....	9
2.2.1 ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD .....	12
2.3 DAŇOVÉ ZATÍŽENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	14
2.3.1 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY Z HLEDISKA DAŇOVÉHO REŽIMU ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE.....	14
2.3.2 SOUHRNNÝ PŘEHLED DAŇOVÝCH A ODVODOVÝCH REŽIMŮ BENEFITŮ.....	18
2.4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VZTAHU K DPH PODLE NOVELY ZÁKONA O DPH .....	34
2.5 SYSTÉM CAFETERIA .....	36
<b>3. METODIKA A CÍLE .....</b>	<b>39</b>
3.1 HLAVNÍ A DÍLČÍ CÍLE .....	39
3.2 TECHNIKA PŘÍPRAVY LITERÁRNÍ REŠERŠE.....	39
3.3 TECHNIKA SBĚRU DAT .....	39
3.4 METODICKÝ POSTUP .....	40
3.5 TECHNIKA ZPRACOVÁNÍ DAT.....	40
<b>4. ANALÝZA BENEFITŮ V KONKRÉTNÍ FIRMĚ .....</b>	<b>41</b>
4.1 AIR BANK.....	41
4.1.1 AIR BANK ČLEN PPF.....	41
4.1.2 PROFIL SPOLEČNOSTI .....	42
4.1.3 HISTORIE AIR BANK .....	42
4.1.4 ÚDAJE O ČINNOSTI BANKY .....	43
4.1.5 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY .....	44

<b>5. PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>48</b>
5.1 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	48
5.1.1 INTERPRETACE VÝLEDKŮ.....	48
5.1.2 ZHODNOCENÍ VÝLEDKŮ .....	54
5.2 NÁVRH NA PŘÍPADNÉ ZMĚNY ČI DOPLNĚNÍ BENEFITŮ.....	56
<b>6. ZÁVĚR .....</b>	<b>58</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>59</b>
<b>SEZNAM LITERATURY.....</b>	<b>60</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ A TABULEK.....</b>	<b>62</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>62</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>62</b>

# 1. ÚVOD

Tématem diplomové práce je problematika zaměstnaneckých výhod. Poskytování peněžitých a nepeněžitých plnění zaměstnavatelem zaměstnancům je nezbytnou součástí motivace zaměstnanců a jedním z nástrojů moderního managementu v oblasti řízení lidských zdrojů. Zaměstnanecká plnění poskytovaná vedle mzdy se označují jako zaměstnanecké benefity. Zaměstnanecké benefity jsou společně s adekvátní výší platu a dobrými vztahy s kolegy na pracovišti klíčovými prvky, které zaměstnanec bere v potaz při hodnocení spokojenosti či nespokojenosti se svou prací. Zaměstnavatel má prostřednictvím systému flexibilních benefitů možnost nabídnout širokou škálu zaměstnaneckých výhod tak, aby byl schopen uspokojit potřeby, zájmy a záliby svých zaměstnanců. Zaměstnaneckou výhodou může být cokoli, co zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nad rámec stanovený zákoníkem práce.

Tato práce si klade za cíl především přiblížit a ujasnit výklad pojmů souvisejících se zaměstnaneckými benefity, znázornit tyto výhody v účetnictví, zobrazit je z daňového hlediska a dále provést analýzu zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.

V teoretické části se věnuji historii benefitů a jejich vývoji, charakteristice a významu zaměstnaneckých výhod, kde uvádím přehled nejznámějších zaměstnaneckých výhod, a to z daňového režimu zaměstnavatele i zaměstnance. Prostor jsem věnovala také, v poslední době stále více se prosazujícímu systému benefitů, caterii. Též jsem uvedla informace o novele zákona o DPH týkající se zaměstnaneckých benefitů

Diplomová práce obsahuje i část praktickou, zaměřenou na zaměstnanecké benefity v praxi. Tato část zobrazuje systém zaměstnaneckých výhod ve společnosti Air Bank a.s. V této části nejdříve představím Air Bank, zmíním se o její historii, vymezím její postavení na českém trhu a uvedu nejčastěji nabízené služby, které společnost svým zákazníkům poskytuje. Čerpat budu především z internetových stránek společnosti a interních předpisů. Následně provedu analýzu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. V případě nutnosti navrhnou účinnější řešení tohoto systému.

## 2. LITERÁRNÍ PŘEHLED

### 2.1 VÝVOJ, CHARAKTERISTIKA A VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

#### 2.1.1 VÝVOJ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Historii benefitů můžeme sledovat již od 19. století. Klasický kapitalismus konce 19. století byl typický tím, že dělníci byli využíváni a nuceni pracovat co nejdéle doba po celý rok. Tím byli stále udržováni v nejistotě a do pracovního kontraktu nebyla zahrnuta podmínka ochrany zaměstnanců. Nejistota byla tedy hlavním faktorem jejich motivace k práci<sup>1</sup>.

Postupem času se na pracovním trhu začaly objevovat zaměstnanecké výhody. Tyto výhody poskytované zaměstnancům ale ještě neměly podobu, kterou známe dnes. Například systém podnikového přispívání zaměstnancům na stravu byl v tuzemsku nastartován již v padesátých letech. Nám známé stravenky se v té době vyskytovaly pod názvem <sup>2</sup>rájenky.

I v polovině devadesátých let bylo klíčovým benefitem stravování. Stravenky a jiné formy příspěvku na stravování zůstávají samozřejmě velmi populární i v současnosti a stávají se jakousi stálíci mezi zaměstnaneckými výhodami. Rozdíl vidím v tom, že nyní jsou jakýmsi základem, samotní zaměstnanci považují stravenky již za standardní a do jisté míry samozřejmou výhodou, bez které by se jen těžko obešli a která má velký vliv na jejich celkovou spokojenost. Například mobilní telefony jsou již dnes také zaměstnanci vnímány jako běžný pracovní nástroj s minimálním motivačním charakterem, ačkoli ještě v devadesátých letech představovaly pro zaměstnance velice atraktivní nadstandardní zaměstnaneckou výhodu.

Žádná větší firma se v současné době neobejde bez promyšleného systému motivování vlastních zaměstnanců. Nabízené zaměstnanecké benefity pomáhají zvyšovat loajalitu a spokojenost pracovníků, případně přilákat nové zaměstnance. Mezi benefity mů-

---

<sup>1</sup> KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Sociologické nakladatelství, Praha 2009. ISBN 978-807-4190-179

<sup>2</sup> Rájenky byly prvními poukázkami na stravování a jednalo se o kartonové kartičky, které vypadaly podobně jako staré jízdenky na vlak. Ty ale umožňovaly stravování jen v socialistickém podniku Restaurace a jídelny.

žeme najít jak osvědčené a oblíbené stálice, tak nově přicházející trendy. Každopádně faktem zůstává, že nároky zaměstnanců rostou. Na trhu je dnes velké množství benefitů, nejsložitější bývá vybrat si ty nejefektivnější.

### **2.1.2 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ**

Plnění poskytované zaměstnavatelem navíc ke mzdě či platu zaměstnance označujeme jako zaměstnanecké výhody. Jde o nepřímou formu odměňování, tedy jeden motivačních nástrojů. Tyto výhody získávají zaměstnanci z větší části bez souvislosti s jejich pracovním výkonem. Na benefity není právní nárok. Čím více mají benefity daňových a odvodových výhod, tím jsou lepší. (Pelc, 2009)

Poskytování benefitů je součástí personální politiky, účinným nástrojem personálního managementu, jež přispívá k přilákání a k udržení kvalitních zaměstnanců, ke zvýšení jejich loajality, produktivity a motivace, snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů. (Janoušková, Kolibová, 2005)

Zaměstnavatelé využívají zaměstnanecké benefity pro motivaci a spokojenost svých zaměstnanců, a zároveň si o některé z nich mohou snížit základ daně. Ne jeden uchazeč o zaměstnání své rozhodnutí nechá částečně ovlivnit právě zaměstnaneckými výhodami, které by mohl v budoucí práci dostat. Proto je téma zaměstnaneckých výhod a daní důležité jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Benefity se přitom dělí na tzv. daňově zvýhodněné (jako jsou např. pojistné produkty nebo stravenky) a daňově nezvýhodněné (např. auto, telefon, příspěvky na sport a kulturu). Jak již názvy samy napovídají, hlavní rozdíl je v možnosti odečtu výdajů na benefity z daní. (Pelc, 2009)

### **2.1.3 PRINCIP ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ**

Pokud by pro zaměstnance nebylo poskytnutí benefitu výhodnější než běžná mzda či odměna za práci, ztrácelo by jeho poskytnutí smysl. Proto hledáme benefity zejména mezi nepeněžními plněními, která:

- u zaměstnance nejsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, nebo
- jsou od zdanění osvobozena,

- nepodléhají odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

Pokud by se navíc jednalo o plnění, která budou zároveň daňovým nákladem zaměstnavatele, úspora oproti běžné mzdě bude na straně zaměstnavatele o to významnější.

Následující tabulka ukazuje srovnání čistého příjmu zaměstnance v případě, kdy mu zaměstnavatel poskytne:

- částku 2000 Kč jako součást mzdy (platu)
- zaměstnaneckou výhodu v přepočtu v částce 2000 Kč, která je od zdanění u zaměstnance osvobozena a nezakládá ani povinnost hradit sociální či zdravotní pojištění

Tabulka č.1 – Srovnání čistého příjmu zaměstnance

POSTUP VÝPOČTU	MZDA	BENEFIT
<b>Výše mzdy / benefitu</b>	2000	2000
<b>Sražené sociální pojištění zaměstnance (6,5%)</b>	-130	
<b>Stržené zdravotní pojištění zaměstnance (4,5%)</b>	-90	
<b>Základ daně zaměstnance (34%)</b>	2680	2000
<b>Daň zaměstnance (15%)</b>	402	
<b>Zaměstnanci zůstane</b>	<b>1378</b>	<b>2000</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Z příkladu je patrný významný rozdíl v tom, co zaměstnanci zbude po zdanění a odvedech pojistného.

## 2.1.4 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Význam benefitů je několikerý. Z ekonomického hlediska jde o možnost úspory mzdových nákladů s ohledem na daňové úlevy a odvodová zvýhodnění. Zaměstnanecké výhody mají motivační funkci, jsou efektivní investicí do zaměstnanců. Jejich poskytování je snahou odlišení se od konkurence, snaha o získání konkurenční výhody, posílení firemní kultury, zvyšování hodnoty značky, budování reputace. V neposlední řadě poskytování benefitů znamená zvýšení image a atraktivity zaměstnavatele<sup>3</sup>.

Zaměstnanecké benefity mají mnoho dalších funkcí, mohou být i významným konkurenčním prvkem v získávání nových pracovních sil, firmy tyto výhody tedy používají jako lákadlo pro nové zaměstnance. Pokud si chcete udržet své nejlepší pracovníky či

<sup>3</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Linde, Praha 2009. ISBN 978-80-7201-754-6. str.12

přesvědčit schopné pracovníky z konkurenčních firem, aby šli pracovat k Vám, zaměstnanecké benefity mohou být silným argumentem a motivačním faktorem. Balíček poskytovaných benefitů je jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří zvažují více pracovních nabídek. V neposlední řadě poskytování benefitů z tohoto hlediska znamená zvýšení image a atraktivity zaměstnavatele<sup>4</sup>.

Z dlouhodobého hlediska nemají zaměstnanecké výhody přímý dopad na výkon zaměstnance a rychle se stávají samozřejmostí. Přesto jejich význam roste. Benefity přispívají k lepšímu image firmy. Dnes jsou konkurenčním nástrojem při získávání nových talentů nebo udržení si existujících zaměstnanců.

## 2.1.5 ROZDĚLENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

Dělení benefitů můžeme pojmut z několika různých hledisek. Protože jedním z hlavních důvodů poskytování benefitů je jejich daňová a odvodová výhodnost, uvedu jako první dělení právě z tohoto hlediska. Rozlišujeme *mimořádně výhodné benefity*, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Druhým typem jsou *benefity s dílčí výhodností*. Zde se jedná o kombinaci, kdy není dosaženo mimořádné výhody. Například zaměstnanec neplatí sociální a zdravotní pojištění z daného příjmu, ale firma si tento náklad nemůže započítat a naopak<sup>5</sup>.

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele lze benefity členit na *finanční* a *nefinanční*. U finančního plnění zaměstnavatel na poskytnutý benefit vydává finanční prostředky, u nefinančního plnění je benefit poskytován bez finančního výdaje zaměstnavatele. Finanční benefity mohou být nárokovatelné (zaměstnanec je má zaručeny v pracovní smlouvě) nebo dobrovolné (odvíjejí se od velikosti zisku společnosti). První skupina sestává především z vyplácení takzvaného 13. nebo 14. platu. Druhá skupina těchto benefitů se obvykle vyplácí ve čtvrtletních, půlročních nebo ročních intervalech a závisí na ekonomickém výsledku společnosti za předchozí účetní rok.

---

<sup>4</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Linde, Praha 2009. ISBN 978-80-7201-754-6. str.12

<sup>5</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Linde, Praha 2009. ISBN 978-80-7201-754-6. str.13

Nejen vybrat pro své zaměstnance druhy benefitů, ale důležité je také rozhodnutí managementu, kterým zaměstnancům budou tyto benefity poskytovány. Poskytování by nemělo být diskriminační, avšak mělo by splňovat motivační funkci. Jednou z možností je poskytnout benefit všem zaměstnancům *plošně*, jako např. příspěvky na stravování. Další možností je poskytnout benefit pouze *vybrané skupině zaměstnanců*, což bývá často nadstandardní odměňování manažerů. Poslední variantou je pak samozřejmě poskytnutí benefitu pouze *vybranému zaměstnanci (individuální benefit)*, např. při tragické události. (D'Ambrosová, 2008)

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů může zaměstnavatel zvolit ze dvou přístupů. Buď zvolí *fixní systém benefitů*, tedy vybere určité benefity a je pak na zaměstnanci, zda je využije či nikoliv. Druhou variantou je flexibilní systém benefitů, který je nazýván *cafeteria systém*. Jedná se o balíček benefitů, z nichž si podle stanovených pravidel zaměstnanec vybírá. Tomuto systému budu věnovat zvláštní kapitolu.

### **Zaměstnanecké výhody lze rozdělit do následujících kategorií:**

- *Zdravotní péče* - zajištění závodního lékaře, hrazení vstupních a pravidelných prohlídek, příspěvek na lázeňskou či rehabilitační péči.
- *Rozvoj a vzdělávání* - jazykové kurzy, ale mohou to být i jiné - manažerské, obchodních dovedností, řidičské, doplňování znalostí z oboru.
- *Volný čas* - možnosti navštěvovat plavecký bazén, fitness, posilovny apod., lístky do divadel či na koncerty.
- *Finanční služby* - příspěvek na penzijní či zdravotní pojištění, ale může to být také dohoda s bankou, u níž má největší počet zaměstnanců vedeny účty, o umístění bankomatu v areálu firmy
- *Profesní zázemí* - benefity, které jsou zahrnuty v této kategorii, jsou již často považovány spíše za nezbytné pracovní pomůcky či podmínky potřebné k lepšímu výkonu. Jejich image však díky volbě správné značky může velmi pozitivně ovlivnit motivaci příslušného zaměstnance.
- *Sociální mix* - týden dovolené navíc, ale také peněžní či jiné dary při „kulatých“ výročích – životních i pracovních, příspěvky na dětské tábory, bezúročné zaměstnanecké půjčky atd.



## 2.2 ZOBRAZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD V ÚČETNICTVÍ

### „BENEFITY“, KTERÉ NEJSOU PŘEDMĚTEM ZDANĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ<sup>6</sup>

Tyto nárokové složky mohou být různými zaměstnavateli uspokojeny v rozdílné výši či kvalitě, i v nich lze tedy prvky zaměstnaneckých výhod spatřovat. Zde se většinou účty účtové skupiny 52 - osobní náklady nepoužívají, nýbrž se volí účty příslušných nákladů, např.:

- účet 501 Spotřeba materiálu - pro poskytované ochranné pomůcky, pracovní oděvy, stejnokroje, jakož i pro mycí, čistící a desinfekční prostředky,
- účet 512 Náhrady cestovních výdajů - pro náklad zaměstnavatele z titulu vyplácených cestovních náhrad,
- účet 518 Ostatní služby - pro náklady na služební telefonní hovory, které zaměstnanec uskutečnil svým soukromým mobilem a které mu zaměstnavatel proplácí

Pokud by byla některá z těchto plnění paušalizována,<sup>7</sup> obdrží zaměstnanec peněžní plnění v kalkulované výši. I v těchto případech však zaměstnavatel drží stejné účtování jako v případě nepaušalizovaných náhrad:

- zajistí-li zaměstnavatel praní a čištění jednotného pracovního oblečení např. v místní čistírně, může účtovat o souvisejících nákladech dle faktury za práce dodavatele např. zápisem MD 518 Ostatní služby - čištění a praní/D 321 Dodavatelé,
- poskytne-li příspěvek zaměstnancům na údržbu jednotného pracovního oblečení (zaměstnanci si oblečení perou sami), bude účtování obdobné - např. závazek k poskytnutí příspěvku MD 518 Ostatní služby - čištění a praní/D 333 Závazky za zaměstnanci, úhrada částky na účet zaměstnance MD 333 Závazky za zaměstnanci/D 221 Běžný účet.

---

<sup>6</sup> Účetnictví v praxi: Měsíčník plný informací pro účetní a daňovou praxi. Praha: Adore, 2011, roč. 15, č. 8. ISSN 1211-7307

<sup>7</sup> ustanovení § 6 odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

V těchto všech případech většinou ani neřešíme vzniklý náklad z daňového hlediska, neboť se v naprosté většině jedná o povinně poskytované náhrady zaměstnavatelem, tudíž o daňově účinný náklad zaměstnavatele.

## **OSVOBOZENÁ PLNĚNÍ POSKYTOVANÁ JAKO NÁKLAD ZAMĚSTNAVATELE<sup>8</sup>**

Velkou skupinu benefitů poskytovaných zaměstnancům nalezneme v ustanovení § 6 odst. 9 ZDP, které uvádí příjmy osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti. I zde se možnosti účtování liší případ od případu. Zaměstnavateli může vzniknout náklad (jehož daňový režim je nutné posuzovat ve vazbě na konkrétní benefit), další možnosti je poskytnutí benefitu z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu či ze zisku po zdanění.

### **Poskytnutí benefitu jakožto nákladu**

U benefitů u zaměstnance osvobozených<sup>9</sup> je velice časté účtování prostřednictvím účtů účtové skupiny 52 - Osobní náklady. Důležité je zvolit analytické uspořádání účtů účtové osnovy pro daňové účely. Zde se bude hojně používat účtování ve prospěch účtů:

- 527 Zákonné sociální náklady, jedná-li se o daňový náklad zaměstnavatele,
- 528 Ostatní sociální náklady, pro případ daňově neúčinných nákladů, anebo můžeme volit samostatné daňové a nedaňové analytiku přímo v rámci účtů 527 a 528.

Takto je možno zachytit např. náklad na soukromé životní pojištění, penzijní připojištění a penzijní pojištění, které zaměstnavatel hradí na účet zaměstnance u příslušné pojišťovny, penzijního fondu či instituce penzijního pojištění. U zaměstnance se bude jednat o příjem osvobozený, pokud splníme podmínky.<sup>10</sup> Zaměstnavatel pak bude mít bez ohledu na výši příspěvků daňově účinný náklad, účtovaný např. s použitím předpisu MD 527 Náklady na zaměstnanecké výhody/D 379 Ostatní závazky.

---

<sup>8</sup> Účetnictví v praxi: Měsíčník plný informací pro účetní a daňovou praxi. Praha: Adore, 2011, roč. 15, č. 8. ISSN 1211-7307

<sup>9</sup> ustanovení § 6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

<sup>10</sup> Podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

I v případě u zaměstnance osvobozených nákladů je možné v některých případech připustit účtování na jiné účty než účty účtové skupiny 52 Ostatní náklady. Jde zejména o případy, kdy má náklad přímou souvislost s činností zaměstnavatele. Příkladem mohou být náklady na zaškolení pracovníků, kdy jde o osvobozený příjem zaměstnance, neboť zaškolení je součástí jejich odborného rozvoje, kdy lze o nákladu účtovat např. zápisem MD 518 Školení zaměstnanců/D 321 Dodavatelé.

### **Poskytnutí benefitů z fondů**

Účtování o benefitech poskytnutých z FKSP příp. sociálního fondu se týká zaměstnavatelů, kteří tyto fondy ze zákona vytvářejí<sup>11</sup>. Zde zmíním povinný příděl do těchto fondů, který se účtuje na vrub účtu 527 Zákonné sociální náhrady a kdy jde o daňový náklad zaměstnavatele až do výše 1 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za zdaňovací období<sup>12</sup>.

### **Benefity hrazené ze zisku po zdanění**

Poskytnutí benefitů ze zisku po zdanění je doménou podnikatelských subjektů, neboť ty tvoří ze zákona FKSP ani sociální fond. Pochopitelně je možné ze zisku určitý zaměstnanecký (sociální) fond pro poskytování benefitů vytvořit, ale podstatou jde vždy o poskytnutí ze zisku po zdanění, i když prostřednictvím k tomuto účelu vytvořeného fondu.

Poskytnutí benefitu - např. darů zaměstnancům je pak účtováno např. takto:

- MD 431 příp. MD 428/D 321 při poskytnutí přímo ze zisku po zdanění
- MD 427/D 321 při poskytnutí z fondu vytvořeného ze zisku po zdanění

Z pohledu zaměstnance doplňme, že lze u zaměstnance osvobodit nepeněžní dary takto poskytnuté až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> FKSP tvoří např. povinně organizační složky státu podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů. Tyto účetní jednotky se řídí vyhláškou 410/2009 Sb. a ČÚS č. 7xx. Sociální fond pak vytváří např. vysoké školy podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, které z pohledu účetnictví aplikují účetní postupy podle vyhlášky č. 504/2002 Sb. a ČÚS č. 4xx.

<sup>12</sup> ustanovení § 24 odst. 2 zákona písm. zr) č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

<sup>13</sup> ustanovení § 6 odst. 9 zákona písm. g) č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

Poskytnutí zaměstnanecké výhody se v některých případech nemusí účetními zápisy projevit. Vezměme kupříkladu poskytnutí bezúročných půjček nebo půjček s úrokem nižším než obvyklým. Benefit je dán v těchto případech rozdílem mezi úrokem obvyklým a úrokem poskytnutým, případně nulou. Ale tuto skutečnost účetním zápisem nevyjádříme.

## 2.2.1 ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

Tabulka č.2 – Účtování zaměstnaneckých výhod

<b>STRAVOVÁNÍ</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
<b>POSKYTNUTÍ STRAVENEK</b>		
Nákup stravenek	<b>213</b>	<b>321 (221 211)</b>
Poskytnutí stravenek zaměstnancům		
část hrazená zaměstnanci	<b>211</b>	<b>213</b>
část hrazená zaměstnanci - daňový náklad	<b>527</b>	<b>213</b>
část hrazená organizací - nedaňový náklad	<b>528</b>	<b>213</b>
<b>VLASTNÍ ZÁVODNÍ JÍDELNA</b>		
Pořízení potravin na přípravu pokrmů	<b>211</b>	<b>213</b>
Převzetí potravin na sklad	<b>527</b>	<b>213</b>
Spotřeba potravin pro přípravu jídel - nedaňový náklad	<b>528</b>	<b>213</b>
Část hrazená zaměstnancem	<b>331</b>	<b>684</b>
<b>KULTURNÍ A SPORTOVNÍ ZAŘÍZENÍ</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
FAP za služby od kulturních nebo sport. zařízení - daňový náklad	<b>517</b>	<b>321</b>
FAP za služby od kulturních nebo sport. zařízení - nedaňový náklad	<b>518</b>	<b>321</b>
<b>NADSTANDARDNÍ ZDRAVOTNÍ PÉČE</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Nadstandardní zdravotní péče	<b>427</b>	<b>211</b>
<b>REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Přímá úhrada za poukazy za rekreaci a lázeňské poukazy	<b>427</b>	<b>211 (221)</b>
Tržby z rekreačních zařízení přijaté v hotovosti od zaměstnanců	<b>211</b>	<b>601 (602,604)</b>
<b>DARY ZAMĚSTNANCŮM</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Faktura za nakupované předměty předané ve formě daru	<b>513</b>	<b>321</b>
Poskytnutí daru ve formě zboží	<b>513</b>	<b>132</b>
Poskytnutí daru ve formě výrobku	<b>513</b>	<b>123</b>

<b>POSKYTNUTÍ UBYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮM</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Předpis záloh za pronájem bytu - hrazená společnost	<b>518</b>	<b>324</b>
Předpis části nájemného hrazené zaměstnancem	<b>335</b>	<b>602</b>
Přijaté nájemné od zaměstnance - srážkou ze mzdy	<b>331</b>	<b>335</b>
Přijaté nájemné od zaměstnance - hotově	<b>211</b>	<b>335</b>

<b>ODBĚR ZBOŽÍ A SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE ZA NIŽŠÍ CENU</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Prodej zboží zaměstnanci	<b>335</b>	<b>604</b>
Vyskladnění zboží - daňové náklady	<b>504</b>	<b>132</b>
Vyskladnění zboží - nedaňové náklady	<b>504</b>	<b>132</b>
Prodej zboží - srážkou ze mzdy	<b>331</b>	<b>335</b>
Prodej zboží - platbou v hotovosti	<b>211</b>	<b>335</b>

<b>ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Faktura za školení pracovníků prováděné jinými organizacemi	<b>518</b>	<b>321</b>
Stipendium a studijní příspěvky	<b>528</b>	<b>333</b>
Výplata stipendií studujícím	<b>333</b>	<b>221</b>
Nákup pomůcek a knih pro školení	<b>501 (321)</b>	<b>211</b>

<b>POSKYTNUTÍ SLUŽEBNÍHO AUTOMOBILU I PRO SOUKORNÉ ÚČELY</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Faktura přijatá za náklady spojené s provozem vozidla	<b>501</b>	<b>211</b>
DPH	<b>343</b>	<b>321</b>
Předpis úhrad pracovníkům za náklady při soukromých cestách	<b>335</b>	<b>648</b>
DPH	<b>335</b>	<b>343</b>
Úhrada od zaměstnanců za předepsané náklady - srážkou ze mzdy	<b>331</b>	<b>335</b>
Úhrada od zaměstnanců za předepsané náklady - platba	<b>211</b>	<b>335</b>

<b>PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Část hrazená zaměstnancem	<b>331</b>	<b>379</b>
Část hrazená zaměstnavatelem	<b>528</b>	<b>379</b>
Poukázání příspěvku penzijnímu fondu	<b>379</b>	<b>221</b>

Zdroj: Sběrka souvztažností 2009

## 2.3 DAŇOVÉ ZATÍŽENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

### 2.3.1 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY Z HLEDISKA DAŇOVÉHO REŽIMU ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE

#### LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA BENEFITŮ V ČESKÉ REPUBLICE

Jedním z primárních motivů, proč jsou benefity zaměstnavateli poskytovány a zaměstnanci upřednostňovány před navýšením finančního příjmu, je jejich daňově a odvodově výhodný režim. Tento režim vychází z aktuální úpravy legislativních norem. Proto je kladen požadavek na sledování legislativních změn a jejich vlivu na aktuálně zaměstnavatelem používanou strukturu zaměstnaneckých benefitů. V důsledku těchto změn pak může docházet k úpravám výše jednotlivých benefičních plnění či změně struktury souboru benefitů.

Daňový režim je samozřejmě pevně daný, a to v zákoně o daních z příjmů - Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 261/2007 Sb., kde jsou jednotlivé výdaje označené za daňové, nedaňové nebo podmínky, za kterých se stává výdaj daňovým. Zákon o dani z příjmu též udává možnost některé výdaje jako daňové dohodnout v kolektivní smlouvě, individuální smlouvě nebo vnitřním předpisu.

Poskytování benefitů je samozřejmě upravováno mnoha dalšími zákony:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 261/2007 Sb.
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění zákona č.261/2007 Sb.

## DAŇOVÁ A ODVODOVÁ VÝHODNOST BENEFITŮ

Benefity jsou tím lepší, čím více mají daňových a odvodových výhod. (Pelc, 2009)

Figurují zde tyto tři výhody:

- Daňová výhoda na straně zaměstnavatele - poplatníka - výdaj na benefit je výdajem daňovým, snižuje daňový základ
- Daňová výhoda na straně zaměstnance - poplatníka - příjem z benefitů není zdaňovacím příjmem, nezvyšuje základ daně poplatníka
- Odvodová výhoda - plátce i poplatníka - příjem není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Pokud platí všechny tři výhody, jedná se o mimořádně zvýhodněné benefity. Při souběhu jednotlivých zvýhodnění jde o částečně zvýhodněné benefity (Macháček, 2010).

Daňová hlediska se mohou střetávat celkem ve čtyřech kombinacích:

- daňový výdaj (náklad) zaměstnavatele a nezdanitelný příjem zaměstnance (optimální situace, např. část příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění, přechodné ubytování),
- nedaňový výdaj (náklad) zaměstnavatele a nezdanitelný příjem zaměstnance (také poměrně výhodná varianta, kde najdeme nejrozšířenější a nejvyužívanější druhy odvodově zajímavých benefitů),
- daňový výdaj (náklad) zaměstnavatele a zdanitelný příjem zaměstnance (citelnou nevýhodou varianty jsou související pojistné odvody, např. nadlimitní příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění),
- nedaňový výdaj (náklad) zaměstnavatele a zdanitelný příjem zaměstnance (nejhorší myslitelná varianta). (Macháček, 2008)

## DAŇOVÝ REŽIM ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Z pohledu zaměstnavatele se v daních z příjmu řídíme filozofií: “Co není zakázáno, je dovoleno”. Zákoník práce tedy zaměstnavateli umožňuje poskytovat různá plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů, kdy tato plnění nemusí být obsahem jen kolektivní

smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, ale postačí jejich pouhé uvedení v pracovní smlouvě<sup>14</sup>.

*Daňově uznatelnými* budou na straně zaměstnavatele výdaje (náklady) vynaložené:

- na pracovní a sociální podmínky
- na péči o zdraví
- na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, kdy práva zaměstnanců vyplývají:
  - z kolektivní smlouvy, z vnitřního předpisu zaměstnavatele
  - z pracovní smlouvy
  - z jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pokud zákon o daních z příjmů nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak.

Zákon o daních z příjmů tedy stanoví i *výjimky*, kdy je jiné daňové řešení, daňová znatelnost je daňově omezena. Jedná se například o:

- výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby
- odpočinku zaměstnanců
- výdaje nad limit stanovený zákonem o daních z příjmů nebo zvláštními předpisy
- výdaje na reprezentaci
- výdaje (náklady) převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců<sup>15</sup>

## **DAŇOVÝ REŽIM ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE**

Pokud zkoumáme daňový režim na straně zaměstnance, musíme si uvědomit, zda se jedná nebo nejedná o příjem, který je předmětem daně ze závislé činnosti. Pokud je tento příjem předmětem daně z příjmu, zkoumáme dál, zda se jedná o příjem podléhající dani z příjmu nebo je od této daně osvobozen podle § 6 odst. 9 ZDP. V ustanovení

---

<sup>14</sup> Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s, 2007, roč. 55, č. 7. ISSN 0032-6208.

<sup>15</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Linde, Praha 2009. ISBN 978-80-7201-754-6. str.22



§ 6 najdeme též limity, do výše kterých je poskytovaná výhoda osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti<sup>16</sup>.

Daňové posouzení zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance může mít tedy trojí režim:

- *zdanitelný příjem zaměstnance*, který se daní spolu se mzdou, např. většina darů
- *příjem osvobozený od daně*, což je poměrně časté, můžeme jmenovat např.: hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti, hodnota nepeněžních darů do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance, příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů, živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav
- příjem *není předmětem zdanění* - tento případ se vyskytuje pouze výjimečně, jde např. o poskytování pitné vody (Macháček, 2008).

## **POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD Z HLEDISKA POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ**

Bavíme-li se o daňové optimalizaci benefitů, bereme v úvahu nejen daňové režimy, ale nesmíme opomenout povinnost odvádět z těchto nákladů pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Podmínky pro tyto odvody upravuje zákon č. 589/1992 Sb. a zákon č. 592/1992 Sb.

Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění se *zahrnuje* např.:

- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1% pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému používání pro služební a soukromé účely
- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou je vlastní výrobek nebo služby prodány zaměstnancům, tedy částka podléhající u zaměstnance zdanění

---

<sup>16</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Linde, Praha 2009. ISBN 978-80-7201-754-6. str.20

- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši ceny obvyklé související s výdaji zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání, a to i v případě, že úhradu zaměstnavatele za tuto dopravu nelze v plné výši rozúčtovat na zaměstnance.

Případy, kdy se do vyměřovacího základu zaměstnance *nezahrnují*:

- náhrada škody podle zákoníku práce, odstupné a další odstupné, věrnostní příspěvek horníků, odměny vyplacené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, jednorázová sociální výpomoc, plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo plného invalidního důchodu (Macháček, 2008).

## **2.3.2 SOUHRNNÝ PŘEHLED DAŇOVÝCH A ODVODOVÝCH REŽIMŮ BENEFITŮ**

### **Pojištění - penzijní připojištění, soukromé životní pojištění**

- Charakteristika a forma benefitu – příspěvek zaměstnavatele na uvedená připojištění, pojištění; nepeněžní plnění benefitem je příjem zaměstnance ve formě příplatku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění
  - Parametry plnění – příspěvky zaměstnavatele musejí být poukázány na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu / pojišťovny
  - Daňový režim – zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu, pokud jsou příspěvky pracovně-právním nárokem
  - Daňový režim – zaměstnanec – příspěvky na oba druhy pojistného (tedy dohromady) jsou do celkové výše 30 000 Kč ročně od daně z příjmů osvobozeny; příjem nad limit je zdaňovaným příjmem ze závislé činnosti
  - Pojistný režim – plnění do limitu 30 000 Kč ročně není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění; – plnění do limitu 30 000 Kč ročně není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění; částky nad limit jsou součástí vyměřovacích základů
- > *Mimořádně zvýhodněný benefit***

### **Příspěvky na stravování (platba na provoz vlastního stravovacího zařízení)**

- Charakteristika a forma benefitu – platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení; nepeněžní plnění benefitem je nepeněžní příjem zaměstnance spočívající v možnosti bezúplatně používat stravovací zařízení
- Parametry plnění – výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin
- Daňový režim – zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu
- Daňový režim – zaměstnanec – hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti je bez limitu osvobozena od daně
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Mimořádně zvýhodněný benefit*

### **Příspěvky na stravování a nápoje (příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů)**

- Charakteristika a forma benefitu – příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů; nepeněžní plnění benefitem je nepeněžní příjem zaměstnance ve formě příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem
- Parametry plnění – příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů
- Daňový režim – zaměstnavatel – daňový výdaj do limitu 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin
- Daňový režim – zaměstnanec – hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů je bez limitu osvobozena od daně
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Příspěvky na stravování a nápoje (příplatky na stravování)**

- Charakteristika a forma benefitu – příplatky na stravování; nepeněžní plnění benefitem je nepeněžní příjem zaměstnance ve formě příspěvku
- Parametry plnění – příspěvek musí být poskytnut jako nepeněžní plnění
- Daňový režim – zaměstnavatel – příspěvek zaměstnavatele nad limit daňově uznávaných výdajů; příspěvek ze sociálního fondu = nedaňový výdaj
- Daňový režim – zaměstnanec – hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů je bez limitu osvobozena od daně
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
**-> Částečně zvýhodněný benefit**

### **Příspěvky na stravování a nápoje (poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti)**

- Charakteristika a forma benefitu – poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti; nepeněžní plnění
- Parametry plnění –
  - a) poskytování nápojů na pracovišti jako ochranných nápojů; není benefitem plnění – zaměstnavatel je k takovému plnění povinen
  - b) poskytování nealkoholických nápojů, které nejsou ochrannými nápoji
- Daňový režim – zaměstnavatel –
  - a) daňový výdaj na ochranné nápoje poskytované podle zvláštních zákonů
  - b) plnění ze sociálního fondu
- Daňový režim – zaměstnanec –
  - a) hodnota ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem je osvobozena od daně
  - b) hodnota nepeněžního plnění je od daně osvobozena
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
**-> a) V případě ochranných nápojů nejde o benefit**  
**-> b) Částečně zvýhodněný benefit**

### **Příspěvky na stravování a nápoje (poskytnutí příspěvku nebo příplatku na stravování z prostředků občanského sdružení či odborové organizace)**

- Charakteristika a forma benefitu – poskytnutí příspěvku nebo příplatku na stravování z prostředků občanského sdružení či odborové organizace; peněžní i nepeněžní plnění; není benefiční plnění – nejde o vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- Parametry plnění – příspěvek / příplatek na stravování a nápoje zaměstnancům z prostředků občanského sdružení / odborové organizace
- Daňový režim – zaměstnavatel – pro zaměstnavatele daňově irelevantní, nejde o plnění z prostředků zaměstnavatele
- Daňový režim – zaměstnanec – příspěvek je bez ohledu na výši osvobozen od daně
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
*-> Nejde o benefit, nejde o plnění od zaměstnavatele.*

### **Poskytnutí pracovního oblečení (jednotné pracovní oblečení)**

- Charakteristika a forma benefitu – poskytnutí jednotného pracovního oblečení; nepeněžní plnění; benefitem je nepeněžní příjem zaměstnance ve formě jednotného pracovního oblečení
- Parametry plnění – poskytnutí musí být v nepeněžní podobě a musí jít o jednotné pracovní oblečení
- Daňový režim – zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu
- Daňový režim – zaměstnanec – hodnota jednotného pracovního oblečení je bez limitu osvobozena od daně z příjmu
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
*-> Mimořádně zvýhodněný benefit*

### **Poskytnutí pracovního oblečení (ošatné)**

- Charakteristika a forma benefitu – ošatné; poskytnutí příspěvku na oblečení; peněžní plnění
- Parametry plnění – benefitem je skutečnost, že náklady na občanské oblečení zaměstnance zčásti hradí zaměstnavatel

- Daňový režim – zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu, pokud jsou příspěvky pracovně-právním nárokem
- Daňový režim – zaměstnanec – příjmy nejsou osvobozeny od daně
- Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> **Částečně zvýhodněný benefit**

### **Poskytnutí pracovního oblečení (ochranné pracovní prostředky)**

- Charakteristika a forma benefitu – poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků v rozsahu stanoveném zvláštním zákonem; nepeněžní plnění; není benefítní plnění – zaměstnavatel je k takovému plnění povinen
- Parametry plnění – poskytnutí musí být v nepeněžní podobě
- Daňový režim – zaměstnavatel – výdaj je daňovým výdajem; výše nákladů je dána povinnostmi zaměstnavatele vymezenými zvláštními zákony
- Daňový režim – zaměstnanec – hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků v rozsahu stanoveném zvláštním zákonem je osvobozena od daně z příjmů
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> **Nejde o benefit, zaměstnavatel je k poskytování ochranných prostředků povinen.**

### **Odborný rozvoj zaměstnanců (ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele)**

- Charakteristika a forma benefitu – odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele; nepeněžní plnění; benefitem je výhoda zaměstnance spočívající v tom, že bezplatně získává další odborné znalosti
- Parametry plnění – poskytnutí musí být v nepeněžní podobě
- Daňový režim – zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu
- Daňový režim – zaměstnanec – hodnota (nepeněžní příjem) je od daně osvobozena
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> **Mimořádně zvýhodněný benefit**

### **Odborný rozvoj zaměstnanců (zabezpečovaný jinými subjekty)**

- Charakteristika a forma benefitu – odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty; nepeněžní plnění; benefitem je výhoda zaměstnance spočívající v tom, že bezplatně získává vyšší stupeň vzdělání či další odborné znalosti
  - Parametry plnění – poskytnutí musí být v nepeněžní podobě
  - Daňový režim – zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu
  - Daňový režim – zaměstnanec – hodnota (nepeněžní příjem) je od daně osvobozena
  - Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > Mimořádně zvýhodněný benefit*

### **Odborný rozvoj zaměstnanců (užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění)**

- Charakteristika a forma benefitu – užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění; nepeněžní plnění; benefitem je bezplatné získávání další odborné znalosti
  - Parametry plnění – poskytnutí musí být v nepeněžní podobě
  - Daňový režim – zaměstnavatel – výdaj ze sociálního fondu
  - Daňový režim – zaměstnanec – příjem je osvobozen od daně z příjmu
  - Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > Mimořádně zvýhodněný benefit*

### **Odborný rozvoj zaměstnanců (příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovní právní nárok)**

- Charakteristika a forma benefitu – příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovní právní nárok; peněžní i nepeněžní plnění; benefitem je příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci na školení, doškolování, vzdělávání nesouvisející s podnikáním
  - Parametry plnění – poskytnutí může být v peněžní i nepeněžní podobě
  - Daňový režim – zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu
  - Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
  - Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > Částečně zvýhodněný benefit*

### **Prodej bytu zaměstnanci**

- Charakteristika a forma benefitu – zaměstnavatel prodal zaměstnanci byt za nižší cenu, než je cena obvyklá nebo zjištěná; nepeněžní plnění
  - Parametry plnění – benefitem je hodnota rozdílu mezi kupní cenou a cenou zjištěnou
  - Daňový režim – zaměstnavatel – nemá vliv na daňový základ, daňově irrelevantní
  - Daňový režim – zaměstnanec – od daně z příjmů osvobozeno
  - Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > *Mimořádně zvýhodněný benefit*

### **Doprava do zaměstnání (příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání)**

- Charakteristika a forma benefitu – příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání; peněžní i nepeněžní plnění
  - Parametry plnění – benefitem je skutečnost, že náklady na dopravu do zaměstnání hradí zčásti či zcela zaměstnavatel
  - Daňový režim – zaměstnavatel – pokud je plnění pracovněprávním nárokem, je výdaj na ně výdajem daňovým, v opačném případě je daňově neúčinný
  - Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
  - Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Doprava do zaměstnání (poskytnutí bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob)**

- Charakteristika a forma benefitu – poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob (režijní jízdné); nepeněžní plnění
- Parametry plnění – benefitem je skutečnost, že náklady na dopravu do zaměstnání (i mimo ni) zaměstnanci hradí zčásti či zcela zaměstnavatel
- Daňový režim – zaměstnavatel – nemá vliv na daňový základ, daňově irrelevantní
- Daňový režim – zaměstnanec – osvobozeno od daně z příjmů



- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> ***Mimořádně zvýhodněný benefit***

### **Přechodné ubytování pro zaměstnance**

- Charakteristika a forma benefitu – zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci přechodné ubytování v místě výkonu práce; nepeněžní plnění
- Parametry plnění – benefitem je nepeněžní příjem zaměstnance vznikající z toho, že zaměstnanec nemusel zaplatit (plně nebo zčásti) za své přechodné ubytování
- Daňový režim – zaměstnavatel – pokud je plnění pracovněprávním nárokem, je výdaj na ně výdajem daňovým, v opačném případě je daňově neúčinný
- Daňový režim – zaměstnanec – osvobozeno od daně z příjmů do hodnoty 3500 Kč měsíčně
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> ***Částečně zvýhodněný benefit***

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

- Charakteristika a forma benefitu – zaměstnavatel poskytuje větší rozsah dovolené nad zákonnou povinnost, poskytuje rozličné dny volna; peněžní plnění
- Parametry plnění – benefitem je delší dovolená a uvedené rozličné dny volna
- Daňový režim – zaměstnavatel – pokud je plnění pracovněprávním nárokem, je výdaj na ně výdajem daňovým bez limitu, v opačném případě je daňově neúčinný
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
- Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> ***Částečně zvýhodněný benefit***

### **Věrnostní a stabilizační plnění**

- Charakteristika a forma benefitu – zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům peněžní dary z důvodu trvání zaměstnání, k určitému věku; peněžní plnění
- Parametry plnění – benefitem je peněžní příjem zaměstnance poskytnutý z uvedených důvodů

- Daňový režim – zaměstnavatel – pokud je plnění pracovněprávním nárokem, je výdaj na ně výdajem daňovým bez limitu, v opačném případě je daňově neúčinný
  - Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
  - Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > ***Částečně zvýhodněný benefit***

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

- Charakteristika a forma benefitu – zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci nákup vlastního zboží, služeb za nižší cenu než cenu obvyklou; nepeněžní plnění
  - Parametry plnění – benefitem je rozdíl mezi nižší cenou, za kterou zaměstnanec nakoupil a cenou obvyklou
  - Daňový režim – zaměstnavatel – nemá vliv na daňový základ, daňově irelevantní
  - Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
  - Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > ***Částečně zvýhodněný benefit***

### **Používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance (služební auto i pro soukromé účely zaměstnance)**

- Charakteristika a forma benefitu – služební auto i pro soukromé účely: zaměstnavatel umožňuje používat služební auto i pro zaměstnancovy soukromé účely; nepeněžní plnění zaměstnance vzniká tím, že může používat služební auto i pro soukromé účely
  - Parametry plnění – benefitem je možnost zaměstnance používat služební vozidlo i pro soukromé účely
  - Daňový režim – zaměstnavatel – nemá vliv na daňový základ, daňově irelevantní, nevzniká žádná daňová souvislost
  - Daňový režim – zaměstnanec – nepeněžní plnění je příjmem zaměstnance; zákon konstruuje právní fikci: příjmem ze závislé činnosti ve výši 1% ze vstupní ceny poskytnutého vozidla včetně DPH, minimálně 1000 Kč měsíčně
  - Pojistný režim – benefitní plnění je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > ***Částečně zvýhodněný benefit***

### **Používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance**

- Charakteristika a forma benefitu – používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance; nepeněžní plnění
- Parametry plnění – benefitem je možnost zaměstnance používat různý majetek zaměstnavatele i pro své soukromé účely, potřeby
- Daňový režim – zaměstnavatel – nemá vliv na daňový základ, daňově irelevantní
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
- Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

*-> Částečně zvýhodněný benefit*

### **Používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance (půjčování věcí zaměstnancům)**

- Charakteristika a forma benefitu – půjčování věcí zaměstnancům; nepeněžní plnění
- Parametry plnění – benefitem je možnost zaměstnance použít majetek zaměstnavatele pro soukromé účely, potřeby
- Daňový režim – zaměstnavatel – nemá vliv na daňový základ, daňově irelevantní
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
- Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

*-> Částečně zvýhodněný benefit*

### **Používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance (poskytnutí slevových karet)**

- Charakteristika a forma benefitu – poskytnutí slevových karet; nepeněžní plnění
- Parametry plnění – zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci nakupovat na své slevové karty
- Daňový režim – zaměstnavatel – výdaje na slevové karty užívané i k soukromým nákupům jsou daňovými výdaji v poloviční výši skutečných výdajů (výdaje na slevové karty neužívané k soukromým nákupům jsou daňovými výdaji v plné výši)
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti

- Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Nezvýhodněný benefit*

### **Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým**

- Charakteristika a forma benefitu – zaměstnavatel poskytuje pozůstalým po zaměstnanci jednorázovou sociální výpomoc; peněžní plnění
- Parametry plnění – jednorázová sociální výpomoc nejbližším pozůstalým do 15 000 Kč, v případech živelní a jiné pohromy 30 000 Kč
- Daňový režim – zaměstnavatel – ze sociálního fondu
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je do limitů osvobozen od daně z příjmů
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Nezvýhodněný benefit*

### **Rekreace (poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení)**

- Charakteristika a forma benefitu – poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení; nepeněžní plnění
- Parametry plnění – zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům rekreaci ve vlastním rekreačním zařízení
- Daňový režim – zaměstnavatel – daňový výdaj na provoz vlastního zařízení do výše zdanitelných příjmů z provozu zařízení
- Daňový režim – zaměstnanec – nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmů
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Rekreace (poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění)**

- Charakteristika a forma benefitu – poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění; nepeněžní plnění
- Parametry plnění – zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům rekreaci do 20 000 Kč ročně
- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu

- Daňový režim – zaměstnanec – nepeněžní příjem do limitu osvobozen od daně z příjmů
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Rekreace (příplatky zaměstnancům na rekreaci)**

- Charakteristika a forma benefitu – příplatky zaměstnancům na rekreaci; peněžní plnění
- Parametry plnění – peněžní příspěvek zaměstnavatele zaměstnancům
- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu; v případě pracovní-právního nároku daňový výdaj bez limitu
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
- Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Nevýhodný / částečně zvýhodněný benefit*

### **Zdravotnická zařízení (užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění)**

- Charakteristika a forma benefitu – užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění; nepeněžní plnění; benefitem je výhoda (nepeněžní příjem) spočívající v bezplatném využívání zdravotnických zařízení (vlastních i jiných subjektů)
- Parametry plnění – zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci zdarma k užití zdravotnická zařízení
- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu
- Daňový režim – zaměstnanec – nepeněžní příjem do limitu osvobozen od daně z příjmů
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Zdravotnická zařízení (příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky)**

- Charakteristika a forma benefitu – příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky
  - Parametry plnění – zaměstnavatel připlácí na zdravotní péči a pomůcky
  - Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu; v případě pracovně-právního nároku daňový výdaj bez limitu
  - Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
  - Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > Nevýhodný / částečně zvýhodněný benefit*

**Předškolní zařízení, závodní knihovny (poskytnutí předškolního zařízení, závodní knihovny)**

- Charakteristika a forma benefitu – poskytnutí předškolního zařízení, závodní knihovny
  - Parametry plnění – zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům vlastní předškolní zařízení
  - Daňový režim – zaměstnavatel – výdaj na provoz je daňovým výdajem do výše zdanitelných příjmů z provozu zařízení
  - Daňový režim – zaměstnanec – nepeněžní příjem bez limitu osvobozen od daně z příjmů
  - Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > Částečně zvýhodněný benefit*

**Předškolní zařízení, závodní knihovny (používání předškolních zařízení formou užití zařízení jako nepeněžní plnění)**

- Charakteristika a forma benefitu – používání předškolních zařízení formou užití zařízení jako nepeněžní plnění; nepeněžní plnění
- Parametry plnění – zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na předškolní zařízení
- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu
- Daňový režim – zaměstnanec – nepeněžní příjem bez limitu osvobozen od daně z příjmů

- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Benefit – Předškolní zařízení, závodní knihovny (příplatky na předškolní zařízení)**

- Charakteristika a forma benefitu – příplatky na předškolní zařízení jako peněžní plnění
- Parametry plnění – zaměstnavatel připlácí na předškolní zařízení
- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu; v případě pracovně-právního nároku daňový výdaj bez limitu
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
- Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Kultura, sport (příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce - nepeněžní plnění)**

- Charakteristika a forma benefitu – příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění; nepeněžní plnění
- Parametry plnění – zaměstnavatel přispívá na kulturní a sportovní akce
- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu
- Daňový režim – zaměstnanec – nepeněžní příjem bez limitu osvobozen od daně z příjmů
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Kultura, sport (příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce - peněžní plnění)**

- Charakteristika a forma benefitu – příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako peněžní plnění; nepeněžní plnění
- Parametry plnění – zaměstnavatel připlácí na kulturní a sportovní akce
- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu; v případě pracovně-právního nároku daňový výdaj bez limitu
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti

- Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

-> *Nevýhodný / částečně zvýhodněný benefit*

### **Dary zaměstnancům (nepeněžní dary)**

- Charakteristika a forma benefitu – dary zaměstnavatele zaměstnancům v případech vymezených vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb; nepeněžní plnění
- Parametry plnění – nepeněžní dary jsou poskytnuty do hodnoty 2 000 Kč ročně
- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu
- Daňový režim – zaměstnanec – nepeněžní příjem bez limitu osvobozen od daně z příjmů
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Dary zaměstnancům (peněžní a nepeněžní dary jako pracovní právní nárok)**

- Charakteristika a forma benefitu – peněžní a nepeněžní dary jako pracovní právní nárok
- Parametry plnění – zaměstnavatel poskytuje dary peněžní, nebo nepeněžní v jiných případech než ve vymezených vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb
- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu; v případě pracovní právního nároku daňový výdaj bez limitu
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti
- Pojistný režim – zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Půjčky zaměstnancům (půjčky na bytové účely)**

- Charakteristika a forma benefitu – půjčky na bytové účely; bezúročná návratná půjčka na bytové účely; půjčka je nepeněžní, benefit je nepeněžním plněním; benefitem je úrok nižší nebo žádný
- Parametry plnění – půjčka do 100 000 Kč za zdaň. období; půjčka do 1 000 000 Kč za zdaňovací období v případě zaměstnance postiženého živelní pohromou



- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu zaměstnavatele (zisku po jeho zdanění)
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Půjčky zaměstnancům (půjčky k překlenutí tíživé finanční situace)**

- Charakteristika a forma benefitu – půjčky k překlenutí tíživé finanční situace; půjčka je peněžní, benefit je nepeněžním plněním; benefitem je úrok nižší nebo žádný
- Parametry plnění – půjčka do 20 000 Kč za zdaňovací období; půjčka do 200 000 Kč za zdaňovací období v případě zaměstnance postiženého živelní pohromou  
Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu (zisku po jeho zdanění)
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Sociální výpomoci zaměstnancům (sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či jiné mimořádné závažné události s vyhlášením nouzového stavu)**

- Charakteristika a forma benefitu – sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či jiné mimořádné závažné události s vyhlášením nouzového stavu
- Parametry plnění – jednorázová sociální výpomoc zaměstnanci do výše 500 000 Kč
- Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu
- Daňový režim – zaměstnanec – příjem je do limitu od daně z příjmu osvobozen
- Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění  
-> *Částečně zvýhodněný benefit*

### **Sociální výpomoci zaměstnancům (další sociální výpomoci)**

- Charakteristika a forma benefitu – další sociální výpomoci

- Parametry plnění – sociální výpomoci nesplňující parametry viz výše
  - Daňový režim – zaměstnavatel – plnění ze sociálního fondu
  - Daňový režim – zaměstnanec – příjem je do limitu od daně z příjmu osvobozen
  - Pojistný režim – příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- > *Částečně zvýhodněný benefit* (Pelc, 2009)

## 2.4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VZTAHU K DPH PODLE NOVELY ZÁKONA O DPH

### ZÁKLAD DANĚ U PLNĚNÍ POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNAN- CŮM<sup>17</sup>

#### Úprava zavedená od 1. 1. 2010

Od 1. 1. 2010 byl do ZDPH vložen nový institut stanovení základu daně ve zvláštních případech podle § 36a. Pro transakce mezi uvedeným okruhem osob v případech, které by v konečném důsledku snižovaly výnos DPH (např. v případech, kdy nemá příjemce plnění plný nárok na odpočet daně), je základem daně cena obvyklá stanovená podle oceňovacích předpisů. Režimu § 36a ZDPH jsou od 1. 1. 2010 podrobena plnění poskytovaná:

- a. kapitálově spojeným osobám s alespoň 25 % podílem,
- b. osobám spojeným na základě účasti na vedení (ZDPH tyto osoby nazývá jinak spojenými osobami),
- c. osobám blízkým,
- d. *osobám, které jsou v pracovněprávním nebo v jiném obdobném vztahu k plátcem* (tuto skupinu osob novela č. 120/2010 Sb. z režimu § 36a vypustila),
- e. osobám podnikajícím s plátcem na základě smlouvy o sdružení apod. [(tato skupina osob podléhajících režimu § 36a je po novele zákonem č. 120/2010 Sb. označena písm. d)].

---

<sup>17</sup> Daňari online - Daňový portál profesionálů a daňových poradců, *Letošní novelizace zákona o DPH*. [online] [cit. 2013-03-27]  
Dostupné z WWW: < <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d9912v12789-letosni-novelizace-zakona-o-dph/>>.

Úprava zavedená od 1. 1. 2010 nebyla úplnou novinkou při uplatňování DPH v ČR. Před vstupem ČR do EU byla oblast DPH v ČR upravena starým zákonem č. 588/1992 Sb., o dani z přidané hodnoty, který v § 14 odst. 7 stanovoval, že u plnění poskytovatelů osobám majícím zvláštní vztah k plátcí je základem daně nejméně cena podle zvláštních předpisů. Osobami majícími zvláštní vztah k plátcí podle § 6 přitom byly mimo jiné i osoby v pracovněprávním nebo obdobném vztahu k plátcí (prakticky stejné vymezení jako bylo zvoleno v § 36a vloženém do současného ZDPH k 1. 1. 2010).

Koncepčně tedy byl základ daně do 30. 4. 2004 upraven podobně jako po novele současného ZDPH k 1. 1. 2010. Prakticky však bylo zásadním rozdílem to, že pro závodní stravování bylo výslovně v § 14 odst. 14 starého zákona č. 588/1992 Sb., o dani z přidané hodnoty, před 1. 5. 2004 stanoveno, že základem daně je cena sjednaná a že na ubytování ve vlastních rekreačních zařízeních plátce, šlo-li o ubytování osob majících ve smyslu tehdejšího zákona o DPH zvláštní vztah k plátcí, se vztahoval § 43 tehdy platné oceňovací vyhlášky č. 540/2002 Sb. (ocenění bylo cenou sjednanou), na zaměstnanecké jízdenky se vztahoval § 45 tehdy platné oceňovací vyhlášky č. 540/2002 Sb. (ocenění zlevněného jízdného sjednanou sníženou cenou). Se vstupem ČR do EU od 1. 5. 2004 a zavedením současného ZDPH od 1. 5. 2004 byl koncept základu daně alespoň na úrovni ceny dle oceňovacích předpisů opuštěn, aby byl po necelých šesti letech od 1. 1. 2010 v pozměněné podobě opět zaveden. Koncepce základu daně u plnění poskytovaných zaměstnancům zavedená od 1. 1. 2010 se neodlišovala od koncepce platné před 1. 5. 2004. Zásadní rozdíl byl v tom, že na nejcitlivější případy (zejména závodní stravování, zaměstnanecké jízdné, ubytování v podnikových rekreačních zařízeních) však díky výjimkám, resp. zvláštním způsobem ocenění, tehdejší úprava nedopadala.

### **Novela č. 120/2010 Sb.**

Pod hrozbou stávek zaměstnanců předložila vláda dne 26. 2. 2010 Poslanecké sněmovně v režimu stavu legislativní nouze jako sněmovní tisk č. 1059 návrh na vypuštění osob uvedených pod písm. d) v § 36a odst. 3 vloženém do ZDPH od 1. 1. 2010. Poslanecká sněmovna novelu schvalovala celkem 3x, protože ji nejprve vrátil Senát a následně i prezident. Nejprve ji schválila 2. 3. 2010, po vrácení Senátem ji schválila dne 9. 3. 2010 a nakonec po vrácení prezidentem ji definitivně schválila dne

13. 4. 2010. Ve Sbírce zákonů novela vyšla pod č. 120/2010 Sb. Nic jiného než vyjmutí zaměstnanců z režimu základu daně ve zvláštních případech a příslušná přechodná ustanovení novela neobsahuje [změnu v označení osob podnikajících na základě smlouvy o sdružení z písm. e) na písm. d) snad ani není třeba uvádět].

Přechodné ustanovení novely:

„Pro uplatnění daně z přidané hodnoty za zdaňovací období přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, jakož i pro uplatnění práv a povinností s tím souvisejících, se použije zákon č. 235/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.“

V podstatě anuluje použití § 36a ZDPH na plnění poskytovaná zaměstnancům zpětně od 1. 1. 2010. Jinými slovy, zaměstnavatelé, kteří uvedené ustanovení ve vztahu k zaměstnancům nebrali do úvahy, nebudou moci být postihováni. Ti zaměstnavatelé, kteří odváděli za plnění poskytovaná zaměstnancům od 1. 1. 2010 DPH nejméně z ceny obvyklé, mohou podat dodatečné daňové přiznání na nižší daňovou povinnost za již uplynulá období.

Další možností by mohlo být využití opravy daně dle § 49 ZDPH. Lze říci, že daň byla uplatněna jinak, než dnes pro toto období stanoví ZDPH a lze např. v květnu 2010 vystavit opravný daňový doklad a snížit svoji daňovou povinnost za květen 2010. Zároveň by bylo proúčtováno anulování dříve zaúčtovaného nákladu. Ministerstvo financí se k dané věci vyjádřilo 7. 5. 2010 ve Sdělení č.j. 18/44 492/2010, podle kterého je věc řešitelná opravou základu daně ve smyslu § 42 ZDPH, tedy snížením základu daně na základě daňového dobropisu. Praktický dopad je v případě opravy daně stejný jako v případě opravy daně opravným dokladem.

## **2.5 SYSTÉM CAFETERIA**

Cafeteria systém nebo anglicky Cafeteria plan je jedním z nejpopulárnějších způsobů zaměstnaneckých benefitů. Samotný benefit si totiž volí zaměstnanec sám, podobně jako na jídelním lístku v bufetu či jídelně, ze které si tento systém volitelných zaměstnaneckých výhod také vypůjčil svůj název.

## Co to je Cafeteria systém

Cafeteria systém je systém volitelných zaměstnaneckých výhod. Jde o jakýsi program pro zaměstnance, ve kterém sbírají body či kredity, které následně můžou utratit za libovolný zaměstnanecký benefit z katalogu odměn. Zaměstnavatel v tomto „katalogu“ předem stanoví výčet odměn a jejich cenu. Obvykle mají všichni zaměstnanci přístup ke všem odměnám, nicméně někdy je v České republice strategičtější extrémně „bodově drahé“ odměny zaměstnancům, kteří na ně nemají šanci reálně dosáhnout, raději neukazovat. Umisťování takovýchto nedosažitelných odměn nepůsobí příliš dobře (Bláha, 2005).

## Jaké jsou jeho výhody

Klíčovou výhodou, pro kterou je Cafeteria systém nadmíru oblíbený v USA, je osvobození veškerých výhod v rámci Cafeteria systému až do výše přesahující dva měsíční platy od daní. V České republice nic podobného neexistuje, což nám jednu z hlavních výhod Cafeteria systému odebírá<sup>18</sup>.

Nicméně i tak v ČR zůstávají dvě klíčové funkce Cafeteria systému – odměna a motivace. Aby ale obě fungovaly, je třeba systém vhodně nastavit. A oním „vhodným“ nastavením rozhodně není konstantní počet bodů, které do systému můžete každý měsíc získat. V takovém případě je Cafeteria systém jen pouhou nepeněžní odměnou, která sice potěší, ale rozhodně nemotivuje. Mnohem lepší situace nastává, když jsou body v systému zaměstnancům přidělovány v přímé závislosti na jejich pracovním výkonu. Bodování by však v tomto případě mělo být transparentní a i tak by měl existovat fixní měsíční přiděl bodů. Tj. zaměstnanec by měl například na dané pozici určitý počet bodů měsíčně jistých, a třeba až další by mohl získat za mimořádný pracovní výkon (např. dokončení důležitého projektu, získání nového zákazníka, práci nad rámec pracovních povinností apod.).

---

<sup>18</sup> Entrepreneur.com, *The Benefits of Cafeteria Plans* [online] [cit. 2013-03-27] Dostupné z WWW: <<http://www.entrepreneur.com/article/79978/>>

## **Jak implementovat Cafeteria systém**

Implementace Cafeteria systému ve firmě se skládá celkem ze tří kroků. Tím prvním, nejzásadnějším, je nastavení systému přidělování bodů. Druhým krokem je výběr odměn, které budou do systému zahrnuty. Posledním krokem je pak realizace samotného podpůrného IT systému.

### **Zavedení cafeteria systému**

Cafeteria systém má mít přes spoustu výhod jednu značnou nevýhodu, a to vysokou administrativní náročnost. Evidence individuálních rozpočtů zaměstnanců a vyřizování objednávek benefitů pro jednotlivé zaměstnance by si totiž v mnoha firmách vyžádaly výrazné navýšení pracovní agendy personálního oddělení. Pro mnohé firmy byla právě uvedená hrozba důvodem pro zamítnutí tohoto konceptu.

Celkem logicky proto v současné době existuje už i v České republice mnoho firem, které se specializují na outsourcing cafeteria systémů. Firma si tak nemusí zajišťovat nikde objednávky a dodávky zboží, vyjednávat ceny apod. Nabízejí univerzální papírové poukázky nebo internetové samoobslužné aplikace. V rámci internetové aplikace si každá firma může sama navolit jednotlivé skupiny benefitů, které chce svým zaměstnancům poskytovat.

Společnosti, které se zabývají vývojem počítačových aplikací pro cafeteria systém, rozdělují přístup na správce a uživatele. Správce definuje a udržuje aktuální seznam benefitů a vyřizuje jednotlivé požadavky zaměstnanců. Uživatel si může v kiosku (veřejně přístupný počítač) zobrazit počet bodů, které má k dispozici, může si vybírat z kompletního seznamu benefitů nebo ze seznamu benefitů určených dané skupině zaměstnanců a má neustále přehled o svých nárocích a již uplatněném čerpání benefitů.

Pokud se firma rozhodne pro zavedení cafeteria systému, měla by si nejdříve u zaměstnanců zjistit, které benefity jim vyhovují, které by chtěli využívat, které jim v nabídce chybí nebo které se mají z nabídky vyřadit. Toto šetření probíhá pomocí dotazníků nebo osobních rozhovorů. Dále firma musí sestavit přehled o tom, kolik bodů kterému zaměstnanci bude přiděleno. Děje se tak na základě pracovního zařazení, odpracovaných let apod. Poté dochází ke kategorizaci jednotlivých benefitů a k jejich bodovému ohodnocení. Všechna tato data se zavádějí do počítačového systému.

## **3. METODIKA A CÍLE**

### **3.1 HLAVNÍ A DÍLČÍ CÍLE**

V úvodu byl zmíněn cíl této práce, kterým je přiblížit a ujasnit výklad pojmů souvisejících se zaměstnaneckými benefity, znázornit tyto výhody v účetnictví a zobrazit je z daňového hlediska a dále provést analýzu zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.

Cílem teoretické části je sestavit ucelený pohled na problematiku využívání zaměstnaneckých výhod a charakterizovat jednotlivé zaměstnanecké výhody. Cílem praktické části je posouzení stávajícího systému poskytování zaměstnaneckých výhod ve vybraném podniku.

V závěru diplomové práce jsou na základě zjištěných informací z dotazníkového šetření navrženy kroky, které by vedly ze zlepšení spokojenosti zaměstnanců se systémem poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.

### **3.2 TECHNIKA PŘÍPRAVY LITERÁRNÍ REŠERŠE**

Veškeré informace potřebné pro teoretickou část diplomové práce byly čerpány z odborné a vědecké literatury, zákonů či internetových stránek zabývajících se problematikou zaměstnaneckých výhod. Podklady byly následně zpracovány v literární přehled o daném tématu.

### **3.3 TECHNIKA SBĚRU DAT**

Podklady byly zjišťovány z dostupných informací na internetových a intranetových stránkách společnosti. Z rozhovoru s ředitelkou lidských zdrojů Mgr. Markétou Hlaváčovou byly získány obecné informace o fungování Air Bank. Potřebné údaje k analýze spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami v organizaci byly získány pomocí metody dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření proběhlo v měsíci březnu letošního roku. Dotazníky obsahují 10 otázek. Celkem bylo distribuováno 25 kusů dotazníků, návratnost dotazníků činila 100%. Výsledky dotazníkového šetření

jsou pro lepší názornost uvedeny v podobě grafického znázornění. Podoba dotazníku je uvedena v příloze 1.

### **3.4 METODICKÝ POSTUP**

Diplomová práce vychází z tohoto metodického postupu:

- Seznámení se s daným tématem studiem odborné literatury, zákonů, případně i webových stránek s tématem zaměstnaneckých výhod,
- popsání historie, významu a funkce zaměstnaneckých výhod
- zaměření se na současné poskytované zaměstnanecké výhody
- charakteristika společnosti Air Bank
- představení systému poskytovaných zaměstnaneckých výhod v této společnosti
- realizace dotazníkového výzkumu
- vyhodnocení dotazníků, interpretace výsledků včetně zpracování grafů
- doporučení změn daného systému.

### **3.5 TECHNIKA ZPRACOVÁNÍ DAT**

Všechna zjištěná data byla zpracována do textu, tabulek a grafů na PC v prostředí Microsoft Word a Microsoft Excel 2007.



## 4. ANALÝZA BENEFITŮ V KONKRÉTNÍ FIRMĚ

### 4.1 AIR BANK

Obrázek č.1 – logo Air Bank



Zdroj: [www.airbank.cz](http://www.airbank.cz)

Air Bank je na našem trhu relativně velmi mladou společností, jejíž historie nesahá nijak daleko. Air Bank, člen skupiny PPF<sup>19</sup>, nabízí svoje služby zákazníkům od listopadu 2011. Je plnohodnotnou bankou 21. století s pobočkovou sítí a internetovým bankovníctvím nové generace.

Air Bank vychází z přesvědčení, že v České republice je hodně lidí, kteří si představují banku jinak. Chtějí mít banku, která se k nim bude chovat otevřeně, pravdivě a bude je považovat za zákazníky, ne za čísla. Air Bank chce zbořit představy o bankovníctví jako o nesmírně složitém odvětví. Banka je podle nich služba a jako taková by měla být srozumitelná, přehledná a přístupná.

Air bank je stále samozřejmě ve stádiu získávání nových klientů, kteří jsou však výsoce spokojeni s poskytovanými službami. Air Bank se také snaží, co nejvíce omezit všemožné poplatky, které vás mohou obtěžovat u jiných společnostech. Air Bank je vedena u České národní banky pod kódem banky 3030.

#### 4.1.1 AIR BANK ČLEN PPF

Skupina PPF investuje do řady odvětví od bankovníctví a finančních služeb, přes pojišťovnictví, nemovitosti, oblast energetiky a těžbu nerostů, zemědělství, maloobchodní služby až po biotechnologie. Působnost PPF sahá ze střední a východní Evropy přes Rusko až do Asie. Skupina vlastní aktiva ve výši zhruba 17,6 miliardy EUR.

<sup>19</sup> PPF Group [online] [cit. 2013-03-27] Dostupné z WWW: <<http://www.ppf.cz/>>.

Filosofií skupiny je vyhledávat a nacházet obchodní příležitosti i tam, kde je ostatní přehlížejí nebo je považují za příliš rizikové. Cílem je dosahovat vysoké návratnosti investic díky odpovědnému a rozhodnému přístupu k realizaci investičních projektů. Více než dvacetiletá historie skupiny PPF je příběhem cílevědomosti, odvahy a profesionality týmu pod vedením zakladatele a majoritního akcionáře PPF Group N.V. Petra Kellnera.

#### **4.1.2 PROFIL SPOLEČNOSTI**

Obchodní firma: Air Bank a.s.

Právní forma: akciová společnost

Sídlo: Praha 11, Chodov, Hráského 2231/25, PSČ 148 00

Identifikační číslo: 290 45 371

Datum zápisu společnosti do obchodního rejstříku: 26. února 2010

Organizační strukturu příkládám v příloze č.2. K 30. září 2012 je počet organizačních jednotek 18, evidenční počet zaměstnanců 381.

#### **4.1.3 HISTORIE AIR BANK**

Air Bank a.s. vznikla 26. února 2010, jako společnost Brusson a.s. V červnu 2010 podala společnost Brusson a.s. žádost o bankovní licenci podle zákona o bankách č. 21/1992 Sb. Česká národní banka této žádost vyhověla a 31. května 2011 nabyla bankovní licence právní mocí. Ke stejnému dni došlo ke změně názvu společnosti na Air Bank a.s. Obě výše uvedené změny byly zapsány do obchodního rejstříku 3. června 2011.

Air Bank začala nabízet své služby zákazníkům 22. listopadu 2011. Při startu Air Bank otevřela 12 poboček a umožnila také založení účtu kompletně přes internet.

Jediným akcionářem Air Bank a.s. je společnost PPF Group N.V. se sídlem v Nizozemském království, která je současně hlavní holdingovou společností skupiny PPF, jedné z největších investičních a finančních skupin ve střední a východní Evropě.

#### 4.1.4 ÚDAJE O ČINNOSTI BANKY<sup>20</sup>

Air Bank má ambice být první bankou, kterou mají lidé rádi. Air Bank nabízí běžné a spořicí účty na českém trhu od 22. 11. 2011. U spořicích účtů banka garantuje, že její úroky patří vždy mezi tři nejvyšší na trhu ve srovnatelné kategorii. Pro vedení účtů mají klienti Air Bank na výběr dva cenové programy. Malý tarif nemá měsíční poplatek; klient platí pouze za vybrané transakce. S Velkým tarifem pak mají zákazníci všechny běžné služby zdarma, včetně výběru z bankomatů v celé Evropské unii. Air Bank má moderní a srozumitelné internetové bankovníctví; odstartovala s dvanácti pobočkami ve velkých českých městech.

##### **Předmět podnikání (činnosti) zapsaný v obchodním rejstříku:**

Činnosti uvedené v § 1 odst. 1 písm. a) a b) zákona o bankách, tj.

- přijímání vkladů od veřejnosti,
- poskytování úvěrů.

Činnosti uvedené v § 1 odst. 3 písm. a), c), d), g), i), k), l), m) a o) zákona o bankách, tj.

- investování do cenných papírů na vlastní účet
- platební styk a zúčtování
- vydávání a správa platebních prostředků, např. platebních karet a cestovních šeků
- obstarávání inkasa
- finanční makléřství
- směnárenská činnost
- poskytování bankovních informací
- obchodování s devizovými hodnotami a se zlatem
- činnosti, které přímo souvisejí s činnostmi uvedenými v bankovní licenci.

---

<sup>20</sup> <http://www.airbank.cz/cs/vse-o-air-bank/dokumenty/povinne-informace/vyrocní-zprava-za-rok-2011/Contents/0/9BF64C6C926BDBBD49FC4F4ABA86BAE5/resource.pdf>

### **Přehled činností skutečně vykonávaných:**

Činnosti uvedené v § 1 odst. 1 písm. a) a b) zákona o bankách, tj. přijímání vkladů od veřejnosti

Činnosti uvedené v § 1 odst. 3 písm. a), c), d), g), i), k), l), m) a o) zákona o bankách, tj.

investování do cenných papírů na vlastní účet

platební styk a zúčtování

vydávání a správa platebních prostředků, např. platebních karet a cestovních šeků

obstarávání inkasa

poskytování bankovních informací

obchodování s devizovými hodnotami a se zlatem

činnosti, které přímo souvisejí s činnostmi uvedenými v bankovní licenci.

## **4.1.5 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY**

**Cílem systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti je:**

- Zvýšit motivaci zaměstnanců ke zvyšování výkonnosti.
- Zvýšit loajalitu a spokojenost zaměstnanců.
- Přispět ke stabilizaci zaměstnanců.
- Posílit pozici společnosti jako atraktivního zaměstnavatele.

**Společnost nabízí následující zaměstnanecké výhody:**

- Dovolenu v délce 5 týdnů.
- Pracovní volno při zdravotní indispozici – sick days
- Příspěvek na penzijní a životní připojištění.
- Příspěvek na stravování.
- Poukázky Flexi PASS
- Podpora rozvojových a vzdělávacích aktivit.
- Poskytování produktů společností skupiny PPF za zvýhodněných podmínek.
- Nákup zboží za zvýhodněných podmínek.

## **Dovolená nad rámec základní výměry**

Zaměstnanci Air Bank mají nárok na 1 týden dovolené nad rámec základní výměry, tj. celkem na 5 týdnů dovolené za běžný kalendářní rok.

## **Pracovní volno při zdravotní indispozici (sick days)**

Všichni zaměstnanci po ukončené zkušební době mohou využít v případě zdravotní indispozice tři dnů placeného pracovního volna za rok. O čerpání tohoto volna zaměstnanec neodkladně informuje svého nadřízeného, 3 "volné dny" čerpá vcelku nebo po jednotlivých dnech, a to nejpozději do konce listopadu daného roku. Vyplácí se 100% mzda a nevyčerpané volno nelze převádět do následujícího roku. Pracovníci, kteří jsou ve výpovědní době, popř. mají uzavřenu dohodu o skončení pracovního poměru, nemohou volno čerpat.

## **Příspěvek na pojištění**

Zaměstnancům Air Bank přispívá zaměstnavatel na životní pojištění nebo penzijní připojištění, a to dle volby zaměstnance (příspěvek nelze požadovat současně na oba druhy pojištění). Vztahuje se na pojištění sjednané u jakékoliv finanční instituce, která tyto produkty poskytuje.

Tento benefit můžou čerpat i zaměstnanci se zkráceným úvazkem 6 a více hodin denně. Podmínkou pro využívání tohoto benefitu je odpracování minimálně 12 měsíců nepřetržitě. Příspěvek se poskytuje měsíčně.

Příspěvek na penzijní připojištění je poskytován ve výši 1,5 % z hrubé mzdy (při odpracování 12 měsíců nepřetržitě), nebo ve výši 2% z hrubé mzdy při odpracování 24 měsíců nepřetržitě. Minimální výše příspěvku činí 100 Kč, maximální výše 900 Kč. Výše individuálních příspěvků se zaokrouhluje směrem nahoru na 50 Kč.

Ve smlouvě na životní pojištění musí být sjednaná výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosáhnutí věku 60 let. Zároveň musí být smlouva uzavřená:

- a) pro případ dožití, nebo
- b) pro případ smrti nebo dožití, nebo

c) na důchodové pojištění

d) platba od zaměstnavatele musí být uvedena jako mimořádné pojistné

### **Příspěvek na stravování**

Air Bank poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě stravenek. Celková hodnota stravenky činí 80 Kč. Z této hodnoty hradí 44 Kč organizace, zaměstnanci hradí 36 Kč formou srážky ze mzdy. Stravenky se vydávají zpětně, což znamená, že každý zaměstnanec dostane vždy tolik stravenek, kolik skutečně odpracoval dní (směn) v minulém měsíci. Stravenky jsou distribuovány personálním odborem v prvních dnech měsíce. Zpravidla jsou předávány osobně.

### **Poukázky Flexi PASS**

Podmínkou pro získání poukázky je trvání pracovního poměru v délce alespoň 1 roku, které se vyhodnocuje 4x do roka, nárok na Flexi PASS je jednou ročně. Zaměstnanci s pracovním úvazkem nad 6 hodin denně mají nárok na poukázky v hodnotě 2 000 Kč, s úvazkem mezi 4 a 6 hodinami na 1 000 Kč. Poukázky jsou vydávány jednorázově v průběhu června vždy za uplynulý rok. Poukázky Flexi PASS lze využít pro úhradu individuálních aktivit či v široké síti partnerů firmy Sodexo<sup>21</sup> v oblastech cestování, zdraví, vzdělávání a kultury.

### **Podpora rozvojových a vzdělávacích aktivit**

Společnost podporuje a vytváří podmínky pro systematický osobní a profesní rozvoj všech zaměstnanců společnosti. Společnost pravidelně analyzuje potřeby vzdělávání zaměstnanců související s vykonávanou pracovní činností a zajišťuje jejich realizaci včetně hrazení nákladů.

### **Poskytování produktů společností skupiny PPF zaměstnancům za zvýhodněných podmínek**

Zaměstnanci mohou využívat za zvýhodněných podmínek finančních produktů nabízených Společností, a to hotovostních půjček, kreditních karet a autoúvěru.

---

<sup>21</sup> Podrobnosti jsou k dispozici na <http://www.flexipass.cz/> s tím, že síť zařízení je firma Sodexo schopna na návrhy flexibilně rozšiřovat.

Podmínkou pro sjednání těchto produktů je:

- Trvající pracovní poměr v délce alespoň šesti měsíců.
- Zaměstnanec není ve výpovědní době, popř. není uzavřena dohoda o skončení PP
- Pozitivní hodnocení a doporučení nadřízeného (neexistence neomluvených absencí, neuspokojivých pracovních výsledků, neplnění pracovních povinností).
- Zaslání vyplněné žádosti na personální oddělení

Rozdíl, který vznikne mezi zaměstnaneckým produktem a běžným produktem, je dle zákona o daních z příjmů přičten k hrubé mzdě a zdaněn jako nepeněžní příjem. Na tyto produkty mají nárok pouze zaměstnanci splňující podmínky uvedené výše. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru a zaměstnanec má sjednaný hotovostní úvěr, dojde k jednorázovému doplacení stávajícího úvěru. Na doplacení úvěru je také možné sjednat nový úvěr dle aktuální nabídky. V případě kreditních karet dojde ke změně produktu a zrušení úlev na smlouvě.

### **Nákup zboží a služeb za zvýhodněné ceny ve skupině PPF**

Společnost informuje zaměstnance o možnostech nákupu zboží nebo služeb za zvýhodněné ceny na základě smluv uzavřených společností PPF nebo členy finanční skupiny. Aktuální nabídka produktů je zveřejněná na intranetu a o změnách jsou zaměstnanci informováni formou oběžníku. Nabídky mohou využívat všichni zaměstnanci společnosti.

## 5. PRAKTICKÁ ČÁST

### 5.1 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

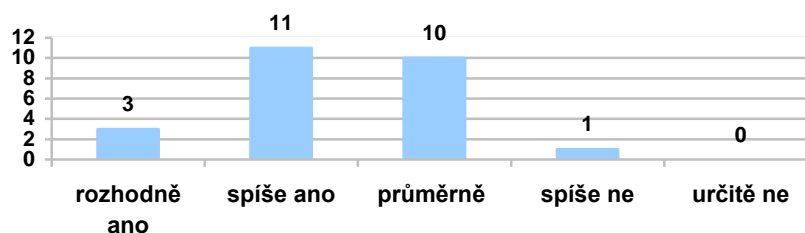
Dalším bodem praktické části byl dotazníkový průzkum mezi zaměstnanci Air Bank. Dotazníkové šetření mi bylo umožněno provést na centrále v Brně (Václavská 119) v odděleních divize péče o klienta, konkrétně - kontaktní centrum, správa klientských účtů, zpracování smluv. Cílem bylo zjistit spokojenost zaměstnanců s nastaveným systémem benefitů. Zajímalo mne, které benefity využívají, které naopak postrádají, jak si u nich benefity stojí ve srovnání se zvýšením platu. Dotazníků bylo rozdáno 25 kusů, s tím že se mi všech 25 vrátilo, což představuje stoprocentní návratnost.

V úvodu dotazníku, abych respondenty neodradila, jsem samozřejmě zdůraznila jednoduchost, časovou nenáročnost vyplnění dotazníku a především fakt, že dotazník je anonymní. Dále byl uveden účel, pro který je šetření prováděno a nechybělo ani poděkování za jejich ochotu a čas. V příloze je přiložený dotazníkový vzor.

#### 5.1.1 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

##### 1.) Jste spokojeni s informovaností o možnostech čerpání zaměstnaneckých výhod?

Graf č.1 - Informovanost zaměstnanců o možnostech čerpání zaměstnaneckých výhod



Zdroj: vlastní zpracování

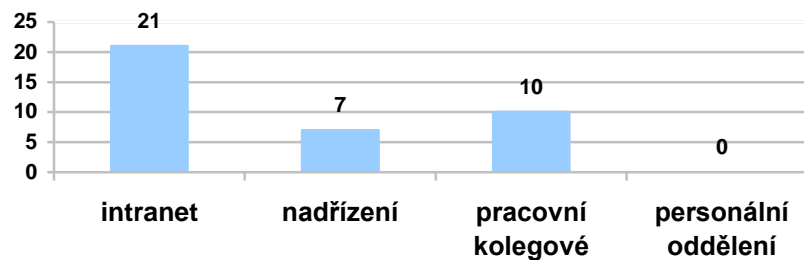
V první otázce, která byla zaměřena na celkovou míru informovanosti a možnosti využití zaměstnaneckých výhod, jsem zaznamenala tyto odpovědi. Z celkového počtu 25 aktivních respondentů 3 zaškrtnli možnost rozhodně ano, 11 respondentů uvedlo, že je spíše spokojenost informovaností o zaměstnaneckých výhodách, 10 respondentů považuje informovanost za průměrnou, pouze 1 respondent uvedl, že spokojený spíše není.



## 2.) Ze kterých informačních zdrojů se nejčastěji dozvídáte o možnostech firemních benefitů?

Pomocí dosažených odpovědí lze zjistit, zda je informovanost dostatečná, a které kanály je třeba posílit. Jelikož bylo možné uvést vícero možností, nekoresponduje tento počet s počtem dotazovaných.

Graf č.2 – Způsob informování zaměstnanců



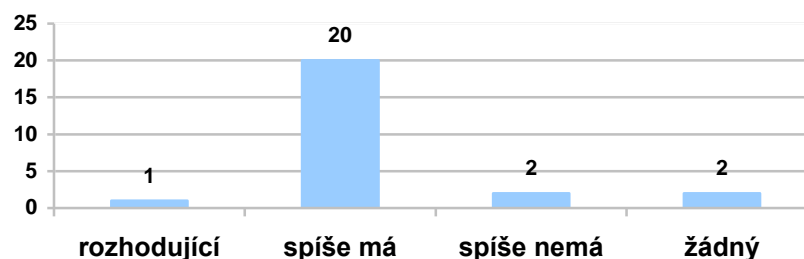
Zdroj: vlastní zpracování

Na tuto otázku odpověděli respondenti následovně. Celkem 21 osob uvedlo za hlavní informační zdroj internet, 10 pracovní kolegy a 7 respondentů označilo i svého nadřízeného. Z druhé otázky lze vyvodit závěr, že pokud se bude společnost i nadále prezentovat jako mladá firma zaměstnávající převážně mladé lidi, měla by i nadále poskytovat a inovovat informace na intranetových stránkách společnosti, odkud většina zaměstnanců informace o této oblasti čerpá.

## 3.) Jaký vliv na Vaši celkovou spokojenost má nabídka zaměstnaneckých benefitů?

Třetí otázka byla směřována na zjištění vlivu nabídky zaměstnaneckých výhod na celkovou spokojenost zaměstnanců.

Graf č.3 – Vliv zaměstnaneckých výhod na celkovou spokojenost



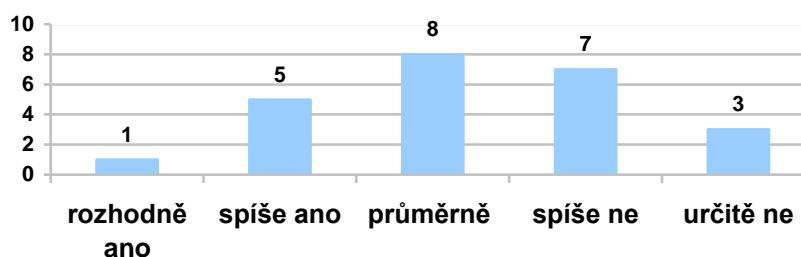
Zdroj: vlastní zpracování

Dvacet respondentů uvedlo, že to na jejich spokojenost spíše vliv má, jeden zaškrtnl políčko s odpovědí rozhodující vliv, odpovědi spíše nemá vliv a žádný vliv získaly po dvou hlasech. Z uvedených odpovědí zřetelně vyplývá, že nabídka zaměstnaneckých výhod je velmi důležitým faktorem na celkovou spokojenost zaměstnanců ve společnosti.

#### 4.) Byly zaměstnanecké výhody jedním z důvodů Vašeho zájmu o práci v Air Bank?

Pomocí této otázky jsem se snažila zjistit, zda byli zaměstnanci při ucházení se o pracovní pozici ve společnosti Air Bank ovlivněni i nabídkou poskytovaných zaměstnaneckých výhod.

Graf č.4 - Ucházení se o pracovní pozici i díky poskytování zaměstnaneckých výhod



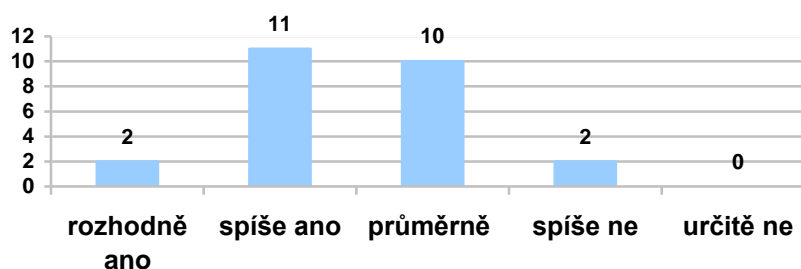
Zdroj: vlastní zpracování

Pouze jeden dotazovaný potvrdil, že zaměstnanecké výhody určitě byly jedním z důvodů, proč se zajímal o pracovní pozici právě v této společnosti, u 5 respondentů byla odpověď spíše ano, neutrální postoj k této otázce má 8 zaměstnanců, pro 7 zaměstnanců zaměstnanecké výhody spíše nebyly důležité a u 3 respondentů určitě nebyly zaměstnanecké výhody jedním z důvodů ucházení se o pracovní místo ve společnosti.

#### 5.) Jste se současnou nabídkou zaměstnaneckých výhod spokojeni?

Pátá otázka by měla odpovědět na celkovou míru spokojenosti s politikou zaměstnaneckých výhod v Air Bank.

Graf č.5 - Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých výhod



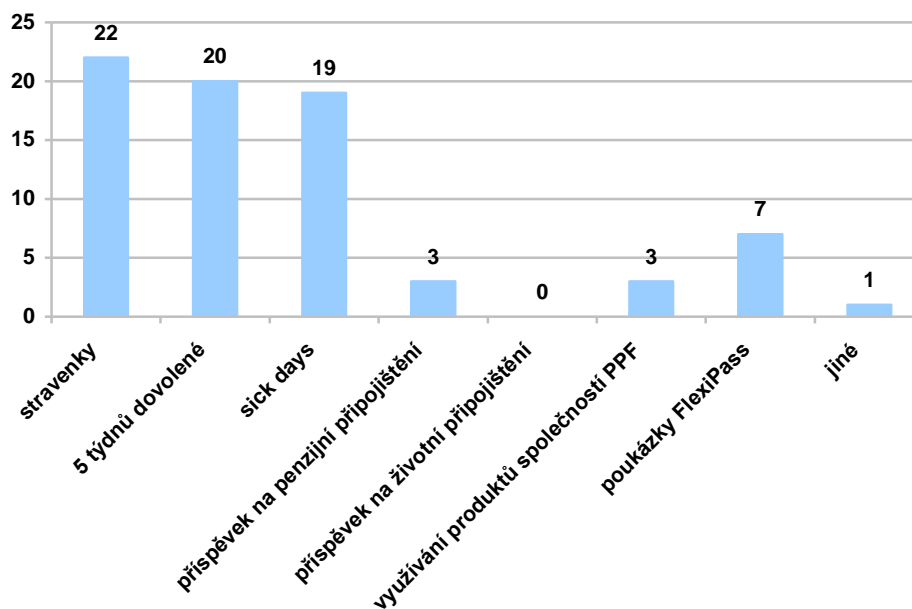
Zdroj: vlastní zpracování

Z dotazníkového průzkumu vyplývá, že spokojenost s benefity na pracovišti se příliš neliší – odpovědi byly převážně kladné. Z celkového počtu 25 zaměstnanců jsou se současnou nabídkou zcela spokojeni 2 zaměstnanci, spíše spokojených je 11, průměrně 10 a spíše nespokojeni jsou pouze dva zaměstnanci.

## 6.) Které tři benefity vnímáte jako nejdůležitější?

Touto otázkou jsem zjišťovala, jaké zaměstnanecké výhody, které zaměstnanci využívají, jsou nejoblíbenější. Každý zaměstnanec měl zaškrtnout tři odpovědi.

Graf č.6 - Nejoblíbenější zaměstnanecké výhody



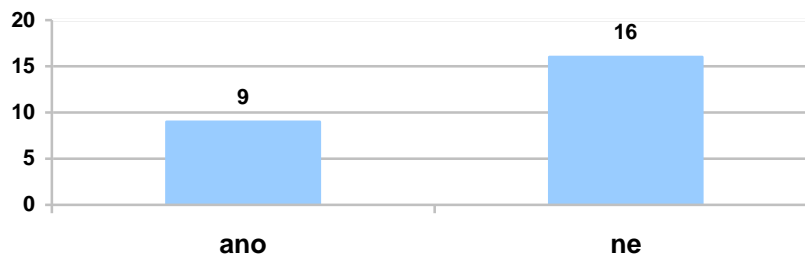
Zdroj: vlastní zpracování

Šestou otázkou jsem zaměřila na jednotlivé benefity. Zaměstnancům jsem nabídla seznam nejčastějších zaměstnaneckých výhod poskytovaných společností Air Bank a nechala je dle jejich názoru vybrat tři nejpreferovanější. Výběr jsem poskytla z konkrétních možností, v posledním poli s možností odpovědi jiné. Zaměstnanec tak mohl případně dopsat chybějící benefit. Výsledek této části dotazníku dopadl následovně. 22 respondentů zvolilo mezi třemi nejdůležitějšími benefity stravenky. Druhou nejčastější odpovědí pak byla 5týdenní dovolená, kterou si vybralo 20 respondentů. Na třetím místě se umístil benefit sick days s 19 hlasy. Čtvrté místo obsadily poukázky Flexi PASS. Na pátém místě se umístilo penzijní připojištění a zároveň využívání produktů skupiny PPF za zvýhodněných podmínek, obě získaly shodně 3 reference. Políčko jiné zaškrtl pouze jeden respondent a uvedl teambuildingové a jiné akce pro zaměstnance.

### 7.) Chybí Vám v nabídce zaměstnanecká výhoda, kterou byste rádi využili?

Dalším cílem bylo zjištění konkrétního přání zaměstnanců, které se týká dalšího rozšíření nabídky zaměstnaneckých výhod. Pokud respondentům nějaká výhoda chybí, byli vyzváni, aby uvedli konkrétně jaká.

Graf č.7 – Chybějící zaměstnanecké výhody



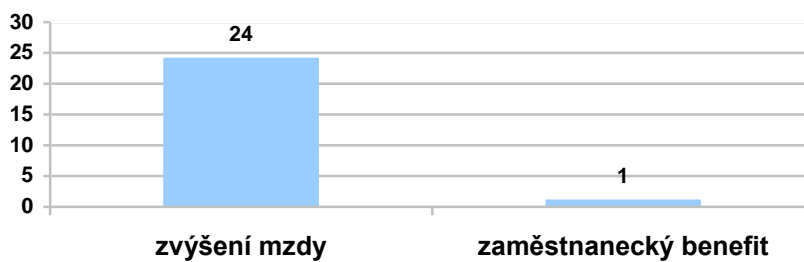
Zdroj: vlastní zpracování

Pozitivní je, že nadpoloviční většina zaměstnanců žádný benefit nepostrádá. Devíti zaměstnancům nějaká z výhod chybí a jejich výčet uvádím. Nejčastěji se vyskytovala odpověď příspěvek na jazykové kurzy, kterou uvedli 4 zaměstnanci, dále jsou žádány příspěvky na sportovní vyžití a relaxaci / masáže, jeden dotazovaný uvedl 13. plat.

## 8.) Preferovali byste spíše zvýšení mzdy nebo poskytnutí libovolného zaměstnaneckého benefitu ve stejné výši?

Cílem této otázky bylo zjistit, zda je pro zaměstnance lákavější využívání poskytovaných zaměstnaneckých výhod nebo zdali je pro zaměstnance zajímavější druhá varianta, a to zvýšení mzdy.

Graf č.8 - Systém zaměstnaneckých výhod x zvýšení mzdy



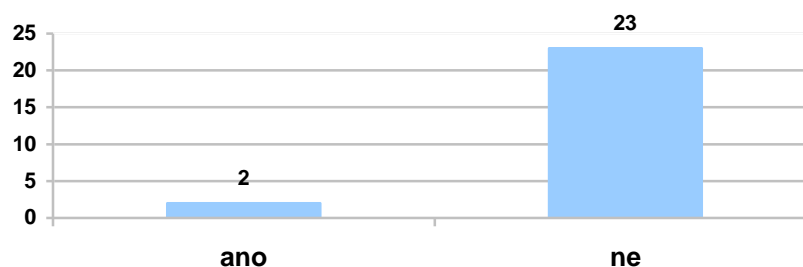
Zdroj: vlastní zpracování

Graf zde ukazuje, že pouhý 1 zaměstnanec by dal přednost zaměstnanecké výhodě před zvýšením platu.

## 9.) Vnímáte určité zaměstnanecké výhody jako zbytečné?

Další otázka v dotazníku se týkala toho, zda zaměstnanci považují určité zaměstnanecké výhody, které jsou jim poskytovány, za zbytečné. Pokud respondent uvedl, že ano, byl opět vyzván, aby vypsál konkrétní výhodu.

Graf č.9 – Zbytečné benefity ve společnosti



Zdroj: vlastní zpracování

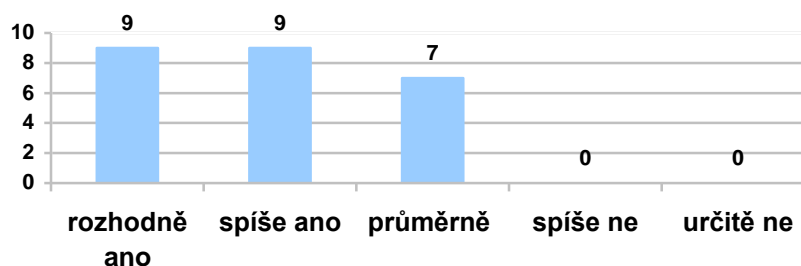
Většina zaměstnanců nepovažuje žádnou nabízenou výhodu společnosti za zbytečnou a nepřejí si tedy, aby jim určitá výhoda byla odebrána. Pouze dvě odpovědi byly

kladné. Za zbytečný benefit jsou dle jednoho z respondentů poukázky Flexi PASS, druhý respondent bohužel benefit, podle něho zbytečný, neuvedl.

#### **10.) Souhlasíte s názorem, že systém volitelných zaměstnaneckých výhod - tzv. Cafeteria systém (kdy si zaměstnanci sami volí z nabídky produktů) je lepší než standardní systém plošných zaměstnaneckých výhod?**

Poslední položenou otázkou v dotazníku bylo, zda zaměstnanci souhlasí s názorem, že volitelný systém zaměstnaneckých výhod tzv. Cafeteria system (kdy si volí určité zaměstnanecké výhody dle vlastního výběru) je lepší než standardní systém zaměstnaneckých výhod. Cílem této otázky bylo zjistit, zda by pro zaměstnance byl přijatelnější Cafeteria system, než fixní systém, který je doposud společností poskytován.

Graf č.10 – Zavedení Cafeteria systému



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že 9 respondentů určitě souhlasí s názorem, že Cafeteria systém je lepší než standardní. 9 dotázaných uvedlo, že s uvedeným systémem spíše souhlasí, 7 jich má neutrální postoj.

### **5.1.2 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ**

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že informovanost o možnostech čerpání benefitů je na vysoké úrovni, když 88% dotázaných uvedlo jako nejvíce využívaný zdroj intranet. Výsledky také potvrdily, že zaměstnanecké výhody mají vliv na celkovou spokojenost zaměstnanců. Odpovědi se různily u otázky, zda hrály benefity roli při ucházení se o pracovní pozici, zde půjde o individuální priority. Dalším poznatkem je,

že zaměstnanci zastávali kladný postoj k celkové nabídce zaměstnaneckých výhod a to rovných 92 %. Mezi tři nejatraktivnější benefity patří podle výsledků stravenky, 5 týdnů dovolené a sick days. 36% dotazovaných postrádá v nabídce konkrétní benefit, jmenovány byly jazykové kurzy, příspěvky na sport / relaxaci / masáže a v jednom případě 13. plat. Pouze pro jednoho ze zaměstnanců je lákavější poskytnutí benefitu než zvýšení mzdy (ve stejné hodnotě). Převážná většina zaměstnanců se shodla na tom, že žádný z poskytovaných benefitů nepovažuje za zbytečný, jedinou výjimkou byla odpověď odmítající poukázky Flexi PASS. Cafeteria systém považuje za lepší než poskytovaný plošný systém 72 % dotazovaných, zbývajících 28 % k tomuto zaujalo neutrální postoj.

Podstatou systému zaměstnaneckých benefitů je navrhnout takovou strukturu zaměstnaneckých benefitů, která bude v souladu s přáním zaměstnanců a zároveň dopad na daň z příjmu zaměstnance i zaměstnavatele a odvody pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění bude nejvýhodnější. Systém výhod ve společnosti je z těchto hledisek následující:

#### *Stravenky*

Zde je současná podoba příspěvku na stravování z hlediska daňového pohledu zaměstnavatele optimální a celý příspěvek je pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. Pro zaměstnance je příspěvek příjmem osvobozeným od daně z příjmu fyzických osob a zároveň není součástí vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že tuto formu benefitu považuje za atraktivní, většina dotazovaných.(88% respondentů)

#### *Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění*

Zaměstnavatelem poskytovaný příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění je v současné podobě daňově i odvodově optimalizován. Jde o mimořádně zvýhodněné benefit, avšak jeho využití není u zaměstnanců tak časté – 12% respondentů.

#### *Prodloužená dovolená, sick days*

Tyto dvě výhody spadají do stejné kategorie, jde o částečně zvýhodněné benefity. Pokud je plnění pracovněprávním nárokem, je výdaj na ně výdajem daňovým bez limitu. Příjem zaměstnance je ale zdaňován jako příjem ze závislé činnosti a tento zdaňovaný příjem je i součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

### *Poukázky Flexi Pass*

Nejjednodušší způsob, jak přispět zaměstnancům na volnočasové aktivity (sportovní aktivity, kultura, cestování a dovolená v ČR i zahraničí, vzdělávání, nákup zdravotních potřeb, vitamínů a brýlí, nadstandardní zdravotní péče, lázeňské pobyty). Poukázka je osvobozena od odvodů na zdravotní a sociální pojištění, zaměstnanec z ní neodvádí odvody<sup>22</sup> ani daň z příjmů a získává o 45% vyšší hodnotu v porovnání se mzdou. Použitím poukázky Flexi Pass ušetří zaměstnavatel v porovnání se mzdou 35% nákladů.

### *Poskytování produktů společností skupiny PPF za zvýhodněných podmínek*

Zaměstnanci mohou využívat za zvýhodněných podmínek finančních produktů nabízených Společností, a to hotovostních půjček, kreditních karet a autoúvěru. Rozdíl, který vznikne mezi zaměstnaneckým produktem a běžným produktem, je dle zákona o daních z příjmů, přičten k hrubé mzdě a zdaněn jako nepeněžní příjem. Z hlediska zaměstnavatele toto plnění nemá vliv na daňový základ, je daňově irelevantní.

Otevřenou otázkou bylo, jaký benefit zaměstnanci v nabídce postrádají. Většině zaměstnanců žádný konkrétní benefit nechybí, což lze vnímat velice pozitivně. Nejčastější odpovědí na tuto otázku byly jazykové kurzy. Zde se nabízí využití poskytovaných poukázek Flexi Pass, které je možno v Brně využít na zaplacení jazykových kurzů ve 20 jazykových školách. Dalším z benefitů, které podle slov respondentů chybí v nabídce společnosti, je sportovní vyžití. Tuto potřebu lze také řešit pomocí využití Flexi Passů, které jsou akceptovány v celé řadě sportovních zařízení po celé republice. Sportovní tematiky se týká další přání několika zaměstnanců, a to poukázky na různé masáže a relaxaci. Zde také zopakují, že tyto požadavky lze splnit pomocí poukázek Flexi Pass.

## **5.2 NÁVRH NA PŘÍPADNÉ ZMĚNY ČI DOPLNĚNÍ BENEFITŮ**

Systém zaměstnaneckých výhod v Air Bank a.s. je propracovaný a jeho jednotlivé prvky jsou optimalizované. Zůstává ale otázkou, jestli skutečně plní všechny role, které jsou od nich očekávány. To je v současné době obtížné zjistit.

---

<sup>22</sup> do 20 000,- ročně



Personální oddělení Air Bank velice dbá na komunikaci se zaměstnanci. Ta je uskutečňována prostřednictvím dobře vedené intranetové prezentace a emailu. V otázce zaměstnaneckých benefitů tato komunikace bohužel probíhá výhradně směrem k zaměstnancům bez snahy o získání zpětné vazby. Mezi všemi zaměstnanci v nedávné době proběhl pravidelný průzkum spokojenosti. Týkal se však pouze pracovního prostředí, vztahů v kolektivech, snahy zjistit vnímání hodnot společnosti a toho, jak se je daří naplňovat. Tématu benefitů se průzkum vyhnul.

Z mé pozice nelze hodnotit, jestli se jedná o záměr. Jisté ale je, že to vytváří prostor pro situaci, kdy se nabídka benefitů může vzdálit skutečným preferencím zaměstnanců a navíc i brání včasné reakci změnou nabídky, pokud by k takovému jevu skutečně došlo. Z číselných reportů personalisté sice zjistí míru fluktuace či informace o reálném čerpání jednotlivých výhod, ne už spokojenost zaměstnanců s těmito výhodami. Tedy jestli jsou skutečně ještě motivačním a stabilizačním prvkem v systému odměňování a plní roli, jakou mají mít.

Dotazníkové šetření, které slouží jako podklad pro tuto práci, bylo první aktivní snahou o zjištění spokojenosti zaměstnanců s benefity v Air Bank a vlivu těchto benefitů na jejich celkovou spokojenost. Proto mým návrhem a doporučením je zařazení podobného šetření do pravidelného průzkumu spokojenosti zaměstnanců.

Role benefitů jako nástroje personální politiky při rostoucím převisu nabídky na trhu práce klesá. Zaměstnanci navíc projevili se skladbou jejich nabídky spokojenost. Základní změny v této oblasti tedy nyní nepovažuji za nutné. Pokud by k nim přesto mělo dojít, doporučuji přihlídnout k výsledkům dotazníkového šetření a uvažovat o zařazení poptávaných jazykových kurzů do systému firemního vzdělávání. S vhodně zvolenou metodikou výuky se tyto kurzy nadto mohou stát významným prvkem budování týmu. Dalším krokem vpřed by mohlo být zvažování zavedení Cafeteria systému.

## 6. ZÁVĚR

Hlavním důvodem proč lidé pracují, je především fakt, že očekávají odměnu. Základ odměny tvoří mzda, která je zaměstnanci vyplacena za jeho práci. Jako doplňující formy odměňování se užívají zaměstnanecké benefity. Pod pojmem „benefity“ si představíme širokou škálu zaměstnaneckých výhod, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nad rámec mzdy. Důvodem poskytování zaměstnaneckých výhod je, aby zaměstnavatelé zaměstnance získali, udrželi v zaměstnaneckém poměru před odchodem ke konkurenci a motivovali k vyšší loajalitě a produktivitě. Zaměstnanecké benefity se mohou stát důležitým prvkem při výběru a volbě zaměstnání. Primárním významem zaměstnaneckých výhod je jejich daňová a odvodová výhodnost. Ta je vždy dána aktuální podobou příslušné legislativy, především zákonem o dani z příjmu. Existence či neexistence zaměstnaneckých výhod ve firmě je jedním z kritérií při hodnocení pozice firmy na trhu a je velice citlivě vnímána i novými uchazeči o zaměstnání. Zaměstnanecké výhody jsou z pohledu nákladů flexibilnější a snadněji se řídí. Při přechodných problémech jsou úspory v této oblasti pro zaměstnance přijatelnější a prosazují se snáz, než i jen dočasné snížení mzdy.

V teoretické části diplomové práce jsem se věnovala charakteristice zaměstnaneckých benefitů tak, aby i čtenář neznalý problematiky získal všeobecný nadhled nad benefity nejčastěji poskytovanými. Existuje takřka nekonečné množství výhod, které můžeme nazvat zaměstnaneckým benefitem. V této práci však nelze všechny obsáhnout.

Aby benefity plnily svou motivační funkci, měly by být v souladu s preferencemi zaměstnanců. Proto jsem v rámci své práce provedla dotazníkové šetření mezi zaměstnanci společnosti Air Bank a.s. Cílem byla analýza systému poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti. Šetření se celkem zúčastnilo 25 zaměstnanců brněnské pobočky.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že informovanost o možnostech čerpání benefitů je na vysoké úrovni, kdy nejvíce využívaným zdrojem je intranet. Výsledky také potvrdily významný vliv benefitů na celkovou spokojenost zaměstnanců. Většina zaměstnanců je spokojena s celkovou nabídkou zaměstnaneckých výhod a mezi tři nejatraktivnější benefity podle nich patří stravenky, 5 týdnů dovolené a sick days. Necelá třetina dotazovaných postrádá v nabídce konkrétní benefit, jmenovány byly jazykové

kurzy, příspěvky na sport / relaxaci / masáže a v jednom případě 13. plat. Pro většinu zaměstnanců je zajímavější finanční ohodnocení, tedy mzda, před poskytnutím benefitu ve stejné výši. Většina zaměstnanců se shodla na tom, že žádný z poskytovaných benefitů nepovažuje za zbytečný. Cafeteria systém považuje za lepší než poskytovaný plošný systém 72 % dotazovaných, zbývajících 28 % k tomuto zaujalo neutrální postoj.

Úroveň propracování systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Air Bank je vysoká. To dokazuje také spokojenost jejich zaměstnanců v této oblasti, jež vyplynula z dotazníkového šetření, které jsem v rámci této diplomové práce provedla.

To co je nyní vnímáno zaměstnanci pozitivně, nemusí však jejich potřebám odpovídat i v budoucnu. Také z tohoto důvodu doporučuji dělat podobné průzkumy na spokojenost pravidelně, tím bude uchována spokojenost zaměstnanců a tím také jejich vysoká úroveň výkonu. Ačkoliv výsledky ukázaly, že zaměstnanci společnosti Air Bank a.s. preferují finanční formu odměn, věřím v budoucnost podnikových benefitů a v jejich sílu motivovat. Samozřejmě za předpokladu správně nastaveného systému.

## SUMMARY

The topic of the presented diploma thesis is a set of problems related to employee benefits. These advantages cover anything the employer provides to his/her employees beyond what is stipulated by the Labour Code. Employers have thus the opportunity to offer a wide range of benefits in order to meet their employees' needs and interests.

The aim of the presented thesis is primarily to explain and clarify the interpretation of terms related to employee benefits, illustrate these advantages in accounting, depict them in tax terms and analyse these benefits in a chosen company.

The analysis was conducted by means of a questionnaire survey among employees of *Air Bank*. Further additional information has been obtained from an interview provided by the head of the Human Resources Department of the above-mentioned company. Based on the results of the analysis, benefits provided to the employees have been evaluated as most efficient.

### **Keywords:**

Employee benefit, motivation, cafeteria system, tax advantage

## SEZNAM LITERATURY

BLÁHA, Jiří. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0374-9.

D'AMBROSOVÁ, Hana [et al.]. *Abeceda personalisty*. Anag, Olomouc 2009. ISBN 978-80-7263-512-2

JANOŠKOVÁ, Jana., KOLIBOVÁ, Helena. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Grada, Praha 2005. ISBN 80-247-1364-0

JINDRÁK, Jaroslav. *Sbírka souvztažností k účtům směrné účetní osnovy 2009*. Anag, Praha 2009. ISBN 978-80-904-2560-6.

KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Sociologické nakladatelství, Praha 2009. ISBN 978-807-4190-179

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Aspi, Praha 2008. ISBN 978-80-7357-368-3

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. C.H. Beck, Praha 2010. ISBN 8074003019.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Linde, Praha 2009. ISBN 978-80-7201-754-6

Účetnictví v praxi: Měsíčník plný informací pro účetní a daňovou praxi. Praha: Adore, 2011, roč. 15, č. 8. ISSN 1211-7307

### **Zákony a vyhlášky:**

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

Zákon č. 234/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č.489/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů

**Internetové zdroje:**

Air Bank [online] [cit. 2013-03-27] Dostupné z WWW: < <http://www.airbank.cz/>>

Daňáři online - Daňový portál profesionálů a daňových poradců, *Letošní novelizace zákona o DPH*. [online] [cit. 2013-03-27] Dostupné z WWW:

<<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d9912v12789-letosni-novelizace-zakona-o-dph/>>.

Entrepreneur.com, *The Benefits of Cafeteria Plans* [online] [cit. 2013-03-27] Dostupné z WWW: < <http://www.entrepreneur.com/article/79978/>>

PPF Group [online] [cit. 2013-03-27] Dostupné z WWW: < <http://www.ppf.cz/>>.

## **SEZNAM GRAFŮ A TABULEK**

Tabulka č.1 – Srovnání čistého příjmu zaměstnance

Tabulka č.2 – Účtování zaměstnaneckých výhod

Grafč.1 - Informovanost zaměstnanců o možnostech čerpání zaměstnaneckých výhod

Graf č.2 - Způsob informování zaměstnanců

Graf č.3 - Vliv zaměstnaneckých výhod na celkovou spokojenost

Graf č.4 - Ucházení se o pracovní pozici i díky poskytování zaměstnaneckých výhod

Graf č.5 - Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých výhod

Graf č.6 - Nejatraktivnější zaměstnanecké výhody

Graf č.7 - Chybějící zaměstnanecké výhody

Graf č.8 - Systém zaměstnaneckých výhod x zvýšení mzdy

Graf č.9 - Zbytečné benefity ve společnosti

Graf č.10 - Zavedení Cafeteria systému

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek č.1 – Logo Air Bank

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č.1 – Dotazník

Příloha č.2 – Organizační struktura Air Bank

# Dotazník – Zaměstnanecké výhody

Vážení,

jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a chtěla bych Vás požádat o krátkou spolupráci vyplněním tohoto dotazníku, který bude podkladem k vypracování praktické části mé diplomové práce na téma Zaměstnanecké výhody. Umožníte mi tak zhodnotit spokojenost zaměstnanců s nabízenými benefity a přínos jednotlivých benefitů k jejich celkové spokojenosti. Dotazník je anonymní a získané informace budou sloužit výhradně ke zpracování diplomové práce.

Děkuji za Váš čas, který vyplnění věnujete.

S pozdravem

Bc. Lucie Hunalová

---

1.) Jste spokojeni s informovaností o možnostech čerpání zaměstnaneckých benefitů?  
(1 – rozhodně ano; 2 - spíše ano; 3 – průměrně; 4 – spíše ne; 5 – určitě ne)

1       2       3       4       5

2.) Z kterých informačních zdrojů se nejčastěji dozvídáte o možnostech firemních benefitů?

- intranet
- nadřízení
- pracovní kolegové
- personální oddělení

3.) Jaký vliv na Vaši celkovou spokojenost má nabídka zaměstnaneckých benefitů?  
(1 – rozhodující; 2 - spíše má; 3 – spíše nemá; 4 - žádný)

1       2       3       4

4.) Byly zaměstnanecké výhody jedním z důvodů Vašeho zájmu o práci v Air Bank?  
(1 – rozhodně ano; 2 - spíše ano; 3 – průměrně; 4 – spíše ne; 5 – určitě ne)

1       2       3       4       5

5.) Jste se současnou nabídkou zaměstnaneckých výhod spokojeni?  
(1 – rozhodně ano; 2 - spíše ano; 3 – průměrně; 4 – spíše ne; 5 – určitě ne)

1       2       3       4       5

6.) Které tři benefity vnímáte jako nejdůležitější?

- stravenky
- 5 týdnů dovolené
- sick days
- příspěvek na penzijní připojištění
- příspěvek na životní pojištění
- využívání produktů společností skupiny PPF za zvýhodněných podmínek.
- poukázky Flexi PASS
- jiné .....

7.) Chybí Vám v nabídce zaměstnanecká výhoda, kterou byste rádi využili?

- Ano – uveďte která .....
- Ne

8.) Preferovali byste spíše zvýšení mzdy nebo poskytnutí libovolného zaměstnaneckého benefitu ve stejné výši?

- zvýšení mzdy
- zaměstnanecký benefit

9.) Vnímáte určité zaměstnanecké výhody jako zbytečné?

- Ano – uveďte které .....
- Ne

10.) Souhlasíte s názorem, že systém volitelných zaměstnaneckých výhod - tzv. Cafeteria systém (kdy si zaměstnanci sami volí z nabídky produktů) je lepší než standardní systém plošných zaměstnaneckých výhod?

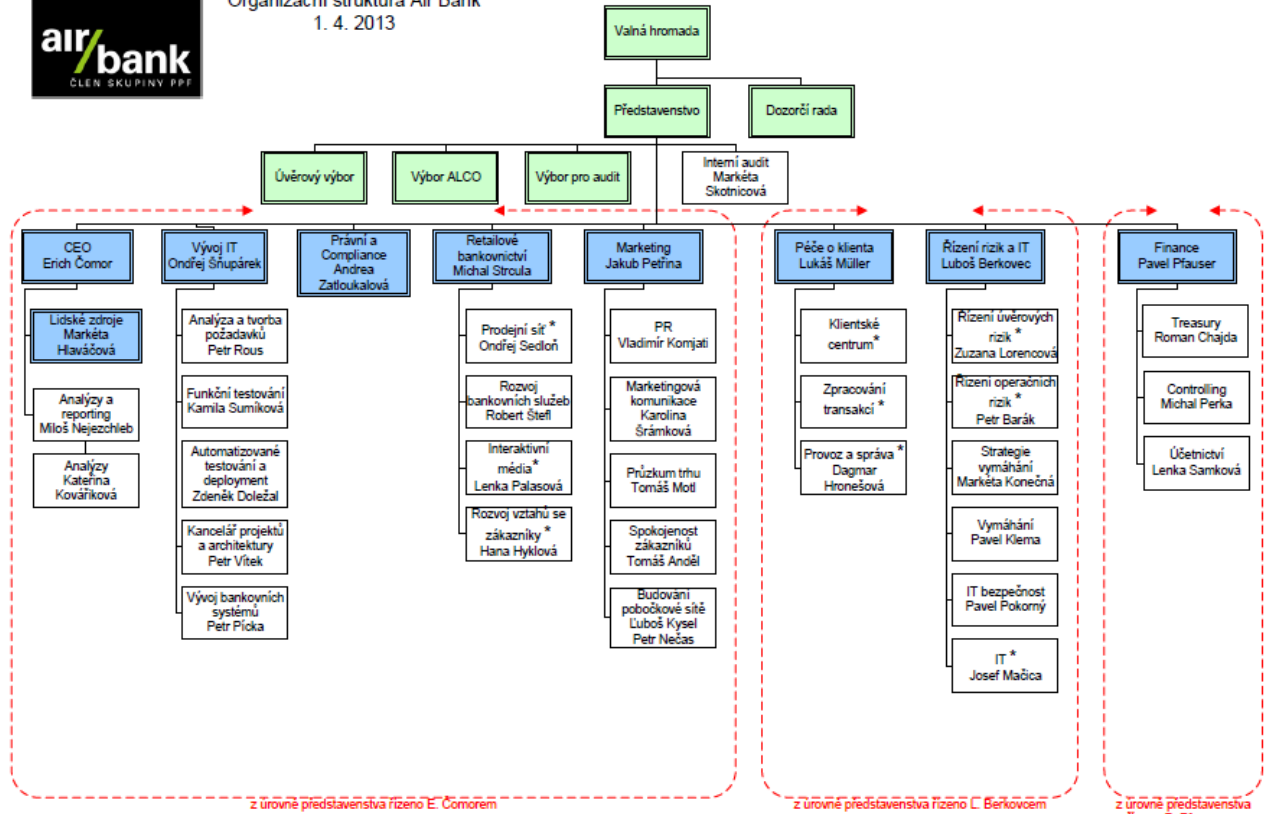
(1 – rozhodně ano; 2 - spíše ano; 3 – průměrně; 4 – spíše ne; 5 – určitě ne)

1       2       3       4       5





Organizační struktura Air Bank  
1. 4. 2013



\* oddělení se dále člení

z úrovně představenstva řízeno E. Čomorem

z úrovně představenstva řízeno L. Berkevcem

z úrovně představenstva řízeno P. Pfauserem

