

Bakalářská práce

2010

Lucie Hunalová

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Studijní program: 6208 B Ekonomika a management
Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V ÚČETNÍM A DAŇOVÉM SYSTÉMU PODNIKU

Vedoucí práce: Ing. Hana Hlaváčková
Autor práce: Lucie Hunalová
Forma studia: prezenční

2010

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Zaměstnanecké benefity v účetním a daňovém systému vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena ve Fakultní vědecké knihovně Ekonomické fakulty v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

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

V Jindřichově Hradci dne 6. května 2010

Lucie Hunalová

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Haně Hlaváčkové
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ANOTACE

Tématem bakalářské práce je problematika zaměstnaneckých výhod. Tato práce si klade za cíl především přiblížit a ujasnit výklad pojmů souvisejících se zaměstnaneckými benefity, znázornit tyto výhody v účetnictví a zobrazit je z daňového hlediska.

V práci se věnuji historii benefitů a jejich vývoji, charakteristice a významu zaměstnaneckých výhod, kde uvedím 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 - cafeterii. Také jsem se dotkla zajímavostí v poskytování benefitů nejen u nás, ale i v zahraničí.

Bakalářská práce obsahuje i část praktickou. V této části bylo provedeno dotazníkové šetření, kde cílem bylo zjistit spokojenost zaměstnanců se systémem poskytovaných benefitů, seznámit se s benefity, které jim jsou poskytovány, které využívají a které postrádají. Dotazníkové šetření bylo prováděno v různých firmách v České republice.

ANNOTATION

This bachelor's thesis addresses the issue of employee benefits. The thesis aims to explain and clarify the employee benefits terminology, and to depict these benefits in the context of accounting, and finally to explore them from a taxation point of view.

My work addresses the history of employee benefits provision, their development, characteristics and importance, from the fiscal point of view, to both the employer and the employee. Space was also dedicated to currently a very popular system of benefits through meals Cafeterie.

Some attention was also paid to the benefits systems implemented in other countries. The thesis consists of a second, practical part, which carried out a questionnaire survey, with the aim of finding the satisfaction levels of employees with the benefits they currently receive and identification of benefits that they are currently missing. The survey was carried out with businesses in the Czech Republic.

OBSAH

ÚVOD	8
1. VÝVOJ TRHU S BENEFITY	9
2. CHARAKTERISTIKA A VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	12
2.1 EFEKTIVNOST BENEFITŮ	13
2.2 ROZDĚLENÍ BENEFITŮ	14
3. PŘEHLED ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD (NEJZNÁMĚJŠÍ BENEFITY: STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ, POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ NA POJIŠTĚNÍ, ZAJIŠTĚNÍ NADSTANDARDNÍ ZDRAVOTNÍ PÉČE ATP.)	18
4. ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	25
5. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY Z HLEDISKA DAŇOVÉHO REŽIMU ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE	27
6. SYSTÉM CAFETERIA.....	31
6.1 VÝHODY A NEVÝHODY CAFETERIA SYSTÉMU.....	32
6.2 ZAVEDENÍ CAFETERIA SYSTÉMU	33
6.3 KONCEPCE CAFETERIA SYSTÉMU	33
6.4 PŘEDPOKLADY ÚČINNOSTI CAFETERIA SYSTÉMU	34
6.5 VĚCNÉ ROZĚLENÍ	34
6.6 "CAFETERIA LIGHT"	36
7. TRENDY V OBLASTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	38
8. METODIKA A CÍLE	41
9. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	41
9.1 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	41
9.2 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ.....	53
ZÁVĚR.....	55
SEZNAM LITERATURY	57
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK	58
SEZNAM PŘÍLOH.....	58

ÚVOD

Zaměstnanecké benefity jsou společně s výší platu a dobrými vztahy na pracovišti zásadním elementem, který zaměstnanec bere v úvahu při hodnocení spokojenosti či nespokojenosti se svou prací. Leckdy mohou být benefity dokonce tím rozhodujícím prvkem, kdy se rozhodujeme, zda přijmout pracovní nabídku té či oné firmy. Pod pojmem "benefity" si lze představit různé zaměstnanecké výhody. Tedy rozmanité služby a produkty týkající se péče o zaměstnance, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nad rámec mzdy. Představují tak dodatečné zvýhodnění pro jednotlivé zaměstnance, ale také náklady pro zaměstnavatele, a to v různé výši podle jednotlivých druhů výhod. Odráží se to například i v různém daňovém zatížení. V dotazníkovém výzkumu porovnávám, jaké benefity zaměstnanci dostávají a jaké by rádi získali. Největším lákadlem je třináctý a čtrnáctý plat, který by ráda obdržela téměř polovina dotazovaných.

Cílem této práce je přiblížit a ujasnit výklad pojmů souvisejících se zaměstnaneckými benefity, definovat jednotlivé benefity, znázornit je v účetnictví a zobrazit je z hlediska daňového režimu.

Bakalářská práce je členěná na dvě části. V první, teoretické části vstupujeme do problematiky zaměstnaneckých benefitů, nastíním jejich historii a vývoj, charakteristiku a význam zaměstnaneckých výhod, kde uvedu přehled nejznámějších zaměstnaneckých výhod, a to z daňového režimu zaměstnavatele i zaměstnance. Další část je zaměřena na praxi, kde provádím dotazníkové šetření. Cílem bylo zjistit spokojenost zaměstnanců se systémem benefitů, seznámit se s benefity, které jsou jim poskytovány, které využívají a které naopak postrádají. Zajímalo mě i to, jak jsou pro zaměstnance výhody důležité a jak si u nich stojí ve srovnání se zvýšením platu.

1. VÝVOJ TRHU S BENEFITY

Jak se trh s benefity vyvíjí? Jaké výhody se vyskytovaly v minulosti, jaké jsou populární nyní a jaké jsou očekávané benefity budoucnosti? Na toto se pokusím v následujících několika řádcích odpovědět.

Nejdříve bychom si měli objasnit samotné slovo „benefit“. Pojem benefit vznikl z latinského pojmu „beneficium“, což vyjadřovalo práva vyplývající ze zastávaného úřadu. Nyní se označení benefitů používá v různých významech, záleží na hledisku tematizace. Na pracovním trhu si pod pojmem benefity nejčastěji představujeme zaměstnanecké výhody. Benefity mají zvýhodněný daňový a odvodový režim, a proto jsou tato plnění zaměstnavateli používána a zaměstnanci požadována.

Historii benefitů můžeme sledovat již od 19. století. Klasický kapitalismus konce 19. století byl typický tím, že dělníci byli využíváni a nuceni pracovat co nejdelší dobu 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.

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 rájenky. Rájenky byly tedy 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.

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

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.

Zaměstnanci v dnešní době chtějí od svého zaměstnavatele kvalitativně jiné požitky než požadovaly předcházející generace. Na druhé straně zaměstnavatelé požadují pracovníky schopné přizpůsobit se novým podmínkám a rostoucím požadavkům nových technologií či náročné klientely. V dnešní době se tedy zaměstnanci nespokojí pouze s benefity jako jsou stravenky a mobilní telefon, ale nároky zaměstnanců na odměnu za jejich práci neustále rostou. Poptávka zaměstnanců po benefitech je stále rozličnější, zaměstnanci chtějí více a to např. nadstandardní zdravotní pojištění, kompenzaci mzdy při nemocenské, možnosti pro sportovní vyžití, vstupenky na kulturní akce, atd. V současnosti se tak nelze obejít bez flexibilních systémů zaměstnaneckých výhod, které dokáží postihnout celé spektrum nejrozličnějších zájmů zaměstnanců, pružně na ně reagovat a nabídnout jim svobodnou volbu při výběru mimopracovních aktivit podle jejich momentálních preferencí. Hitem v oblasti zaměstnaneckých výhod se pomalu ale jistě stávají benefity v podobě poukázek na dárky a zážitky.

Benefity – pohled do budoucnosti:

Podle Dagmar Šimonové ze společnosti LMC, která provozuje pracovní portály Jobs.cz nebo Práce.cz, patří mezi benefity budoucnosti zejména ty, které budou sladit pracovní a soukromý život zaměstnance. Jedná se především o práci z domova, práci na zkrácený

úvazek přes firemní školky až po podobné služby. *"Se stárnutím populace bude také stále více zaměstnanců řešit problém, jak se dobře postarat o své staré rodiče či jiné příbuzné a při tom nezanedbávat svou práci,"* informuje Dagmar Šimonová a dodává: *"Přímo průlomovým benefitem by byly firemní školky."* A právě firemní mateřské školy narážejí dle slov Šimonové na úskalí nepružných českých zákonů a příliš rigidních hygienických předpisů. Rezervy jsou tak ještě v méně nápadných, za to promyšlených benefitech, které nejsou pomyslnou náplastí na stres, ale pomáhají stresu předcházet.

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

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

<http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>

2. CHARAKTERISTIKA A VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

Plnění poskytované zaměstnavatelem navíc ke mzdě či platu zaměstnance označujeme jako zaměstnanecké výhody. Jde o nepřímou formu odměňování, tedy jeden z 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.

V dnešní době už peníze nemusí být jedinou možností, jak motivovat zaměstnance. Mzda ale samozřejmě zůstává i nadále rozhodující motivací k práci. Zaměstnavatelé musejí přicházet s novými inovacemi, aby si své pracovníky udrželi a zároveň motivovali k vyššímu pracovnímu výkonu.

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 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.

Zaměstnanecké benefity jsou rozmanité služby a produkty, které spojuje důležitá charakteristika, a to, že za ně zaměstnanec neplatí (nebo pouze částečně). Náklady na benefity nese zaměstnavatel, který je zaměstnanci poskytuje jako odměnu. Zaměstnavatelská společnost může mezi zaměstnanecké benefity zahrnovat různé výhody, které umožňuje zákoník práce.

Zaměstnavatel poskytuje benefity ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění nebo také z prostředků Fondů kulturních a sociálních potřeb (FKSP). Firma může rovněž použít

i tzv. nedaňové náklady, ze kterých nemusí odvádět sociální a zdravotní pojištění a zdaňovat je daní z příjmu. Firmy tedy nabízejí benefity především pro jejich daňovou výhodnost (ve srovnání s peněžní odměnou), pro posílení pozitivního vztahu zaměstnanců k podniku a v neposlední řadě také kvůli konkurenčnímu tlaku, tedy aby nezaostávaly za svými konkurenty a udržely si své klíčové zaměstnance. Počet a charakter benefitů vychází z možností zaměstnavatele, potřeb pracovníků a ze srovnání s nabídkou obdobných zaměstnavatelů na trhu práce.

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

2.1 EFEKTIVNOST BENEFITŮ

Co se ovšem často dostává do pozadí, je schopnost s mixem benefitů dobře pracovat. Málokterou společnost totiž napadne, že lze benefity vnímat nejen jako nákladovou položku, ale také jistou formu investice. Prostředky vložené do systému benefitů se firmám několikanásobně vrátí. Pokud bude systém nastavený pro zaměstnance zajímavě a bude optimálně doplňovat systém odměňování, zvýší se jejich motivace, nebudou mít potřebu hledat zaměstnanecké příležitosti jinde a na pracovišti bude vládnout pohoda. Tvorba a posilování motivace je dlouhodobá, nikoli jednorázová záležitost. Vyžaduje systematický přístup s dobrou znalostí především psychologie a sociologie práce.

Při sestavování benefitů a zvýšení jejich efektivnosti je důležité:

- stanovit cíle podniku v oblasti motivace a stabilizace
- zjišťovat potřeby a požadavky zaměstnanců v oblasti benefitů
- provádět vnitřní audit efektivnosti benefitů
- zjišťovat úroveň benefitů u konkurenčních organizací
- sledovat nové trendy v oblasti benefitů
- uvažovat možnost outsourcingu benefitů

2.2 ROZDĚLENÍ BENEFITŮ

Existuje několik typů dělení benefitů z různých hledisek. Jedním z hlavních důvodů poskytování benefitů je jejich daňová a odvodová výhodnost, a proto jako první rozdělení uvedu právě dělení z tohoto hlediska:

Mimořádně výhodné benefity jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele (případně do limitu) a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Benefity s dílčí výhodností jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou daňovým příjmem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvody, anebo naopak nejsou u zaměstnavatele daňovým výdajem, ale u zaměstnance jsou od daně z příjmu fyzických osob osvobozeny a nejsou součástí vyměřovacích základů.

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.

Z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance můžeme benefity členit na **peněžní**, kdy zaměstnanec přímo obdrží finanční částku a **nepeněžní**. K nepeněžním výhodám patří zejména bezplatné či zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům, poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely, atd.

Další rozdělení je na benefity individuální a kolektivní.

Jak již název napovídá, **individuální benefity** jsou zaměřené na konkrétní osoby a jejich životní situaci. Jedná se hlavně o pečovatelské zaměření firmy vůči zaměstnanci, který se ocitl v mimořádné osobní situaci. Jako individuální výhody se nejčastěji poskytují různé podpory při dlouhodobé nemoci, při odchodu do důchodu, příspěvky zaměstnankyním při

narození dítěte, při živelních pohromách (např. pomoc zaměstnancům postižených při záplavách, půjčky na opravu nemovitostí zničených vichřicí, sněhem, kroupami atd.) a jiných nepříjemných událostech.

Kolektivní benefity jsou poskytované větším skupinám nebo všem zaměstnancům a můžeme je dále dělit na dvě skupiny:

Príspevky pro vytváření vhodných podmínek pro práci zaměstnanců

- pracovní prostředí a ochrana práce (př. poskytování pracovních pomůcek, možnosti rekreace, relaxační víkendové lázeňské pobyty, rehabilitace, nepeněžní dary)
- antistresové programy (nabídka relaxačních programů, tréninkových programů pro zdokonalování se v komunikaci, řešení konfliktů či řízení času)
- kvalifikační struktura a kariérový růst zaměstnance (podnikové vzdělávání, jazykové kurzy, přednášky o nových zákonech, účetních postupech, bezpečnosti práce, apod.).

Príspevky na zdokonalování životních podmínek a kvality života zaměstnanců

- Doprava do zaměstnání, možnost využívat služební automobil i pro soukromé účely,
- možnosti ubytování
- stravování (poskytování stravenek, zajištění jídel během pracovní směny)
- zajištění v nemoci a ve stáří (př. penzijní připojištění)
- zdravotní péče (podnikový lékař, očkování, vitamínové balíčky, hrazené preventivní prohlídky, zdravotní dny volna apod.)
- péče o rodinné příslušníky (činnosti pro děti, kulturní nebo sportovní akce pro celé rodiny atd.)
- podpora volného času (poukazy na rekreaci, volné vstupenky do divadla, permanentky na sport apod.).

Dále můžeme benefity rozdělit na plošné, statusové a výběrové.

Plošné benefity jsou k dispozici všem zaměstnancům ve firmě a upravuje je kolektivní smlouva. Patří sem především stravování, a to buď formou závodního stravování nebo

poskytováním stravenek, dále hrazení preventivních zdravotních prohlídek, příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění nebo prodloužená dovolená.

Další skupinou jsou **statusové** benefity, které jsou určeny zaměstnancům podle jejich postavení, zde můžeme jmenovat možnost používat služební vozidlo a mobilní telefon pro soukromé účely, atd.

Výběrové benefity neboli cafeterie spočívá v tom, že si každý zaměstnanec může z portfolia benefitů vybírat ty, které považuje pro sebe za nejhodnotnější. Cafeterii se budu blíže věnovat v další části práce.

Co se týče platnosti benefitů, můžeme je poskytovat na neomezenou dobu nebo na dobu předem stanovenou.

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

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

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

2.3 OBECNÉ ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

Volný čas

Každý pracující člověk se těší na moment, kdy zavře dveře kanceláře a bude moci trávit svůj volný čas podle svých představ, a proto zaměstnanci nejvíce oceňovanou složkou v systému benefitů jsou příspěvky zaměstnavatelů na různé sportovní, kulturní a společenské akce. Uplatnění těchto benefitů tak kromě odpočinku zaměstnanců také nepřímě přispívá k vylepšení firemní kultury a týmové práce.

Zdravotní péče

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

Finanční služby

Do oblasti motivace zaměstnanců lze zařadit také produkty z oblasti bankovníctví a pojišťovnictví. Každý produkt má své parametry, zvláštnosti i pravidla pro daňová osvobození.

Rozvoj a vzdělávání

Rozvoj a vzdělávání jsou nezbytnou součástí života každého člověka a také nezbytnou podmínkou k udržení konkurenceschopnosti každé firmy na trhu. V České republice se zajímá o možnosti rozvoje a vzdělávání již při vstupním pohovoru 78 % uchazečů o zaměstnání. Benefity v této oblasti se proto stávají jedním z nejvýznamnějších kritérií při rozhodování o budoucím zaměstnavateli.

Sociální mix

Pokud má společnost odborovou organizaci, jsou právě benefity z oblasti Sociálního mixu častým předmětem její pozornosti. I když společnost odbory nemá, jsou tyto zaměstnanecké výhody jistě velmi zajímavou alternativou jak pečovat o zaměstnance. Při finálním sestavení systému benefitů je možné využít i možnosti, kdy jsou do benefitového programu zařazeny také produkty zaměstnavatele, které následně zaměstnanci čerpají za zvýhodněnou cenu, apod.

<http://www.zamestnanecke-benefity.cz>

<http://www.sodexo.cz/czcz/>

3. PŘEHLED ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD (NEJZNÁMĚJŠÍ BENEFITY: STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ, POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ NA POJIŠTĚNÍ, ZAJIŠTĚNÍ NADSTANDARDNÍ ZDRAVOTNÍ PÉČE ATP.)

Zaměstnaneckých benefitů existuje celá řada, nelze představit všechny, a proto vybírám jen ty nejznámější.

PŘÍSPĚVKY A PŘÍPLATKY NA STRAVOVÁNÍ A NÁPOJE

Zde samozřejmě najdeme bezesporu nejznámější zaměstnanecký benefit, a to stravenky. Do této kategorie samozřejmě spadá ale daleko víc, než jen stravenky - příspěvky zaměstnavatele na stravování prostřednictvím jiných subjektů. Dalšími kategoriemi jsou platby zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení, příplatek na stravování zaměstnanců ze sociálního fondu a s touto tematikou jistě souvisí i poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti.

Příspěvky zaměstnavatele na stravování prostřednictvím jiných subjektů - stravenky

Nejznámější zaměstnanecké benefity jsou jídelní kupony, tzv. stravenky. V čem spočívají jejich hlavní výhody? Hlavní předností jídelních kuponů je všestrannost, jednoduchost a ekonomická výhodnost. Jde o daňově uznatelný náklad. Zaměstnavatel i zaměstnanec ušetří na platbách daně z příjmu a na odvodech na sociální a zdravotní pojištění. V Česku jsou stravenky zdaleka nejoblíbenějším zaměstnaneckým benefitem.

Zaměstnavatel: Daňové výdaje do limitu - daňovými výdaji jsou příspěvky na stravování poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu.

Zaměstnanec: Nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu bez limitu.

Pojistné: Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení

Zaměstnavatel: Daňový výdaj bez limitu.

Zaměstnanec: Nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu bez limitu.

Pojistné: Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Příplatky za stravování

Zaměstnavatel: Platba ze sociálního fondu.

Zaměstnanec: Nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu bez limitu.

Pojistné: Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti

V případě ochranných nápojů nejde o benefit, zaměstnavatel je povinen je zajistit a poskytovat.

Zaměstnavatel: Daňový výdaj bez limitu.

Zaměstnanec: Nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu bez limitu.

Pojistné: Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje (kromě pitné vody a ochranných nápojů) na pracovišti jako nepeněžní plnění, poskytuje je ze sociálního fondu a jejich hodnota je od daně fyzických osob-zaměstnanců osvobozena.

Zaměstnavatel: Platba ze sociálního fondu.

Zaměstnanec: Nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu bez limitu.

Pojistné: Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

PŘÍSPĚVKY NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Dalším benefitem jsou příspěvky zaměstnavatelů na pojištění, a to především na pojištění penzijní a životní.

Příspěvky na penzijní pojištění: Smyslem penzijního připojištění je zachování životní úrovně i po odchodu do penze. Stát proto penzijní připojištění podporuje formou státního příspěvku zaměstnanci a daňových úlev pro zaměstnavatele. Příspěvek na penzijní připojištění tak lze použít jako účinný motivátor, ale také jako nástroj optimalizace mzdových nákladů.

Příspěvky na životní pojištění: Životní pojištění zahrnuje nejen zabezpečení zaměstnanců pro případ neočekávaných životních událostí, ale také možnost investování volných finančních prostředků a jejich zhodnocení. Příspěvek na životní pojištění je výrazem péče a starosti o zaměstnance, který vyjadřuje důležitost dlouhodobého vztahu a jistoty z něj vyplývající.

Zaměstnavatel: Daňový výdaj bez limitu pokud dohodnuto jako pracovněprávní nárok.

Zaměstnanec: Nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu do společného limitu 24 000 Kč za rok pro oba druhy pojištění.

Pojistné: Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

V této oblasti si musíme ujasnit, co se považuje za nadstandardní plnění. Ne vše, co je poskytováno formou vzdělávání můžeme považovat za zaměstnanecký benefit, je zde důležité rozlišovat, za jakým účelem je toto vzdělávání praktikováno. U vzdělávání, které je nezbytně nutné k výkonu sjednaného druhu práce se nejedná o poskytnutí zaměstnanecké výhody. V oblasti odborného rozvoje zaměstnanců představuje zaměstnanecký benefit pouze příspěvek či celá úhrada nákladů na vzdělání, které bezprostředně nesouvisejí s podnikáním zaměstnavatele a výkonem sjednané práce.

Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele

Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty

Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění

Pro tyto tři kategorie platí stejné podmínky z hlediska daňového režimu a odvodů, jedná se o mimořádně zvýhodněné benefity, platí tedy:

Zaměstnavatel: Daňový výdaj bez limitu.

Zaměstnanec: Nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu bez limitu.

Pojistné: Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovněprávní nárok

Zaměstnavatel: Daňový výdaj bez limitu.

Zaměstnanec: Příjem není osvobozen od daně z příjmu.

Pojistné: Platí se - příjem není vyjmut z vyměřovacích základů pro pojistné.

DOPRAVA DO ZAMĚSTNÁNÍ

Mnoho zaměstnanců řeší problém s dopravou do a ze zaměstnání, zejména v souvislosti s vysokými náklady na dopravu. Tyto náklady stále narůstají, což je dáno stále rostoucími cenami pohonných hmot. Proto se není čemu divit, že dojezdová vzdálenost hraje velkou roli při výběru zaměstnání. Zaměstnavatel má proto možnost přispívat zaměstnancům na dopravu.

Příspěvek zaměstnancům na dopravu do zaměstnání

Zaměstnavatel: Daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovněprávní nárok.

Zaměstnanec: Příjem je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob.

Pojistné: Příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob

Zaměstnavatel: Daňově irelevantní, nemá vliv na daňový základ.

Zaměstnanec: Příjem osvobozen od daně z příjmu bez limitu.

Pojistné: Příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

PŘECHODNÉ UBYTOVÁNÍ

Zaměstnavatel: Daňový výdaj bez limitu pokud je pracovněprávním nárokem.

Zaměstnanec: Nepeněžní příjem je osvobozen do limitu 3 500 Kč měsíčně.

Pojistné: Nepeněžní příjem není do limitu 3 500 Kč měsíčně součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

PRODLOUŽENÁ DOVOLENÁ, ZDRAVOTNÍ DNY VOLNA

Zaměstnavatelé mohou poskytovat zaměstnancům o týden (lze i více) prodlouženou dovolenou nebo placené zdravotní dny volna.

Zaměstnavatel: Daňový výdaj bez limitu pokud jde o pracovněprávní nárok.

Zaměstnanec: Peněžní příjem je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob.

Pojistné: Příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

ODBĚR ZBOŽÍ A SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE ZA NIŽŠÍ CENU

Zaměstnavatelé umožňují prodej firemních produktů za zvýhodněnou cenu, tedy za cenu nižší, než za kterou je prodávají ostatním kupujícím. Tento benefit tedy spočívá v tom, že zaměstnanec nemusí za daný výrobek zaplatit běžnou cenu.

Zaměstnavatel: Z hlediska daně příjmů irelevantní.

Zaměstnanec: Nepeněžní příjem je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob.

Pojistné: Příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

POUŽÍVÁNÍ MAJETKU ZAMĚSTNAVATELE PRO SOUKROMÉ ÚČELY ZAMĚSTNANCE

Z této kategorie je nejznámější poskytování služebního automobilu nejen pro služební, ale i soukromé účely zaměstnance.

Zaměstnavatel: Z hlediska daně z příjmů irelevantní.

Zaměstnanec: Nepeněžní příjem je dílčím základem daně z příjmu fyzických osob.

Pojistné: Příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

REKREACE

Poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení

Zaměstnavatel: Daňovým výdajem do výše zdanitelných příjmů z provozu zařízení.

Zaměstnanec: Příjem je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob.

Pojistné: Osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění

Zaměstnavatel: Výdaj je placen ze sociálního fondu.

Zaměstnanec: Příjem je do limitu 20 000 Kč ročně osvobozen od daně z příjmu fyzických osob.

Pojistné: Osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Příplatky zaměstnancům na rekreaci

Zaměstnavatel: Výdaj je placen ze sociálního fondu nebo v případě pracovněprávního nároku daňový výdaj bez limitu.

Zaměstnanec: Příjem je zdaňován daní z příjmu fyzických osob.

Pojistné: Peněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

ZDRAVOTNICKÁ ZAŘÍZENÍ

Užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění

Zaměstnavatel: Výdaj je placen ze sociálního fondu.

Zaměstnanec: Příjem je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob bez limitu.

Pojistné: Osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky

Zaměstnavatel: Výdaj je placen ze sociálního fondu nebo v případě pracovněprávního nároku daňový výdaj bez limitu.

Zaměstnanec: Příjem je zdaňován daní z příjmu fyzických osob.

Pojistné: Příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

KULTURA, SPORT

Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění

Zaměstnavatel: Výdaj je placen ze sociálního fondu.

Zaměstnanec: Příjem je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob bez limitu.

Pojistné: Osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako peněžní plnění

Zaměstnavatel: Výdaj je placen ze sociálního fondu nebo v případě pracovněprávního nároku daňový výdaj bez limitu.

Zaměstnanec: Příjem je zdaňován daní z příjmu fyzických osob.

Pojistné: Peněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

NEPENĚŽNÍ DARY

Zaměstnavatel: Výdaj je placen ze sociálního fondu.

Zaměstnanec: Příjem je do limitu a ve vymezených případech osvobozen od daně z příjmu fyzických osob.

Pojistné: Osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

4. ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Tabulka č.1 – Účtování zaměstnaneckých výhod

STRAVOVÁNÍ	MD	D
POSKYTNUTÍ STRAVENEK		
Nákup stravenek	213	321 (221 211)
Poskytnutí stravenek zaměstnancům		
část hrazená zaměstnanci	211	213
část hrazená zaměstnanci - daňový náklad	527	213
část hrazená organizací - nedaňový náklad	528	213
VLASTNÍ ZÁVODNÍ JÍDELNA		
Pořízení potravin na přípravu pokrmů	211	213
Převzetí potravin na sklad	527	213
Spotřeba potravin pro přípravu jídel - nedaňový náklad	528	213
Část hrazená zaměstnancem	331	684

KULTURNÍ A SPORTOVNÍ ZAŘÍZENÍ	MD	D
FAP za služby od kulturních nebo sport. zařízení - daňový náklad	517	321
FAP za služby od kulturních nebo sport. zařízení - nedaňový náklad	518	321

NADSTANDARDNÍ ZDRAVOTNÍ PÉČE	MD	D
Nadstandardní zdravotní péče	427	211

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ	MD	D
Přímá úhrada za poukazy za rekreaci a lázeňské poukazy	427	211 (221)
Tržby z rekreačních zařízení přijaté v hotovosti od zaměstnanců	211	601 (602,604)

DARY ZAMĚSTNANCŮM	MD	D
Faktura za nakupované předměty předané ve formě daru	513	321
Poskytnutí daru ve formě zboží	513	132
Poskytnutí daru ve formě výrobku	513	123

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

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

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

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

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

Zdroj: Sbíрка souvztažností 2009

5. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY Z HLEDISKA DAŇOVÉHO REŽIMU ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE

Figurují zde 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.

Platí, že čím více výhod benefit poskytuje, tím je lepší. Pokud platí všechny tři výhody, jedná se o mimořádně zvýhodněné benefity.

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 dohodnou 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

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

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

- **zdanitelný příjem** zaměstnance, který se zdaní 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

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.

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 limity stanovené zákonem o daních z příjmů nebo zvláštními předpisy
- výdaje na reprezentaci
- výdaje (náklady) převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců

Daňová hlediska zaměstnavatele a zaměstnance se mohou střetávat celkem ve čtyřech kombinacích:

- daňový výdaj (náklad) zaměstnavatele a nezdanitelný příjem zaměstnance (optimální situace, žel takových benefitů je málo, 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).

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
- 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, věcnostní přídavek horníků, odměny vyplacené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, jednorázová sociální výpomoc, plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo plného invalidního důchodu

Pro úplnost bych ještě dodala, že pro výpočet výše daně z příjmů ze závislé činnosti od roku 2008 vycházíme z tzv. superhrubé mzdy, kdy základem daně je součet položek - výše

hrubé mzdy podléhající zdanění, nepeněžní nebo peněžní plnění zaměstnavatele formou zaměstnaneckého benefitu podléhajícíh zdanění a navýšení o 35% hrubé mzdy.

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

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

6. SYSTÉM CAFETERIA

Nároky zaměstnanců na odměnu za jejich práci neustále rostou. V současnosti se tak nelze obejít bez flexibilních systémů zaměstnaneckých výhod, které dokážou postihnout celé spektrum nejrůznějších zájmů zaměstnanců, pružně na ně reagovat a nabídnout jim svobodnou volbu při výběru mimopracovních aktivit podle jejich momentálních preferencí. Takové benefity jsou pak silným motivačním stimulem. Volitelné zaměstnanecké výhody přispívající ke větší rovnováze mezi soukromým a pracovním životem se stávají nedílnou součástí personální strategie firem. Takovéto volitelné zaměstnanecké výhody nazýváme Cafeteria.

Cafeteria systém je tedy systém zaměstnaneckých výhod, ve kterém si zaměstnanec v rámci stanoveného rozpočtu vybírá z dostupné nabídky pouze ty benefity, které pro něj mají nejvyšší hodnotu, rozhoduje se tedy dle vlastních potřeb a preferencí. Tento systém se uplatňuje především v modernějších firmách v západoevropských zemích. Systém Cafeteria je motivačně účinnější a vede k vyšší spokojenosti většiny zaměstnanců. Zaměstnanec tak získá ze svého pohledu více, ačkoli celkový rozpočet je stejný nebo dokonce nižší, než u plošného systému. Zaměstnanci obvykle čerpají benefity formou poukázek nebo nyní prostřednictvím efektivnějšího on-line systému. Cafeteria systém byl zaveden především proto, že zaměstnanci pocházejí z rozdílných věkových, sociálně či zájmově jinak orientovaných skupin, kde má každý jinou prioritu svých sociálních potřeb.

Hlavním rozdílem oproti plošně poskytovaným zaměstnaneckým výhodám je možnost volby a předem stanovený limit.

Pro cafeteria systém se dále využívají také tyto pojmy: volitelné benefity, flexibilní program a osobní účty. Za účelem uspokojení různorodých potřeb svých zaměstnanců tedy systém cafeteria volí především bohatší firmy.

6.1 VÝHODY A NEVÝHODY CAFETERIA SYSTÉMU

Zdá se, že systém výběru benefitů z portfolia si ve firmách od určité velikosti, geografické, demografické a kvalifikační pestrosti zaměstnanců vítězně razí cestu na výsluní a v posledních letech se tento systém začíná stále víc prosazovat. A v budoucnu budou zaměstnavatelé, kteří jej ještě nemají, na systém, jehož zásadou je výběr ponechaný na zaměstnanci, přecházet. Z výzkumu společnosti Mercer vyplívá, že počet zaměstnavatelů poskytujících takový systém bude růst i v budoucnu, v České republice zvažuje zavedení tohoto systému 30% zaměstnavatelů. Za současných ekonomických podmínek si velké množství společností nemůže dovolit vysoké platové nárůsty, a proto se spoléhají na zaměstnanecké benefity jako na nástroj pro získání a udržení zaměstnanců. Čím dál víc rozšířený cafeteria systém má ale přes spoustu výhod jednu velkou nevýhodu: vysokou administrativní náročnost. Evidence individuálních rozpočtů zaměstnanců a vyřizování objednávek benefitů pro jednotlivé zaměstnance si totiž v mnoha firmách vyžádaly výrazné navýšení pracovní agendy personálního oddělení. Tyto vysoké výdaje zmenšují objem peněz, který by daná firma mohla vložit do samotných benefitů. Pro mnohé firmy byla právě uvedená hrozba důvodem pro zamítnutí tohoto volitelného konceptu. Přestože hlavním důvodem pro neposkytování flexibilních systémů jsou právě obavy z nárůstu nákladů, 42% zaměstnavatelů uvádí, že pro ně zavedení flexibilního systému bylo nákladově neutrální a 30% zaměstnavatelů zavedením systému dokonce ušetřilo.

Mezi výhody cafeteria systému patří transparentnost a informovanost, jsou tedy dána jasná pravidla používání tohoto systému. Jako výhodou můžeme dále označit flexibilitu, kdy firmy průběžně aktualizují nabídku benefitů.

Další významnou výhodou je to, že cafeteria systém představuje spravedlivější a finančně efektivnější řešení. Každý zaměstnanec si totiž vybere něco svého, nikdo není znevýhodněn omezenou nabídkou univerzálních benefitů. V cafeteria systému navíc čerpá 100 % zaměstnanců 100 % rozpočtu. Stává se, že u fixních systémů vyčerpá většinou 80-100 % rozpočtu pouze 30-40 % zaměstnanců.

Volitelný cafeteria princip také umožňuje účinnější komunikaci k zaměstnancům. Jeden ucelený systém, jedna celková částka a jedny podmínky čerpání se komunikují mnohem snadněji (a tím i účinněji) než roztříštěná nabídka několika odlišných benefitů. Jedna větší částka je také obecně vnímána mnohem lépe než několik malých.

Pokud tyto informace shrneme, najdeme tedy tyto velké výhody cafeteria systému – svobodná volba, konkurenční výhoda, transparentnost, informovanost a flexibilita. Co se týče nevýhod, tak zde figuruje náročná administrativa, příprava a dále náklady implementace.

6.2 ZAVEDENÍ SYSTÉMU CAFETERIA

V České republice jsou největším problémem při zavádění obavy z rostoucích nákladů a současně nepřehledná legislativa v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Pokud po zvážení všech výhod a nevýhod dospějeme k závěru, že cafeteria systém by byl pro naši firmu v oblasti benefitů přínosem, budeme řešit postup zavedení tohoto systému do provozu ve firmě. Nejprve je vhodné provést **analýzu spokojenosti zaměstnanců** s benefity. Na základě této analýzy nastavíme samotný systém - zvolíme a definujeme konkrétní benefity, vybereme dodavatele, dojednáme podmínky. Připravíme jednoznačné instrukce zaměstnancům, aby měli jasnou představu z čeho a jakým způsobem si mohou vybírat. Vypracujeme bodový systém. Nesmíme opomenout ani zpětnou vazbu, kdy provádíme kontrolu účinnosti a spokojenosti zaměstnanců, například pomocí dotazníků, telefonického dotazování a focus-groups.

6.3 KONCEPCE CAFETERIA SYSTÉMU

V praxi rozlišujeme několik variant Cafeteria systému. Jedná se o systém „bufetu“, „jádra“ a „bloků“. U systému bufetu je dán výčet benefitů a pracovník má stanovený rozpočet, v jehož rozmezí si vybírá benefity pro něho zajímavé, tedy jím preferované výhody

a odmítá pro něho neaktuální položky. Svoboda volby je u tohoto systému větší než u systému jádra.

Systém jádra spočívá v tom, že existuje pevně stanová část, tedy jádro stejné pro všechny zaměstnance a zbývající benefity jsou v nabídce, ze které si jednotliví zaměstnanci vybírají dle svých potřeb a preferencí. Jádro tedy představuje pevnou složku nabízených výhod a volitelný blok představuje složku pohyblivou. Systém bloků znamená rozdělení benefitů do bloků pro kategorie zaměstnanců podle struktury potřeb různých skupin zaměstnanců, např. bloky pro muže, mladé, IT., atd. Bloky jsou uzavřené a zaměstnanec se může rozhodnout jen pro jeden blok.

Dosud známé modely cafeteria systému ukazují, že v jejich variantnosti se skrývá **výrazný pobídkový potenciál**. Hlavní důvody jsou v podstatě dány jejich flexibilitou a aspekty individualizace. Odklon od tradičních metod mzdové politiky a snaha o individuálně strukturovaný příjem za vykonanou práci činí z cafeteria systému inovační prvek v odměňování s přitažlivou perspektivou dalšího rozvoje.

6.4 PŘEDPOKLADY ÚČINNOSTI CAFETERIA SYSTÉMU

Efektivní uplatnění je ovšem závislé na **kvantifikaci vzájemné převoditelnosti prakticky všech personálních nákladů**. Další předpoklady účinnosti jsou tyto:

Provádět pravidelně průzkum motivační struktury zaměstnanců.

Sledovat vývoj u konkurence, jaké mzdy a benefity poskytuje.

Aktualizovat nabídku zaměstnaneckých výhod, zajistit pestrost, dynamiku a pružnost benefitů.

Diferencovat a individualizovat benefity podle zaměstnanců.

Průběžně pracovníky informovat o zaměstnaneckých výhodách, ale také firemních nákladech na ně, aby příjemce těchto požitků lépe pochopil, jakou sociální péči mu zaměstnavatel věnuje.

<http://www.cafeteriasystems.cz>

http://kariera.ihned.cz/c4-10084840-16367180-q0r100_detail-cafeteria-zvysuje-motivaci
<http://www.hrportal.cz/kafeteria-system-a-jeho-ucinne-vyuzivani-pri-motivaci-zamestnancu-cid102676/>

6.5 VĚCNÉ ROZDĚLENÍ BENEFITU

Rozdělení benefitů u cafeteria systému je víceméně shodné s rozdělením benefitů obecně.

Jednotlivé oblasti s uvedením příkladů:

- finanční služby (půjčky, penzijní příp., úrazové pojištění)
- zdravotní péče (zdravotní pobyty, vitaminy, lék. prohlídky)
- rozvoj a vzdělávání (školení, kurzy)
- volný čas (permanentky, lístky)
- profesní zázemí (auto, notebook)
- sociální mix (příspěvky na bydlení, dopravu, tábory pro děti).

Konkrétní skladba portfolia by měla být v každé firmě unikátní. Typy benefitů, které jsou poskytovány v systémech flexibilních benefitů, se různí podle regionů a především podle zemí.

6.6 “CAFETERIA LIGHT”

Jak už jsme řekli, vystavět systém volitelných zaměstnaneckých výhod často přináší zaměstnavateli poměrně vysoké náklady na implementaci a následnou správu systému a především značnou administrativní zátěž. Ne každá firma je schopna právě kvůli finanční náročnosti Cafeteria systém zavést, a proto je tu další možnost, kterou využívají zejména střední a malé podniky, které mají zájem o moderní flexibilní systém zaměstnaneckých výhod. Zjednodušenou a také levnější alternativou se objevuje takzvaná Cafeteria light. Jde o nové řešení uceleného systému variabilních zaměstnaneckých výhod pomocí mnohoúčelové poukázky FlexiPASS. Ta nabízí zaměstnanci taktéž svobodnou volbu, protože pokrývá téměř všechny oblasti zaměstnaneckých výhod – kulturu a sport, relaxaci,

dovolenou, vzdělávání, zdravotní péči, nákup léků a zdravotních pomůcek, lázeňské programy a očkování. Hlavní výhodou těchto mnohoúčelových poukázek jsou tedy oproti klasické cafeterii nízké náklady. Odpadají náklady jak na zavedení a správu softwarových systémů, na nasmlouvání partnerů, tak na administrativu, protože celý systém funguje podobně jako u stravenek, kdy veškerou administrativu přebírá dodavatel poukázek. Další výhodou je větší možnost svobodné volby než u standardních cafeterií, a to v oblasti času. V klasickém systému cafeterie si zaměstnanec vybranou službu (z nabízených zaměstnaneckých výhod) objednává vždy nějaký čas před okamžikem čerpání, aby systém požadavek zpracoval a umožnil. S mnohoúčelovou poukázkou se zaměstnanec může rozhodnout až na poslední chvíli, jakou službu využije.

Tyto mnohoúčelové poukázky ale samozřejmě nemusí fungovat jen jako alternativa cafeterie, ale mohou ji i doplňovat.

Kromě nabízené mnohoúčelové poukázky FlexiPASS jsou na trhu i další poukázky, které jsou vždy cílené na konkrétní oblasti zaměstnaneckých výhod:

VitalPASS - určena na zdravotní péči, nákup léků, zdravotních pomůcek a očkování,

SmartPASS - oblast osobního vzdělávání,

RelaxPASS - sportovní vyžití, relaxaci a kulturu

HolidayPASS - krytí dovolené.

7. TRENDY V OBLASTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Psát o trendech v oblasti zaměstnaneckých benefitů v době hospodářské recese je docela náročné. Názory jednotlivých odborníků a společností jsou různé. Ekonomická krize má přímé nebo nepřímé dopady prakticky na všechny sektory lidské činnosti. Ani oblast zaměstnaneckých benefitů nebude výjimkou. Lze očekávat jistou opatrnost zaměstnavatelů v investování do zaměstnaneckých výhod. Tato opatrnost je jistě namístě, ale je třeba postupovat s rozvahou, abychom nenarušili systém motivace a spokojenost zaměstnanců, která byla po dlouhá léta úspěšně budována.

Trendy v poskytování benefitů můžeme pozorovat na straně zaměstnavatelů, zaměstnanců a konečně i státu.

Jistým trendem je, že poptávka zaměstnanců po benefitech bude stále rozličnější, bude vyjadřovat jejich profesní a mimoprofesní orientaci.

Rozšiřuje se nabídka volitelných programů benefitů, která umožňuje každému zaměstnanci výběr výhod, které jsou pro něho prioritní.

Dalším podstatným trendem je stále se zvyšující informovanost zaměstnavatelů a zaměstnanců o jejich výhodách, možnostech využívání a aktuálních daňových a odvodových souvislostech.

Česká republika versus zahraničí

V České republice momentálně převažují krátkodobé benefity hmotného charakteru, kdežto v Evropě hrají hlavní roli dlouhodobé benefity zaměřené na budoucnost. Lze předpokládat, že v České republice se bude situace vyvíjet stejným směrem, tedy zvyšováním významu dlouhodobých benefitů. Jde zejména o penzijní systémy, zdravotní péči, pojištění pro případ smrti, nejrůznější druhy pojištění, atp.

Zajímavý je také pohled do zahraničí, kde mají zaměstnanecké benefity trochu odlišnou funkci než u nás. Zatímco v České republice je cílem těchto výhod motivace zaměstnanců k lepším výkonům, v USA si pomocí benefitů snaží zaměstnavatelé své pracně vyškolené zaměstnance udržet. Tato rozdílnost je dána mnohem nižší nezaměstnaností v USA, ale také daleko větší konkurencí a častým přetahováním pracovních sil konkurencí. Zaměstnanecké benefity v Evropě i u nás jsou konzervativnější a klasičtější než v USA, kde není nijak neobvyklou výhodou poskytnutí tzv. domácího pomocníka. Ten například vyvenčí domácího mazlíčka nebo vystojí frontu na lístek na koncert oblíbené kapely. Celkem často využívaným benefitem v USA může být také kaplan, který poskytne duchovní podporu zaměstnancům v tísní nebo dokonce možnost zadarmo rybařit ve firemním chovném rybníku. Další kuriózní výhodou může být možnost mít na pracovišti zvířecího mazlíčka. V Japonsku jsou pak samozřejmostí například příspěvky na dopravu do zaměstnání rychlovlakem Shinkansen, příspěvky na firemní stejnokroje či příspěvky na stěhování zaměstnance.

Přestože se nás podobné kuriózní výhody asi ještě nějakou dobu týkat nebudou, mohou se všichni zaměstnanci těšit na další zlepšení. Čím více roste potřeba firem udržet si a motivovat kvalitní pracovníky, tím více nových benefitů vzniká. Vždyť už v loňském roce tvořily zaměstnanecké výhody v České republice přibližně 8 % z celkového příjmu zaměstnance a tento trend má stále stoupající tendenci.

<http://hnonline.sk/>

<http://www.edux.cz/aktuality.php?id=92>

Nový benefit pro zdravotní sestry - plastické operace

V České republice chybí sestřičky a zdravotnická zařízení proto bojují o sestry, jak jen se dá. K udržení si kvalitních zdravotních sester těmto nabízejí zvýhodněné ubytování a zakládají firemní školky. Jedna soukromá klinika už jim nabízí dokonce i operace zdarma. Nárok na operaci získává zaměstnanec, který s firmou uzavře smlouvu na tři roky.

Pokud z kliniky odejde dřív, musí operaci zpětně zaplatit. Již několik sester tohoto benefitu využilo, a to především pro plastickou operaci prsou. Tento trochu netradiční benefit vyvolal rozruch a názory na něj jsou různé. Neutrální ohlasy, které v tomto nevidí problém, naopak negativní ohlasy označující tento postup jako hodící se do erotického salonu a ne do instituce věnující se zdravotní péči.

http://www.lidovky.cz/ln-novy-benefit-pro-zdravotni-sestry-plasticke-operace-pjg-/ln_domov.asp?c=A090526_221416_ln_domov_pks

Žhavé novinky mezi benefity - poukázky na dárky a zážitky

Odborníci předpovídají, že hitem v oblasti zaměstnaneckých benefitů se stanou dárky v podobě zážitků. Už nyní se poukázky na nevšední zážitky setkávají s velkou oblibou. Ať už jde o let balónem, seskok padákem nebo jávskou masáž, určitě na takový zážitek zaměstnanec dlouho nezapomene a bude ho mít spojený se zaměstnavatelem.

Mezi trendy, které lze v současné době vysledovat z poskytovaných benefitů, převažují ty, které jsou orientovány na spotřebu a požitky, než na vytváření nadstandardních pracovních podmínek. Podle slov Pavla Huláka z Fincentra vede jednoznačně příspěvek do finančních benefitů. *"Penzijní připojištění a daňově uznatelné životní pojištění je pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad v jakékoliv výši,"* říká Pavel Hulák.

<http://mam.ihned.cz/c1-22437290-jake-jsou-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu>
PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Linde, Praha 2009. ISBN 978-80-7201-754-6

8. METODIKA A CÍLE

Cílem bakalářské práce je především přiblížit a ujasnit výklad pojmů souvisejících se zaměstnaneckými benefity, znázornit tyto výhody v účetnictví a zobrazit je z daňového hlediska. V této práci 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.

Hlavním cílem praktické části bakalářské práce je provést průzkum poskytovaných zaměstnaneckých výhod v pracovněprávních vztazích. Zjistit jaké benefity zaměstnavatelé poskytují, zda jsou s těmito výhodami zaměstnanci spokojeni a využívají je nebo by uvítali jiné zvýhodnění. Úkolem je provést zhodnocení výsledků.

Bakalářská práce vychází z tohoto metodického postupu:

- Seznámení se s daným tématem studiem odborné literatury, zákonů a internetových stránek s tématem zaměstnaneckých benefitů
- popsání historie, významu a funkce zaměstnaneckých výhod,
- zaměření se na současné poskytované zaměstnanecké výhody,
- vytvoření dotazníku a pilotní výzkum
- realizace dotazníkového výzkumu - oslovení respondentů v pracovněprávních vztazích
- vyhodnocení dotazníků, interpretace výsledků, včetně zpracování grafů a tabulek,
- prognóza budoucího vývoje zaměstnaneckých výhod.

Teoretické podklady a informace byly čerpány z odborné literatury, zákonů či z internetových stránek zabývajících se problematikou zaměstnaneckých benefitů. Informace pro praktickou část jsem získávala vyplněním dotazníků zaměstnanci v pracovněprávních vztazích. Na základě tohoto dotazníkového šetření bude následně provedeno zhodnocení, shrnutí a prezentace zjištěných výsledků.

9. DOTAZNÍKOVÝ PRŮZKUM

V praktické části bakalářské práce jsem provedla dotazníkový průzkum. V dnešní uspěchané době je čas každého z nás velmi vzácný, a proto jsem nezacházela do velkých detailů a sestavila velmi jednoduchý, stručný a časově nenáročný dotazník. Dotazník byl určen zaměstnancům v pracovním poměru. Cílem bylo zjistit spokojenost zaměstnanců se systémem benefitů, seznámit se s benefity, které jim jsou poskytovány, které využívají a které naopak postrádají. Zajímalo mě i to, jak jsou pro zaměstnance výhody důležité a jak si u nich stojí ve srovnání se zvýšením platu.

Hned v úvodu dotazníku, abych respondenty neodradila, jsem samozřejmě zdůraznila jednoduchost, časovou nenáročnost dotazníku a také 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.

Respondentů jsem se dotazovala i osobně, ale z větší části byly dotazníky vyplňovány přes internet, kdy byli respondenti osloveni především prostřednictvím e-mailu. Další možností bylo vyplnit dotazník umístěný na internetu pomocí aplikace Google Docs. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 326 respondentů. Jelikož bylo šetření prováděno po internetu, dotazník byl vyplňován lidmi z celé České republiky. Průzkum byl prováděn v období února a března tohoto roku.

Spolupráce s respondenty byla příjemná a bezproblémová.

9.1 Interpretace výsledků

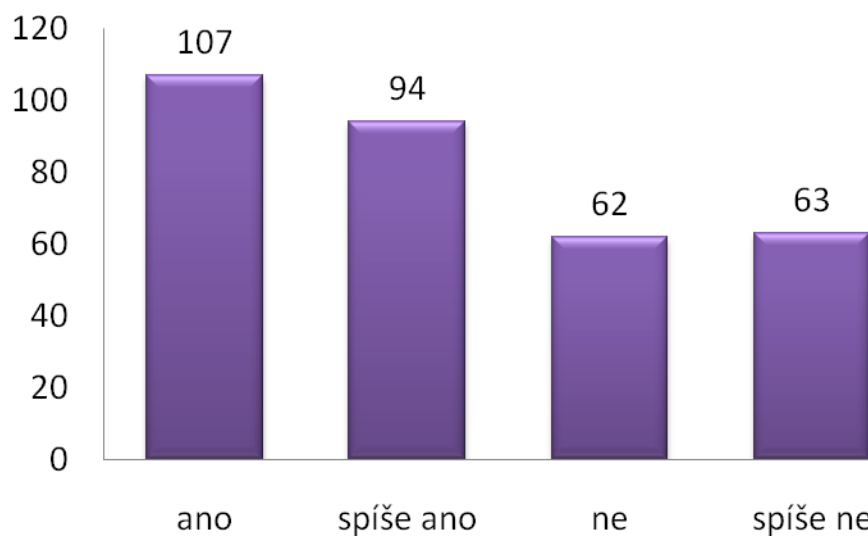
1. Jste spokojen s poskytovanými benefity na Vašem pracovišti?

Respondenti měli na výběr z těchto možností:

- Ano

- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

Graf č.1 – Spokojenost s poskytovanými benefity



Vlastní zdroj

Na začátku jsem zvolila tuto otázku z toho důvodu, abych zjistila, zda je pro respondenta systém benefitů vyhovující.

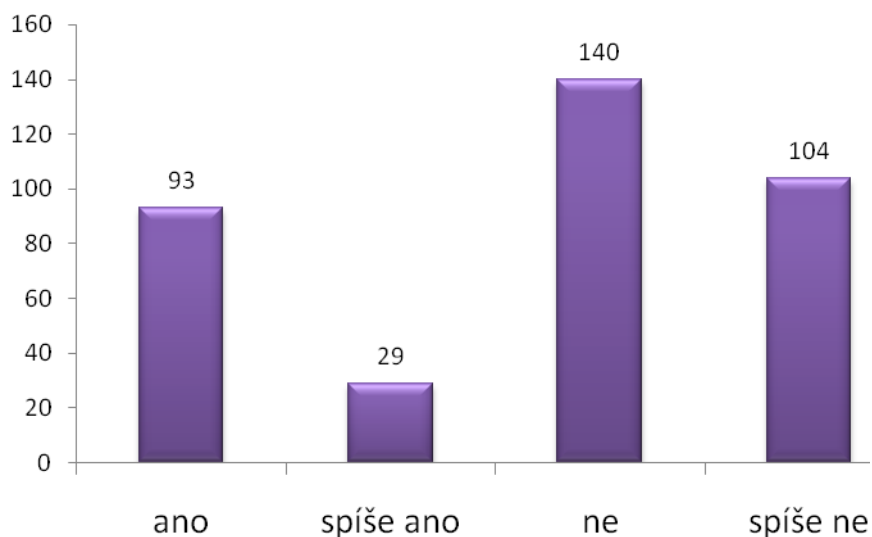
Z dotazníkového průzkumu vyplývá, že spokojenost s benefity na pracovištích se velmi liší. Je škoda, že nespokojenost vyjádřilo 48% dotazovaných. Otázkou zůstává, zda je toto důsledkem jejich vysoké náročnosti nebo se jedná o skutečnost, kdy firma skutečně nenabízí optimální systém a výběr benefitů.

2. Hrál by u Vás odměňovací systém firmy důležitou roli při změně/výběru zaměstnání?

Výběr odpovědí je stejný jako u předchozí otázky, tedy:

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

Graf č. 2 – Vliv zaměstnaneckých výhod při změně / výběru zaměstnání



Vlastní zdroj

Benefity jsou velmi diskutovaným tématem, ale opravdu jsou pro nás zaměstnanecké výhody tak důležité?

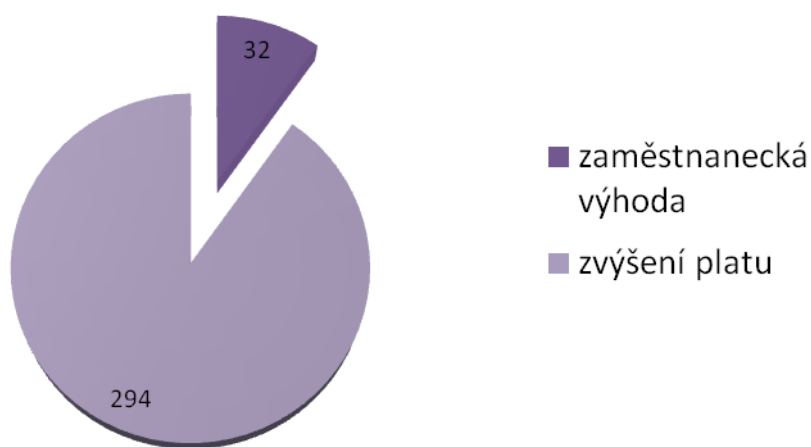
Ačkoliv peněžní odměna byla, je a zůstane ve společnosti nejvhodnějším a nejúčinnějším nástrojem motivace, výsledek zde ukazuje jasně, že zaměstnanci nejsou lhostejní k nabízeným benefitům. Celých 72 % dotazovaných potvrdilo, že při případné změně nebo výběru zaměstnání pro ně budou nabízené benefity hrát roli. Pouhých 8 % dotazovaných by zaměstnanecké benefity nezajímaly vůbec.

3. Dali byste přednost poskytnutí zaměstnanecké výhody nebo zvýšení platu (ve stejné

hodnotě)?

Zde respondent zaškrtnl pouze jednu z možností - zda preferuje zaměstnaneckou výhodu, nebo zvýšení platu.

Graf č. 3 – Preference zaměstnanecká výhoda x zvýšení platu



Vlastní zdroj

Tato otázka byla směřována na zjištění informovanosti lidí, že zaměstnanecká výhoda je výhodnější z hlediska daňového a z hlediska platby na zdravotní a sociální pojištění. Graf ukazuje, že pouhých 32 dotazovaných by dalo přednost zaměstnanecké výhodě. Čím je ale toto způsobeno? Důvodů může být hned několik. Určitě zde bude neinformovanost zaměstnanců o výše zmíněných výhodách benefitu. Tento důvod zde bude jistě zastoupený, protože nutno podotknout, že ti dotazovaní, kteří by dali přednost zaměstnanecké výhodě dosáhli vysokoškolského vzdělání a tudíž mají větší rozhled a informovanost. Dalším důvodem může být již zmíněná nespokojenost s benefity poskytovanými na jejich pracovišti. Ačkoli můžou vědět o daňové výhodnosti, k čemu jim bude vstupenka v hodnotě 500 Kč, když je dané odvětví nezajímá a koncert nenavštíví? Raději dají

přednost zvýšení platu ač v nižší hodnotě, ale bude pro ně stále výhodnější a bude pro ně mít větší užitek. Zde by bylo namísto zvážit systém poskytovaných benefitů, zavést systém flexibilní, aby si každý mohl vybrat to, co je pro něho zajímavé.

4. Které zaměstnanecké výhody jsou vám poskytovány?

5. Které zaměstnanecké výhody využíváte?

6. Které zaměstnanecké výhody postrádáte?

U těchto třech otázek bylo vyjmenováno celkem 22 zaměstnaneckých benefitů, kdy respondenti vybírali dle jejich situace, které zaměstnanecké výhody jsou jim poskytovány, které využívají a které naopak postrádají. Zde byla ponechána i možnost pro vepsání jiných, než mnou uvedených benefitů. Řada respondentů tuto možnost využila.

4. Které zaměstnanecké výhody jsou vám poskytovány?

Tabulka č. 2 – Poskytované zaměstnanecké výhody

Které zaměstnanecké výhody jsou vám poskytovány?		
Zaměstnanecká výhoda	Počet	Procentuální vyjádření
13. popřípadě 14. plat	83	25,5 %
Dar k jubileu	64	19,6 %
Delší dovolená	125	38,3 %
Doprava do zaměstnání	21	6,4 %
Firemní vůz pro soukromé účely	44	13,5 %
Mobilní telefon	109	33,4 %
Nadstandardní lékařská péče	21	6,4 %
Nákup podnikových akcií	15	4,6 %
Nápoje na pracovišti	125	38,3 %

Notebook	57	17,5 %
Penzijní připojištění	111	34,0 %
Příspěvek na jízdné	23	7,1 %
Příspěvek na rekreaci	72	22,1 %
Podpora v dalším vzdělávání	98	30,1 %
Přechodné ubytování	11	3,4 %
Půjčky s nižším úrokem	47	14,4 %
Stravenky	199	61,0 %
Vstupenky/předplatné/poukázky na kulturní akce	78	23,9 %
Vstupenky/předplatné/poukázky na sport.vyžití	62	19,0 %
Vitamínové balíčky	69	21,2 %
Zboží za zvýhodněné ceny	58	17,8 %
Životní pojištění	37	11,3 %

Vlastní zdroj

Data jsou v tabulce seříděna abecedně podle zaměstnaneckých výhod. Nejčastěji poskytované výhody jsou zvýrazněny tučně.

Z hlediska poskytování zaměstnaneckých výhod se dle očekávání umístily stravenky s 61 % na prvním místě. Stravenky jsou jakousi stálicí v oblasti benefitů, takže tento výsledek není překvapením. Proč zrovna stravenky? Hlavní předností jídelních kuponů je všestrannost, jednoduchost a výrazná ekonomická výhodnost. Jedná se o mimořádně výhodné benefity, to znamená, že zaměstnavatel i zaměstnanec ušetří na platbách daně z příjmu a na odvodech na sociální a zdravotní pojištění. O druhé a třetí místo se podělily zaměstnanecké výhody v podobě nápojů na pracovišti a delší dovolené. Tyto benefity poskytuje 38,3 % zaměstnavatelů. Naopak k nejméně poskytovaným benefitům patří přechodné ubytování (3,4 %), nákup podnikových akcií (4,6 %), doprava do zaměstnání (6,4 %) a nadstandardní lékařská péče (6,4 %).

5. Které zaměstnanecké výhody využíváte?

Tabulka č. 3 – Využívané zaměstnanecké výhody

Které zaměstnanecké výhody využíváte?		
Zaměstnanecká výhoda	Počet	Procentuální vyjádření
13. popřípadě 14. plat	83	100,0 %
Dar k jubileu	33	51,6 %
Delší dovolená	116	92,8 %
Doprava do zaměstnání	17	81,0%
Firemní vůz pro soukromé účely	28	63,6 %
Mobilní telefon	94	86,2 %
Nadstandardní lékařská péče	12	57,1 %
Nákup podnikových akcií	2	13,3 %
Nápoje na pracovišti	103	82,4 %
Notebook	47	82,5 %
Penzijní připojištění	76	68,5 %
Příspěvek na jízdné	14	60,9 %
Příspěvek na rekreaci	49	68,1 %
Podpora v dalším vzdělávání	56	57,1 %
Přechodné ubytování	0	0,0 %
Půjčky s nižším úrokem	12	25,5 %
Stravenky	191	96,0 %
Vstupenky/předplatné/poukázky na kulturní akce	51	65,4 %
Vstupenky/předplatné/poukázky na sport. vyžití	49	79,0 %
Vitamínové balíčky	56	81,2 %
Zboží za zvýhodněné ceny	43	74,1 %
Životní pojištění	20	54,1 %

Vlastní zdroj

Data jsou v tabulce seříděna abecedně podle zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanci nejvíce využívané výhody jsou zvýrazněny tučně. Vyhodnocení této otázky bylo provedeno porovnáním počtu zaměstnanců, kteří výhodu využívají s počtem, který má možnost danou výhodu využívat. Ve zhodnocení se tedy řídím tímto procentuálním vyjádřením. Ze zaměstnaneckých benefitů, které zaměstnavatel zaměstnancům nabízí, je nejvíce využívaný a tudíž nejoblíbenější benefit v podobě 13. popřípadě 14. platu. První místo si z tohoto

hlediska zajistil s plným 100 % využitím. Na druhém místě jsou samozřejmě stravenky (96 %), za nimi delší dovolená, kterou využívá 92,8% zaměstnanců. Většina benefitů má více než 60 % využití. Méně než 50 % využití mají pouze tři benefity, a to nákup podnikových akcií (13,3 %), půjčky s nižším úrokem (25,5 %) a přechodné ubytování v mém šetření s nulovým využitím.

6. Které zaměstnanecké výhody postrádáte?

Tabulka č. 4 – Postrádané zaměstnanecké výhody

Které zaměstnanecké výhody postrádáte?		
Zaměstnanecká výhoda	Počet	Procentuální vyjádření
13. popřípadě 14. plat	162	49,7 %
Dar k jubileu	17	5,2 %
Delší dovolená	109	33,4 %
Doprava do zaměstnání	34	10,4 %
Firemní vůz pro soukromé účely	38	11,7 %
Mobilní telefon	34	10,4 %
Nadstandardní lékařská péče	34	10,4 %
Nákup podnikových akcií	14	4,3 %
Nápoje na pracovišti	63	19,3 %
Notebook	35	10,7 %
Penzijní připojištění	71	21,8 %
Příspěvek na jízdné	67	20,6 %
Příspěvek na rekreaci	77	23,6 %
Podpora v dalším vzdělávání	73	22,4 %
Přechodné ubytování	8	2,5 %
Půjčky s nižším úrokem	29	8,9 %
Stravenky	53	16,3 %
Vstupenky/předplatné/poukázky na kulturní akce	35	10,7 %
Vstupenky/předplatné/poukázky na sport. vyžití	34	10,4 %
Vitamínové balíčky	26	8,0 %
Zboží za zvýhodněné ceny	23	7,1 %
Životní pojištění	47	14,4 %

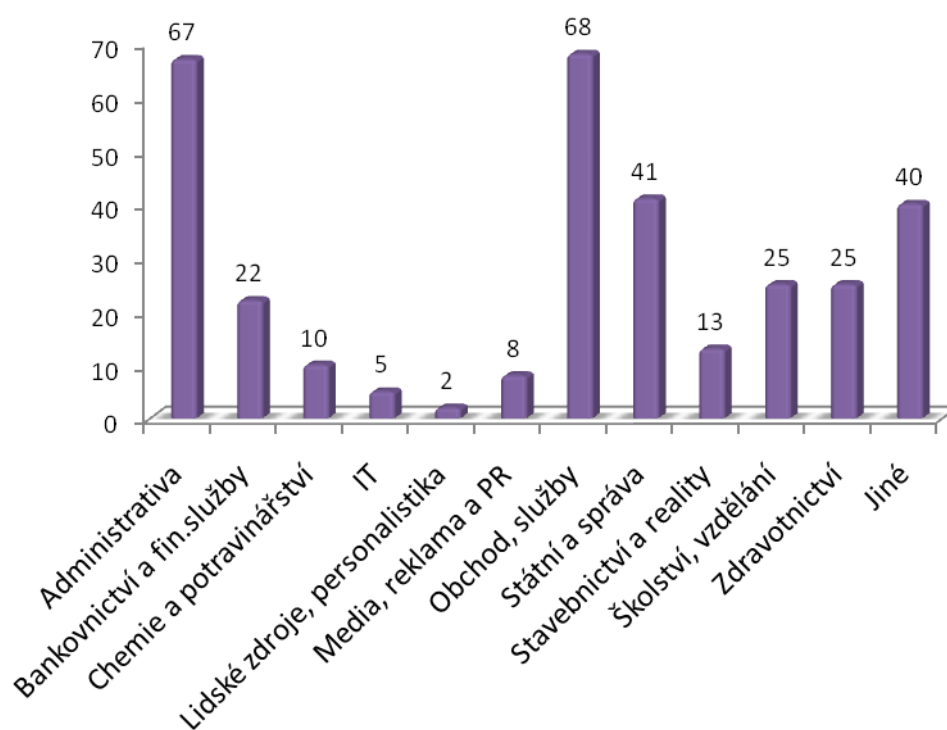
Vlastní zdroj

Data jsou v tabulce seříděna abecedně podle zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanci nejvíce postrádané výhody jsou zvýrazněny tučně. Zaměstnanci nejvíce postrádají 13. popř. 14. plat, tuto výhodu by uvítala téměř polovina dotazovaných. Dotazovaní si také váží volného času - dalším postrádaným benefitem je delší dovolená, více volna by chtělo 33,4 % respondentů. Tyto dvě výhody se shodují s výhodami, které zaměstnanci, pokud mají možnost nejvíce využívají. Označila bych je tudíž jako nejoblíbenější zaměstnanecké výhody. 23,6 % zaměstnanců by ocenilo poskytnutí benefitu v podobě příspěvku na rekreaci.

Další čtyři otázky slouží jako identifikační data:

7. V jakém oboru pracujete?

Graf č. 4 – Obor zaměstnání respondentů

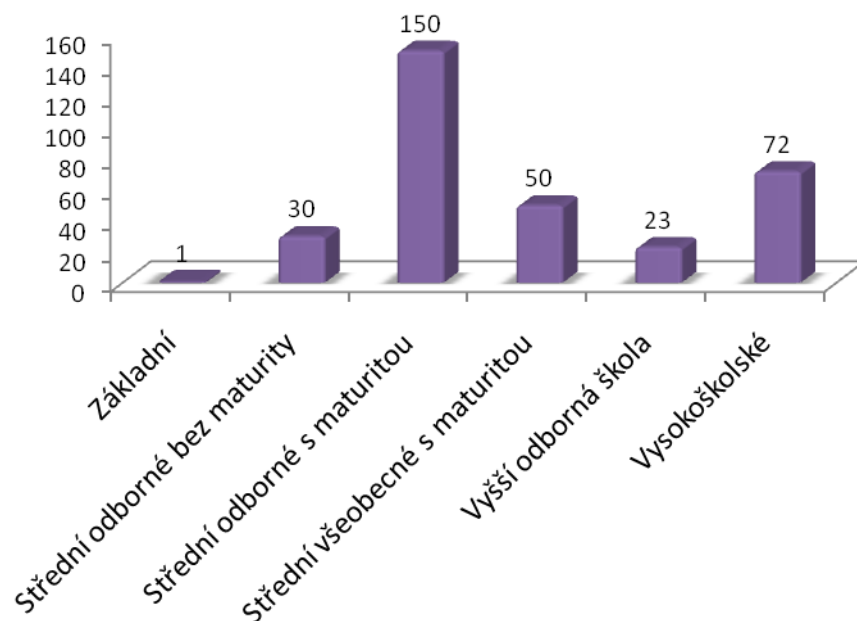


Vlastní zdroj

Z uvedeného grafu vyplývá, že nejvíce dotázaných zaměstnanců pracuje v oblasti obchodu a služeb, druhý nejvíce zastoupený obor je administrativa a následuje státní správa. Nejméně respondentů pracuje v oblasti lidských zdrojů a personalistice.

8. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf č. 5 – Nejvyšší dosažené vzdělání

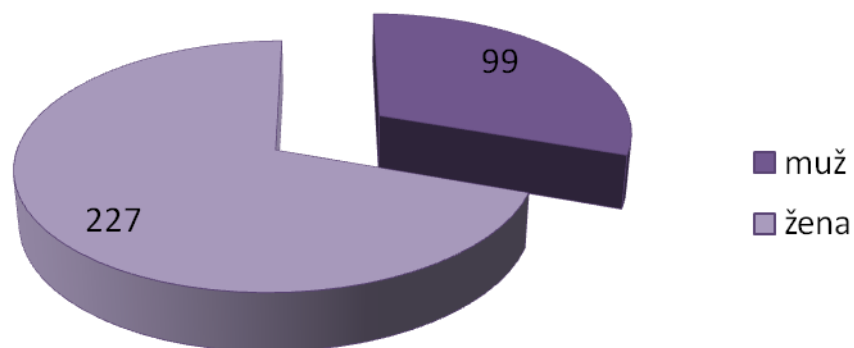


Vlastní zdroj

Nejvíce dotazovaných ukončilo své studium maturitou na střední odborné škole, následuje vysokoškolské vzdělání. Pouze jeden z respondentů zakončil své studium na základní škole.

9. Vaše pohlaví?

Graf č. 6 – Pohlaví respondentů

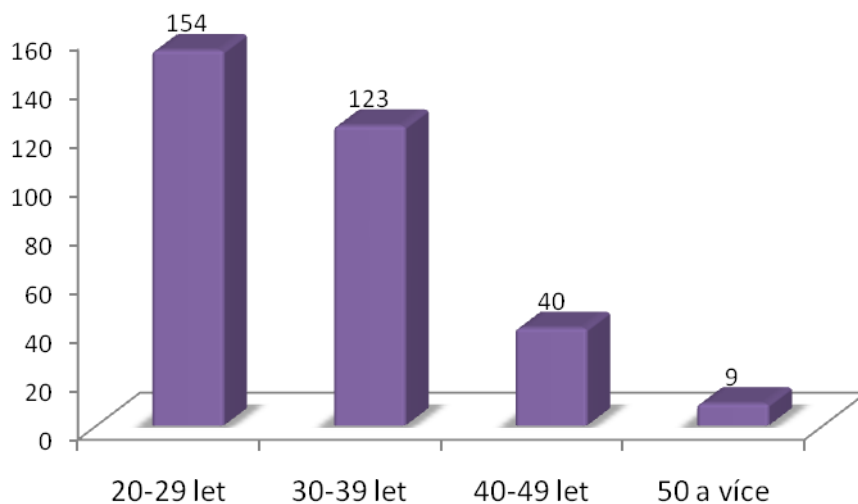


Vlastní zdroj

V dotazníkovém šetření tvoří většinu respondentů ženy. Jak ukazuje graf, průzkumu se zúčastnilo 227 žen, zúčastněných mužů je 99.

10. Váš věk?

Graf č. 7 – Věk respondentů



Vlastní zdroj

Z uvedeného grafu můžeme vypočítat, že největší část respondentů tvořili lidé ve věku 20-29 let (154 respondentů), dále 123 respondentů ve věku 30-39 let. Ve věku 40-49 odpovídalo 40 respondentů a v kategorii 50 let a více je jen 9 respondentů.

9.2 Zhodnocení výsledků

Zaměstnavatelé kladou důraz na základní fyziologické potřeby a odpočinek zaměstnanců:

Z provedeného průzkumu vyplývá, že nejrozšířenějším benefitem je příspěvek na stravování. Podle mého průzkumu poskytuje stravování nebo na něj přispívá 61 % zaměstnavatelů. Tento benefit patří zároveň i mezi jeden z nejvyužívanějších. Nejčastější je

forma stravenek. I přes fakt, že stravenky se často používají na rodinný nákup namísto platby za oběd, jsou velice výhodné pro zaměstnavatele i zaměstnance. S tímto souvisí i druhý nejčastější benefit, a to nápoje na pracovišti. To znamená, že velká část zaměstnavatelů dbá na základní fyziologické potřeby, které ne nadarmo tvoří základ Maslowovy pyramidy.

Zaměstnanci si velmi váží volného času. Dalším zaměstnavateli preferovaným a mezi zaměstnanci velmi oblíbeným a téměř stoprocentně využívaným benefitem je delší dovolená, která je i požadována těmi, kteří možnost jejího čerpání nemají.

Naopak k nejméně poskytovaným benefitům patří přechodné ubytování, nákup podnikových akcií, doprava do zaměstnání a nadstandardní lékařská péče.

Nejpřitažlivějším benefitem se v tomto výzkumu stává jednoznačně třináctý popřípadě čtrnáctý plat. Zaměstnanci touží po penězích, které můžou využít k vlastním potřebám a koupit si to, co opravdu potřebují. Ovšem tuto výhodu dle výzkumu poskytuje pouze 25 % zaměstnavatelů. Zaměstnanci by si přáli již výše zmíněnou delší dovolenou a s tím související příplatky na rekreaci, i když se stává, že si zaměstnanci dovolenou nemají možnost vzhledem k pracovnímu vytížení vyčerpat.

Pokud hodnotíme celkovou spokojenost respondentů s dosavadním systémem benefitů, který jim je poskytovaný, výsledek je uspokojivý. Nadpoloviční většina je plně nebo spíše spokojena, ale jistě by někteří zaměstnavatelé mohli nabídku výhod přehodnotit a přihlédnout k preferencím svých zaměstnanců.

Zaměstnanecké benefity jsou pro zaměstnance velmi důležité a jsou i jedním z rozhodujících prvků v rozhodování při volbě zaměstnání, což potvrdilo 72 % dotazovaných. Ovšem pokud by měli volit mezi zvýšením platu a zaměstnaneckým zvýhodněním ve stejné hodnotě, volili by převážně finanční ohodnocení. Nutno ale podotknout, že ti dotazovaní, kteří by dali přednost zaměstnanecké výhodě dosáhli vysokoškolského vzdělání a tudíž mají větší rozhled a informovanost. Preference zvýšení platu ale samozřejmě není dána jen neznalostí, ale určitě i poskytováním pro zaměstnance nevýhodných benefitů.

ZÁVĚR

Pod pojmem "benefity" si představujeme širokou škálu zaměstnaneckých výhod – služeb a produktů týkajících se péče o zaměstnance, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nad rámec mzdy.

Zaměstnanecké benefity jsou významným prvkem, který může eliminovat nežádoucí odchod nebo malý výkon zaměstnanců. Naopak se snaží zaměstnance motivovat k inovativnímu přístupu. Takto motivovaný zaměstnanec bude i spokojeným zaměstnancem, což pro firmu znamená dobrou reklamu a s tím spojené i dobré jméno firmy a její serióznost. Zaměstnanecké benefity jsou i důležitým prvkem při výběru a volbě zaměstnání. Důležitost a významnost zaměstnaneckých výhod je tedy značná. V dnešní době je o kvalitní zaměstnance – nejen o odborníky, ale i o kvalifikované dělníky a perspektivní absolventy nouze, a zaměstnavatelé se je snaží různými prostředky udržet a zaměstnanecké benefity jim k tomu výrazně pomáhají. Spokojení a výkonní zaměstnanci napomáhají k naplnění základního cíle podniku – maximalizace zisku.

Cílem této práce je přiblížit a ujasnit výklad pojmů souvisejících se zaměstnaneckými benefity, definovat jednotlivé benefity, znázornit je v účetnictví a zobrazit je z hlediska daňového režimu.

Základním cílem analytické části bylo provést dotazníkové šetření a zjistit tak spokojenost zaměstnanců se systémem poskytovaných benefitů, seznámit se s benefity, které jim jsou poskytovány, které využívají a které naopak postrádají.

Nadpoloviční většina respondentů je plně nebo spíše spokojena s benefity, které jsou jim nabízeny, ale jistě by někteří zaměstnavatelé mohli nabídku výhod přehodnotit a přihlédnout k preferencím svých zaměstnanců. Zaměstnavatelé by neměli zapomínat, že benefity také podléhají nejrůznějším trendům a je třeba zjišťovat aktuální přání zaměstnanců a také se jím řídit.

Čím více roste potřeba firem udržet si a motivovat kvalitní pracovníky, tím více nových benefitů vzniká. Vždyť už v loňském roce tvořily zaměstnanecké výhody v České republice přibližně 8 % z celkového příjmu zaměstnance a tento trend má stále stoupající tendenci. Zaměstnavatelé můžou vybírat ze široké škály zaměstnaneckých výhod, které mohou poskytovat.

Z výsledků průzkumu je vidět, že jednoznačně nejrozšířenějšími výhodami jsou stravenky a nápoje na pracovišti. Ze strany zaměstnavatelů je tedy zřejmá podpora základních fyziologických potřeb. Tyto výhody jsou již „stálicemi“ v oblasti zaměstnaneckých výhod. V čem spočívají jejich hlavní výhody? Hlavní předností jídelních kuponů je všestrannost, jednoduchost a výrazná ekonomická výhodnost.

Zajímavé je zjištění, že zaměstnanecké benefity jsou pro zaměstnance velmi důležité a jsou i jedním z rozhodujících prvků v rozhodování při volbě zaměstnání, což potvrdilo 72 % dotazovaných.

SEZNAM LITERATURY

Daňové zákony 2009. Sagit, Ostrava 2009. ISBN 978-80-7208-727-3

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

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

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

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

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

Zákony a výhlášky:

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

Internetové zdroje:

<http://www.mesec.cz/>

<http://www.zamestnanecke-benefity.cz>

<http://www.sodexo.cz/>

<http://www.cafeteriasystems.cz>

<http://kariera.ihned.cz/>

<http://www.hrportal.cz/>

<http://www.edux.cz/>

<http://www.lidovky.cz>

<http://www.penize.cz>

<http://www.businessinfo.cz>

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Tabulka č.1 – Účtování zaměstnaneckých výhod

Tabulka č.2 – Poskytované zaměstnanecké výhody

Tabulka č.3 – Využívané zaměstnanecké výhody

Tabulka č.4 – Postrádané zaměstnanecké výhody

Graf č.1 – Spokojenost s poskytovanými benefity

Graf č.2 – Vliv zaměstnaneckých výhod při změně / výběru zaměstnání

Graf č.3 – Preference zaměstnanecká výhoda x zvýšení platu

Graf č.4 – Obor zaměstnání respondentů

Graf č.5 – Nejvyšší dosažené vzdělání

Graf č.6 – Pohlaví respondentů

Graf č.7 – Věk respondentů

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č.1 – Dotazníkový formulář

DOTAZNÍK – ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Dobrý den, chtěla bych Vás poprosit o spolupráci a trochu Vašeho času pro vyplnění následujícího krátkého dotazníku, který bude součástí mé bakalářské práce.

Tento dotazník je určen pro zaměstnance v pracovním poměru, kteří využívají výhod zaměstnaneckých benefitů.

Dotazník je samozřejmě anonymní. Velmi si Vaší pomoci vážím a předem moc děkuji.

1. Jste spokojeni s poskytovanými benefity na Vašem pracovišti?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) ne
- d) spíše ne

2. Hrál by u Vás odměňovací systém firmy důležitou roli při změně/výběru zaměstnání?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) ne
- d) spíše ne

3. Dali byste přednost poskytnutí zaměstnanecké výhody nebo zvýšení platu (ve stejné hodnotě)?

- a) Dám přednost zaměstnanecké výhodě
- b) Dám přednost zvýšení platu

4. – 6. Konkrétní zaměstnanecké výhody na Vašem pracovišti:

Zaměstnanecká výhoda	Je mi poskytována	Využívám	Není mi poskytována a postrádám.
----------------------	-------------------	----------	----------------------------------

13. popřípadě 14. plat			
Dar k jubileu			
Delší dovolená			
Doprava do zaměstnání			
Firemní vůz pro soukromé účely			
Mobilní telefon			
Nadstandardní lékařská péče			
Nákup podnikových akcií			
Nápoje na pracovišti			
Notebook			
Penzijní připojištění			
Příspěvek na jízdné			
Příspěvek na rekreaci			
Podpora v dalším vzdělávání			
Přechodné ubytování			
Půjčky s nižším úrokem			
Stravenky			
Vstupenky/předplatné/poukázky na kulturní akce			
Vstupenky/předplatné/poukázky na sportovní vyžití			
Vitamínové balíčky			
Zboží za zvýhodněné ceny			
Životní pojištění			
Jiné...			

7. V jakém oboru pracujete?

- a) Administrativa
- b) Bankovníctví a finanční služby
- c) Chemie a potravinářství
- d) IT

e) Lidské zdroje, personalistika

f) Media, reklama a PR

g) Obchod, služby

h) Státní správa

i) Stavebnictví a reality

j) Školství, vzdělání

k) Zdravotnictví

l) Jiné

8. Nejvyšší dosažené vzdělání:

a) Základní

b) Střední odborné bez maturity

c) Střední odborné s maturitou

d) Střední všeobecné s maturitou

e) Vyšší odborná škola

f) Vysokoškolské

9. Pohlaví:

a) Muž

b) Žena

10. Váš věk:

a) 20 - 29 let

b) 30 - 39 let

c) 40 - 49 let

d) 50 a více