VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

Fakulta financí a účetnictví

katedra finančního účetnictví a auditingu

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

Zaměstnanecké výhody podle českých předpisů

Autor diplomové práce: Bc. Iveta Klouparová

Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Libuše Müllerová, CSc.

Rok obhajoby: 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma
„Zaměstnanecké výhody podle českých předpisů“
vypracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a
další prameny jsem řádně označila a uvedla v přiloženém seznamu.

V …… dne …… ……

Podpis

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí diplomové práce prof. Ing. Libuši Müllerové, CSc. za odborné vedení mé práce, také vstřícnost, připomínky a cenné rady, kterých si velmi vážím.

Dále patří mé poděkování Ing. Leoně Kořínkové, pracovnici oddělení HR společnosti Siemens, s. r. o., za čas, který mi věnovala, vstřícnost a za informace a interní podklady společnosti, které mi poskytla. Tímto děkuji rovněž zaměstnancům jmenované společnosti, kteří se zúčastnili průzkumu.

Velké poděkování si zaslouží i mí rodiče a celá rodina za jejich neocenitelnou podporu během studia a jejich trpělivost, kterou se mnou měli.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou poskytování zaměstnaneckých výhod v České republice. Práce nejprve zasazuje zaměstnanecké výhody do konkrétní oblasti podniku, kterou je vnitropodniková sociální politika podniku. Následuje část věnující se legislativnímu rámci, který upravuje poskytování těchto výhod v roce 2015. V práci nechybí kapitola charakterizující zaměstnanecké výhody, jejich členění a systémy jejich různé distribuce. Analýza trendů v poskytování výhod je součástí čtvrté části této práce. Dále jsou detailně rozebrány tři druhy zaměstnaneckých výhod, kterými jsou příspěvky na stravování, příspěvky na vzdělávání a příspěvky na spoření na penzi zaměstnanců. V závěru práce je prozkoumán celý systém zaměstnaneckých výhod používaný ve společnosti Siemens, s. r. o., jsou analyzovány její jednotlivé benefity a nechybí ani dotazníkové šetření.

Klíčová slova: zaměstnanecké výhody/benefity, zaměstnavatel, zaměstnanec, příspěvky, stravování, vzdělávání, penzijní připojištění, zákon o daních z příjmů, zákon o dani z přidané hodnoty, zákoník práce

Abstract

The thesis deals with the topic of employee benefits in the Czech Republic. At first, the thesis sets employee benefits to specific area of the company, which is an in-house social policy of the company. Following part deals with the legislative framework, which regulates the providing of these benefits in 2015. The thesis includes a chapter describing the employee benefits, their structure and their various distribution systems. Analysis of the trends in the provision of employee benefits creates another part of the thesis. Three types of employee benefits are analyzed in detail: meal allowances, educational allowances and contributions to employees' pension savings. In the conclusion of thesis is explored the whole system of employee benefits used in the company Siemens Ltd., where are analyzed its individual benefits and includes evaluation of a questionnaire.

Keywords: employee benefits, employer, employee, allowances, alimentation, education, pension savings, Law on Income Tax, Law on Value Added Tax, Labour Code

„Nejdříve je třeba vybudovat sebe, svoji vnitřní sílu, potom své lidi a ti vybudují firmu.“

Tomáš Baťa

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
BÚ	bankovní účet
ČÚS	české účetní standardy
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPFO	daň z příjmů fyzických osob
DPH	daň z přidané hodnoty
DPP	dohoda o provedení práce
DPPO	daň z příjmů právnických osob
DUZP	datum uskutečnění zdanitelného plnění
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
GFŘ	Generální finanční ředitelství
HR	Human Resources, personální oddělení
MBS	Master benefit systém
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOZ	nový občanský zákoník
NSS	Nejvyšší správní soud
PO	právnická osoba
PP	penzijní připojištění
VH	výsledek hospodaření
VPS	vnitropodniková sociální politika
ZD	základ daně
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZDPH	zákon o dani z přidané hodnoty
ZOU	zákon o účetnictví
ZPR	zákoník práce
ZPSZ	zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
ZVZP	zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

SEZNAM POUŽITÝCH ÚČTŮ ÚČTOVÉ OSNOVY PRO PODNIKATELE

Účtová třída 0 - Dlouhodobý majetek

082 - Oprávky k SMV a souborům movitých věcí

Účtová třída 2 - Finanční účty

211 - Pokladna

213 - Ceniny

221 - Bankovní účty

Účtová třída 3 - Zúčtovací vztahy

321 - Dodavatelé

325 - Ostatní závazky

331 - Zaměstnanci

335 - Pohledávky za zaměstnanci

336 - Zúčtování s institucemi SZ a ZP

342 - Ostatní přímé daně

343 - Daň z přidané hodnoty

Účtová třída 4 - Kapitálové účty a dlouhodobé závazky

423 - Statutární fondy

424 - Ostatní fondy

428 - Nerozdělený zisk minulých let

431 - Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení

Účtová třída 5 - Náklady

501 - Spotřeba materiálu

502 - Spotřeba energie

511 – Opravy a udržování

518 - Ostatní služby

521 - Mzdové náklady

524 - Zákonné sociální pojištění

527 - Zákonné sociální náklady

528 - Ostatní sociální náklady

548 - Ostatní provozní náklady

551 - Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku

Účtová třída 6 - Výnosy

602 - Tržby z prodeje služeb

OBSAH

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK 6

SEZNAM POUŽITÝCH ÚČTŮ ÚČTOVÉ OSNOVY PRO PODNIKATELE 7

ÚVOD 10

1 VNITROPODNIKOVÁ SOCIÁLNÍ POLITIKA 13

2 LEGISLATIVNÍ RÁMEC ČR UPRAVUJÍCÍ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY PRO ROK 2015 16

2.1 Zákoník práce 17

2.2 Zákon o daních z příjmů 19

2.3 Zákony o sociálním pojištění 22

2.4 Zákon o dani z přidané hodnoty 24

3 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY 25

3.1 Charakteristika zaměstnaneckých výhod 25

3.2 Klasifikace zaměstnaneckých výhod 28

3.2.1 Z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti 28

3.2.2 Z hlediska jejich charakteru 30

3.3 Systémy benefitního odměňování zaměstnanců 30

3.4 Fond kulturních a sociálních potřeb a sociální fond 32

4 ANALÝZA POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD 34

4.1 Poskytování daňově uznatelných výhod 36

4.2 Poskytování daňově neuznatelných výhod 37

5 DESKRIPCE A DAŇOVÉ DOPADY VYBRANÝCH TYPŮ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD 39

5.1 Příspěvky na stravování 39

5.1.1 Daňové a účetní řešení u zaměstnavatele 40

5.1.2 Daňové řešení u zaměstnance 48

5.1.3 Komparační analýza výhodnosti příspěvku na stravování 49

5.2 Příspěvky na vzdělávání 52

5.2.1 Daňové a účetní řešení u zaměstnavatele 53

5.2.2 Daňové řešení u zaměstnance 58

5.3 Příspěvky na spoření na penzi 59

5.3.1 Daňové a účetní řešení u zaměstnavatele 61

5.3.2 Daňové řešení u zaměstnance 63
5.3.3 Komparační analýza výhodnosti příspěvku na spoření na penzi 64

6 SIEMENS, s. r. o. 67

6.1 Seznámení se společností 67
6.2 Systém zaměstnaneckých výhod 68
6.2.1 Zaměstnanecké výhody upravené v interní směrnici 69
6.2.1.1 Flexibilní systém poskytování výhod 70
6.2.1.2 Plošný systém poskytování výhod 76
6.2.2 Zaměstnanecké výhody neupravené v interní směrnici 79
6.3 Přehled zaměstnaneckých výhod společnosti včetně jejich daňových a odvodových dopadů 80
6.4 Vykazování zaměstnaneckých výhod 81
6.5 Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci společnosti 84

ZÁVĚR 95

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 103

SEZNAM TABULEK, SCHÉMAT, OBRÁZKŮ A GRAFŮ 107

PŘÍLOHY 109

ÚVOD

Nové ekonomické podmínky vytváří potřebu aplikace nových metod a přístupů k řízení lidských zdrojů, protože právě v těchto lidských zdrojích, v racionálním nakládání s nimi, v investování do nich, motivování a péči o ně, lze nalézt klíč k prosperitě podniků i celé společnosti. Podniky si čím dál tím více uvědomují, že jejich úspěšnost a boj s konkurencí jsou závislé zejména na zaměstnancích, kteří daný podnik utvářejí. Lidské zdroje uvádějí do pohybu ostatní zdroje podniku a jsou tím nejcennějším a zpravidla i nejdražším aktivem podniku, jenž rozhoduje o jeho prosperitě a konkurenceschopnosti.

V zájmu každého úspěšného podniku je nejen získání těch nejnadanější a nejúspěšnějších zaměstnanců, ale i udržení si jejich loajálnosti a pracovního nasazení. Motivačně působí samozřejmě zvýšení mzdy, popř. platu a jednorázové odměny, ale z dlouhodobějšího hlediska je účinnější poskytování zaměstnaneckých výhod, tedy různých peněžních a nepeněžních plnění, zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy a zákonných povinností. Jsou to právě ony zaměstnanecké výhody, které přispívají k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami a také k posílení vztahů účastníků pracovněprávního vztahu. Spokojení zaměstnanci nejenže lépe a více pracují, ale rovněž dělají svému podniku dobrou reklamu mezi přáteli, a tak je příznivým vedlejším efektem i budování dobré image podniku směrem navenek. Vhodně nastavený systém benefitů umožní podnikům legálně ušetřit na daních, tj. snížit výslednou daňovou povinnost. Zaměstnanecké výhody jsou jedním z fenoménů personální činnosti, o čemž vypovídá i to, že je v České republice poskytuje 99 % z oslovených podniků (viz kapitola 4).

Cílem této diplomové práce je prozkoumat trendy v poskytování zaměstnaneckých výhod od roku 2010 po rok 2014. Hlavním cílem práce je ovšem popsat a zanalyzovat tři vybrané zaměstnanecké výhody podle současné právní úpravy, a to jak z pohledu daňového zatížení zaměstnavatele a jeho zaměstnanců, tak i z pohledu jejich účetního řešení. Nastudované poznatky následně využiji při rozboru systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti Siemens, s. r. o., přičemž toto zkoumání doplním o dotazníkové šetření provedené mezi zaměstnanci této společnosti.

Práce má stanoveny tři hypotézy formulované v tomto znění: **1) „Zaměstnavatelé poskytují zejména takové zaměstnanecké výhody, jejichž poskytování s sebou přináší daňově uznatelné náklady.“ 2) „Poskytování příspěvků na stravování a na penzijní připojištění je z daňového hlediska výhodnější pro zaměstnavatele ale i zaměstnance.“ 3) „Společnost**

Siemens, s. r. o. nabízí ucelený systém zaměstnaneckých výhod, jelikož nechce přijít o své kvalifikované a loajální zaměstnance, kteří společnosti přinášejí přidanou hodnotu, a zároveň chce být atraktivním zaměstnavatelem pro budoucí zaměstnance.“

Od výběru tohoto tématu práce si slibuji, že získám další teoretické a zejména praktické poznatky, které zajisté uplatním i ve své budoucí kariéře. Důvodem výběru je rovněž zájem o tuto na významu stále sílící atraktivní oblast vztahu zaměstnavatele se zaměstnancem, a to i proto, že orientace v právní úpravě těchto mimo-mzdových složek odměňování není snadná.

Text celé práce je rozdělen do šesti hlavních kapitol. První z nich popisuje vnitropodnikovou sociální politiku a její základní cíle. Do oblastí působení sociální politiky podniků jsou zasazovány i zaměstnanecké výhody v podobě nákladové a obsahové stránky na straně zaměstnavatele a současně jako saturace potřeb na straně zaměstnanců.

Druhá pasáž vymezuje legislativní rámec zaměstnaneckých výhod, protože orientace v aktuální daňové a související české legislativní úpravě je důležitým předpokladem k úspěšnému a efektivnímu nastavení konkrétního systému zaměstnaneckých výhod. Na začátek je potřeba definovat účastníky pracovněprávního vztahu, jelikož jejich identifikace v zákoníku práce je odlišná od definice pro daňové účely. V české legislativě jsou benefitní plnění upravena v mnoha právních předpisech, kterými jsou zejména zákoník práce, zákon o daních z příjmů, zákony o sociálním pojištění a v neposlední řadě zákon o dani z přidané hodnoty, které jsou v práci také důkladně rozebrány.

Třetí kapitola charakterizuje zaměstnanecké výhody a rozebírá zásadní důvody zaměstnavatelů k odměňování zaměstnanců prostřednictvím těchto benefitních plnění. Podstatnou součástí této kapitoly je popsání různých členění zaměstnaneckých výhod, přičemž nejdůležitější je členění z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti. Díky tomuto členění jsou benefity rozděleny do dvou bloků, první z nich obsahuje mimořádně zvýhodněné benefity a ten druhý obsahuje částečně zvýhodněné benefity, tj. benefity, které jsou výhodné buďto pro zaměstnavatele nebo pro jeho zaměstnance. Rovněž jsou zde popsány systémy distribuce benefitů zaměstnancům, v současné době se dostává do popředí pružný/flexibilní systém distribuce, jelikož co člověk, to jiná přání a tento systém zaměstnancům umožňuje zvolit si ze stanoveného portfolia takové výhody, které nejvíce vyhovují jejich preferencím a potřebám.

Kapitola čtvrtá seznamuje čtenáře s trendy v poskytování zaměstnaneckých výhod od roku 2010 do roku 2014, a jak plyne z tabulky č. 2, tak dochází k postupnému ústupu benefitních plnění s krátkodobým užitným efektem namísto upřednostňování benefitů dlouhodobého charakteru.

Mezi TOP benefity se v loňském roce řadilo sice poskytování mobilních telefonů, ale také podpora vzdělávání a péče o zdraví zaměstnanců. V kapitole je rovněž provedena zajímavá analýza týkající se zkoumání, zda zaměstnavatelé poskytují spíše benefity představující pro ně daňově uznatelné náklady nebo náklady daňově neuznatelné.

Vybraným zaměstnaneckým výhodám, kterými jsou příspěvky na stravování, příspěvky na vzdělávání a také příspěvky na spoření na penzi, se věnuje pátá kapitola této práce. Každý z těchto benefitů je charakterizován obecně i podle zákoníku práce a dále jsou rozebrána řešení z daňového a účetního hlediska. Ani jeden z těchto benefitů není ošizen o ilustrativní příklad, na němž je demonstrováno navrhované účtování zaměstnavatele. Podkapitoly o vybraných benefitních plnění (vyjma příspěvku na vzdělávání) jsou navíc obohaceny o komparační analýzy jejich výhodnosti pro zaměstnavatele i pro zaměstnance oproti prostému zvýšení mzdy zaměstnanců o totožnou částku. Při tomto porovnávání se vychází z toho, že zaměstnanec přijímá zaměstnaneckou výhodu v podobně nepeněžního plnění.

Šestá, poslední kapitola je zaměřena na analýzu systému poskytování zaměstnaneckých výhod v úspěšné elektrotechnické společnosti Siemens, s. r. o. Součástí kapitoly je popis jednotlivých výhod včetně jejich daňových a odvodových dopadů na společnost i její zaměstnance. Zabývám se i analýzou vykazování benefitních plnění touto konkrétní společností, a to na základě jejích řádně zveřejněných výročních zpráv za hospodářský rok 2013 a 2014. Vybraní zaměstnanci společnosti byli rovněž respondenty mého dotazníkového šetření týkajícího se právě oblasti zaměstnaneckých výhod. Tato část práce čerpá zejména z interní směrnice společnosti Siemens, s. r. o. a jejích příloh.

Stěžejní literaturou pro zpracování této diplomové práce jsou především legislativní normy České republiky platné k 1. lednu 2015, které jsou uvedeny nejen v seznamu literatury. Významnými zdroji informací jsou samozřejmě také knižní publikace a články v odborných časopisech. Knižní publikace, o kterou se práce nejvíce opírá, je publikace s názvem Zaměstnanecké benefity a daně, jejímž autorem je Ivan Macháček, také publikace autora Vladimíra Pelce s názvem Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Přínosným zdrojem byla rovněž publikace autorek Janouškové a Kolibové nazývající se Zaměstnanecké výhody a daně.

1 VNITROPODNIKOVÁ SOCIÁLNÍ POLITIKA

Vnitropodniková sociální politika dosud není konkrétně definována. Jaroslav Hála si sociální politiku podniku vysvětluje jako: „(…) soubor aktivit firmy, které promyšleně směřují ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců, resp. určitých kategorií zaměstnanců a k zabezpečení či udržování jejich sociální suverenity (sociálního sebevědomí kolektivu zaměstnanců) a sociálního bezpečí (převaha sociálních jistot ve vztahu k sociálním rizikům zaměstnanců) v rámci daných ekonomických možností firmy.“[1]

Jakožto nástroj personální politiky podniku a nástroj řízení lidských zdrojů se VPS vyvíjí spolu se strategií řízení lidských zdrojů, jejíž cíle jsou orientovány jak na samotný podnik, tak i na jeho zaměstnance. Úkolem managementu lidských zdrojů je aplikování změn v oblasti personální politiky do nových metod a odlišného (nového) přístupu k nakládání s lidským kapitálem, neboť právě spokojený a motivovaný lidský kapitál je klíčem k úspěchu v ekonomickém prostředí, což dokládá i tvrzení autorů Kucharčíkové a Vodáka, že: „Pokud chce podnik dlouhodobě prosperovat, je v jeho vlastním zájmu vynaložit úsilí k efektivnímu využívání potřebných vstupů včetně lidského kapitálu.“[2] Zaměstnavatelé by měli mít na mysli, že jsou to právě zaměstnanci, kdo přináší nové nápady, inovace a poznatky, že to právě oni jsou nositeli vědomostí, které umožňují realizovat cíle podniku. Proto není rozumné se o ně nestarat, ba naopak je potřeba si je nadbíhat, pečovat o ně, vytvářet jim příjemné pracovní prostředí, zajišťovat osobní rozvoj a nabízet jim zaměstnanecké výhody (benefity).

Podnětem k zavádění sociální politiky uvnitř podniků je zcela jistě úsilí zaměstnavatelů zamezit nebo alespoň minimalizovat fluktuaci zaměstnanců, a to zejména těch vysoce kvalifikovaných, výkonných a loajálních. Rovněž k zavádění VPS vede podniky snaha vybudovat si v daném odvětví dobré jméno. Sociální politika působí jako motivační a regulační nástroj, jenž zaměstnance stimuluje k vyššímu pracovnímu nasazení. Objektem působení sociální politiky, resp. zaměstnaneckých požitků mohou být také rodinní příslušníci. Dalším aspektem VPS podniku je snaha o „work-life balance“, tj. vyvážení pracovního a osobního života zaměstnanců.

[1] HÁLA, Jaroslav. *Vnitropodniková sociální politika* [online] : Výzkumná studie. 2000, s. 6.
[2] VODÁK, Josef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2011, s. 13. ISBN 978-80-247-3651-8.

Strategie podnikové sociální politiky představuje soubor dlouhodobých cílů v oblasti stabilizace zaměstnanců a směřujících na vytváření podnikové kultury a podnikové image. Jejím záměrem by mělo být ovlivňování vlastností pracovních činností a pracovních procesů v podniku tak, aby se stresující a demotivující faktory přeměnily v tzv. satisfaktory a došlo tak k převážení pozitivních, stabilizačních a afiliačních tendencí uvnitř zaměstnaneckého kolektivu. Výstupem tohoto procesu je tzv. „sociální zisk“, který spočívá v odstraňování závad v pracovním prostředí, ve zlepšení BOZP apod.[3]

Okruh působení sociální politiky v podniku je rozsáhlý a zahrnuje:[4]

a) sociální výhody a služby včetně přímých[5] sociálních služeb poskytovaných zaměstnancům, popř. jejich rodinným příslušníkům nebo zaměstnancům bývalým, tj. starobním a invalidním důchodcům,

b) zaměstnanecké výhody spočívající ve zvýhodněném poskytování výrobků a služeb produkovaných v rámci předmětu podnikání konkrétního podniku,

c) firemní benefity uplatňované dříve zejména vůči manažerským funkcím, nyní i k těm nemanažerským, např. přidělení služebního automobilu nebo mobilního telefonu k použití i k soukromým účelům, zajištění nadstandardního zdravotního a důchodového pojištění, nabídka zaměstnaneckých akcií,

d) pracovněprávní nároky zaměstnanců v sociální oblasti podpořené o příslušná ustanovení zákoníku práce, např. dovolená na dobu delší než je stanovený zákonný výměr, zkrácená pracovní doba bez vlivu na výši mzdy, výhody v oblasti překážek v práci a/nebo sjednané v kolektivní, pracovní či jiné obdobné smlouvě,

e) investice do zlepšení vybavenosti pracovního prostředí včetně zajištění BOZP,

f) investiční náklady sociálního charakteru, které byly vynaloženy na rekonstrukci, modernizaci a rozvoj materiálně-technické základny sociální politiky podniku, např. podnikové stravovací, sportovní, rekreační zařízení apod.,

---

[3] HÁLA, Jaroslav. *Vnitropodniková sociální politika* [online] : Výzkumná studie, Praha, 2000, s. 6, 10 – 11.
[4] Ibidem, s. 7 - 8.
[5] Pozn.: Přímými sociálními službami se rozumí takové služby, kterými zaměstnavatelé uspokojují sociální potřeby zaměstnanců na úkor vlastních kapacit a ve vlastních nebo pronajatých zařízeních, např. závodní stravování ve vlastním stravovacím zařízení, rekreace ve vlastním rekreačním objektu. Jedná se o sociálně nejefektivnější, ale nejpracnější a finančně nejnákladnější poskytované zaměstnanecké výhody s omezenými kapacitami.

Existuje několik diskutabilních, níže uvedených, oblastí, jejichž zařazení do působnosti sociální politiky Hála nepreferuje, jsou jimi:

g) opatření ke zlepšení informovanosti zaměstnanců, řízení organizace práce včetně umožnění tzv. pružné pracovní doby, zkrácení pracovních úvazků apod., dále řízení zaměstnaneckých kolektivů, tomuto všemu se říká „sociální řízení firmy“,

h) oblast zvyšování kvalifikace zaměstnanců, profesní vzdělávání,

i) některá plnění ze strany zaměstnavatelů týkající se odměňování zaměstnanců, jedná se o mzdové formy a odměny, jež korespondují s pracovní zásluhovostí a bezprostředně se nevztahují k pracovnímu výkonu zaměstnance.

Základní cíle vnitropodnikové sociální politiky lze podle Janouškové a Kolibové shrnout do těchto následujících bodů[6]:

Obrázek 1: Základní cíle vnitropodnikové sociální politiky podniku

Zdroj 1: JANOUŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. Zaměstnanecké výhody a daně, s. 29 - 30, ISBN 80-247-1364-0, vlastní zpracování

[6] JANOUŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 2005, s. 29 - 30. ISBN 80-247-1364-0.

2 LEGISLATIVNÍ RÁMEC ČR UPRAVUJÍCÍ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY PRO ROK 2015

Problematikou zaměstnaneckých výhod se v České republice zabývají především legislativní normy uvedené v tomto přehledu právních předpisů[7]:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění,
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (NOZ), s účinností od 1. ledna 2014,
- pokyn GFŘ č. D-6 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Pro zaúčtování účetních případů souvisejících se zaměstnaneckými výhodami se použijí obvyklé české právní předpisy upravující oblast účetnictví. Jedná se o zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, dále vyhláška č. 410/2009 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, pro některé vybrané účetní jednotky[8] a v neposlední řadě také české účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky č. 500/2002 Sb. a vyhlášky č. 410/2009 Sb. Postupům účtování o fondech, tedy i o sociálních fondech a FKSP se věnuje ČÚS č. 704 – „Fondy účetní jednotky“.

[7] Pozn.: Všechny uvedené právní předpisy jsou míněny ve znění pozdějších předpisů, není-li stanoveno jinak.
[8] Pozn.: Vybranými účetními jednotkami se rozumí územní samosprávné celky, dobrovolné svazky obcí, Regionální rada regionů soudržnosti, příspěvkové organizace, organizační složky státu, státní fondy podle rozpočtových pravidel a zdravotní pojišťovny.

Je třeba upozornit na skutečnost, že ZPR identifikuje smluvní strany pracovněprávních vztahů, a to **„zaměstnance“** a **„zaměstnavatele“** poněkud odlišně od identifikace pro daňové účely.

ZPR v § 6 definuje **zaměstnance** jako fyzickou osobu zavázanou k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, zatímco zaměstnancem je podle ustanovení § 6 odst. 2 ZDP každý poplatník pobírající příjmy ze závislé činnosti. Díky tomu se problematika poskytování zaměstnaneckých výhod z daňového hlediska netýká výhradně zaměstnanců v pracovním poměru či pracujících na základě DPČ nebo DPP, ale rovněž i společníků a jednatelů v s. r. o., jakož i komanditistů v komanditní společnosti, členů družstev apod. Pro účely sociálního zabezpečení je vymezení zaměstnance obdobné jako v ZDP, a to podle § 3 odst. 1 písm. b) ZPSZ a pro účely zdravotního pojištění je jím fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků podle § 6 ZPD (příjmy ze závislé činnosti), a to podle § 4 a § 5 zákona č. 48/1997 Sb.

Ustanovení § 7 ZPR vymezuje **zaměstnavatele** jako osobu, pro niž se fyzická osoba zavázala k výkonu práce, kdežto § 6 odst. 2 ZDP za zaměstnavatele stroze označuje plátce příjmů ze závislé činnosti. Ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) ZPSZ popisuje zaměstnavatele jako právnické a fyzické osoby, které mají v pracovním poměru alespoň jednoho zaměstnance, dále organizační složky státu a služební úřady. Zaměstnavatelem se pro účely zdravotního pojištění rozumí, podle § 2 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb., právnická nebo fyzická osoba, jež je plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků podle § 6 ZDP a osoba, která současně zaměstnává zaměstnance a jejíž sídlo nebo trvalé bydliště je na území České republiky, jakož i organizační složka státu.

2.1 Zákoník práce

Vzhledem k rekodifikaci soukromého práva došlo v oblasti pracovního práva k jistým změnám, které přinesl NOZ s dopadem mimo jiné i do stále se měnícího[9] ZPR. Novela ZPR přináší nejen legislativně terminologické změny reagující na nové pojmy vyskytující se v NOZ, např. „právní úkon“ (namísto původního „právní jednání“), ale i několik změn věcných, např. nově ve svých paragrafech upravuje zákaz postoupení práva na mzdu (§ 144a ZPR). Tyto změny se ovšem přímo netýkají zaměstnaneckých výhod, proto jim zde není věnována pozornost.

[9] Pozn.: Během necelých 7 let účinnosti stávajícího zákoníku práce jde již o jeho 40. změnu, jak uvádí: BRŮHA, Dominik. Novela zákoníku práce 2014. *Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR* [online]. © 2012 [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/7-10-2013-novela-zakoniku-prace-2014.aspx.

Zaměstnance lze odměňovat jednak formou odměn za práci, tj. mzdou, platem nebo odměnou z dohody o práci vykonávané mimo pracovní poměr (DPP nebo DPČ) podle § 109 a § 110 ZPR, ale také takovou formou odměny, která neodpovídá zmíněné právní úpravě, tj. prostřednictvím nemzdového plnění, které má z právního hlediska povahu stabilizační, věrnostní nebo věrnostně-stabilizační. Jedná se o zaměstnanecké výhody, které jsou poskytovány v souvislosti se zaměstnáním, nikoliv však výlučně za práci. Oba druhy těchto odměn[10] mohou mít podobu buďto peněžitého plnění nebo nepeněžitého plnění (naturální, plnění peněžité hodnoty). Tyto nemzdová plnění mohou zaměstnavatelé poskytovat na základě § 224 odst. 2 ZPR, kdy lze zaměstnancům v rámci benefitních plnění poskytnout např. odměnu „při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod“.

Jelikož je ale ZPR založen na filozofii **„co zákon nezakazuje, to dovoluje“** neboli **„co není zakázáno, je povoleno“**[11], tak např. toto uvedené ustanovení § 224 odst. 2 ZPR pouze konstatuje možnosti, které zaměstnavatel má při poskytování zaměstnaneckých výhod včetně nadlimitních plnění. K tomuto odchylnému jednání může dojít na základě stanovení si podmínek v kolektivní smlouvě nebo v jakékoliv individuální smlouvě.[12]

V souvislosti s poskytováním zaměstnaneckých výhod je potřeba upozornit na dodržování § 16 ZPR, jenž upravuje základní zásady pracovněprávních vztahů, jedná se o dodržování zásady rovného a nediskriminačního zacházení se zaměstnanci[13]. Podstatou benefitů je, že jsou určeny obdobně pro všechny zaměstnance (beneficiáty) se srovnatelným pracovním zařazením, náročností práce apod. Za nediskriminační je považováno poskytování rozdílných benefitů o rozdílném množství zaměstnancům s rozdílným pracovním zařazením, pracovním prostředí, mírou odpovědnosti, s rozdílnou náročností práce atp.

Z pohledu ZPR je pro účely zaměstnaneckých výhod významná část šestá upravující odměňování za vykonanou práci, část sedmá, jenž analyzuje náhradu výdajů v souvislosti s výkonem práce, tj. cestovní náhrady, stejně tak část devátá, která řeší problematiku dovolené

[10] Pozn.: Mzda může být poskytována jako naturální za podmínek uvedených v § 119 ZPR, plat ovšem naturální podobu nabývat nemůže, jak vyplývá z § 109 ZPR.
[11] Pozn.: Tato zásada přispívá k větší liberalizaci pracovněprávních vztahů a k vyšší smluvní volnosti účastníků těchto vztahů. Jedna z novelizací zákoníku práce ji přeformulovala z původního „co není dovoleno, je zakázáno“, což bylo v rozporu s čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle kterého „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“, nyní je tento rozpor již odstraněn.
[12] ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní*. 2014, s. 32 - 33. ISBN 978-80-7263-851-2.
[13] Pozn.: Zaměstnavatelé musí dodržovat zásady vymezené tzv. antidiskriminačním zákonem, tj. zákon č. 198/2009, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

a v neposlední řadě desátá část, která se zabývá péčí o zaměstnance, tj. odborným rozvojem zaměstnanců. Aby ale výše uvedený výčet naplňoval podstatu nadstandardního pracovního nebo mimopracovního plnění, musí být poskytovány **nad rámec zákonné povinnosti.**[14]

2.2 Zákon o daních z příjmů

Jednoznačně nejvíce limitujícím závazným právním předpisem je ZDP, který má při poskytování zaměstnaneckých výhod odlišný daňový dopad na zaměstnavatele[15] a na zaměstnance. V rámci rekodifikace soukromého práva došlo rovněž v ZDP k množství změn včetně nové terminologie v návaznosti na pojmy používané v NOZ. Vzhledem k tématu práce je významná zejména záměna „dar“ za **„bezúplatné plnění“**, „půjčka“ za **„zápůjčka“** a místo „příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky“ se nyní používá **„příjmy ze závislé činnosti“**[16].

Při posuzování daňového řešení benefitů u zaměstnance je potřeba posoudit, zda je nebo není tento příjem předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Jedná-li se o příjem, jenž je předmětem daně, tak je potřeba dále zkoumat, zda je příjmem zdanitelným, vyňatým nebo osvobozeným. Pro toto zkoumání je klíčový § 6 ZDP. Plnění, ať už peněžní nebo nepeněžní, převyšující ustanovení § 6 odst. 7 ZDP (upravující příjmy vyňaté z předmětu daně) a § 6 odst. 9 ZDP (upravující příjmy osvobozené od daně) dani z příjmů podléhají a tvoří tak její základ daně. Od DPFO jsou osvobozena zejména plnění, která jsou poskytována ze sociálního fondu nebo z FKSP anebo taková, která jsou zaměstnavatelem poskytována na vrub daňově neuznatelných nákladů.

[14] Pozn.: V některých případech není jednoznačné, co je nadstandardní a co naopak standardní, např. pokud jde o mzdu, tak ZPR ji umožňuje poskytovat alespoň ve výši nejnižší zaručené mzdy (mzda, na niž má zaměstnanec právo podle ZPR, pracovní smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru) nebo ve výši minimální mzdy (nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu), přesto toto nelze považovat za jakýsi mzdový standard, jelikož zaměstnanci běžné dostávají mzdu vyšší.

[15] Pozn.: Sleduje-li se daňový režim na straně zaměstnavatele, pak je-li jím právnická osoba, tak nás zajímá DPPO, je-li jím fyzická osoba, pak je nutno zaměřit se na DPFO.

[16] Pozn.: Podle novelizovaného znění § 6 odst. 1 ZDP se za příjem ze závislé činnosti považují též plnění v podobě funkčních požitků.

Zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti vychází ze základu daně, který je u zaměstnance tvořen, jak Macháček uvádí, těmito následujícími položkami:[17]

Obrázek 2: Položky základu daně zaměstnance

Zdroj 2: MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2013, s. 27, ISBN 978-80-7478-000-4, vlastní zpracování

Tomuto konceptu, ve kterém se do základu daně zaměstnance pro výpočet měsíční zálohy na daň započítává i část sociálního pojištění, kterou je povinen za zaměstnance hradit ze svých prostředků zaměstnavatel, se říká zdanění prostřednictvím tzv. **„superhrubé mzdy“**. Sazba DPFO pro rok 2015 je stále 15 % a sazba DPPO je stále 19 %.

Pro zaměstnavatele je klíčový obsah ustanovení § 24 ZDP, jenž taxativně určuje, jaká poskytnutá benefitní plnění jsou **daňově uznatelným nákladem** a také § 25 ZDP, který naopak předkládá výčet **daňově neuznatelných zaměstnaneckých výhod**. Jak Pelc uvádí, tak pro vymezení daňově uznatelných, resp. neuznatelných nákladů není v případě zaměstnaneckého zvýhodnění relevantní jejich obecná definice podle ZDP, tj. výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. To znamená, že zaměstnavatel musí stanovit, zda plnění, které má v úmyslu zaměstnancům poskytnout, je plněním benefitním[18] nebo takovýmto plněním není a naplňuje tak legální definici daňového výdaje díky souvislosti plnění s výkonem práce. Např. existují plnění věrnostní, stabilizační či motivační povahy, která jsou jednoznačně spojená s pracovním výkonem, jejich výše se odvíjí od odvedené práce, její kvality a objemu, jsou proto finanční odměnou za práci, tedy daňově účinným výdajem (výdajem na dosažení, zajištění a udržení příjmů). Naproti tomu mohou existovat takové finanční odměny, které nejsou

[17] MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2013, s. 27. ISBN 978-80-7478-000-4.
[18] Pozn.: Benefitní plnění je takové plnění, které není mzdou, není její náhradou a nesouvisí s konkrétním pracovním výkonem, ale souvisí s existencí závislé činnosti zaměstnance.

formou mzdy, nesouvisí totiž s pracovním výkonem zaměstnance a jsou vypláceny např. na základě délky trvání zaměstnání, tzn., mají benefitní charakter.[19]

Jak Pelc ve své publikaci dále poznamenává, ZDP je při posuzování daňové uznatelnosti zaměstnaneckých výhod vcelku benevolentní, což dokládá § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, který umožňuje zúčastněným stranám (zaměstnavateli a zaměstnanci) volně upravit daňověprávní vztah týkající se daňové uznatelnosti výdajů na některá benefitní plnění. K tomu může dojít v případě, kdy si zúčastněné strany v individuální pracovní, manažerské aj. smlouvě, ve vnitřním předpisu či v kolektivní smlouvě s odbory stanoví, že toto příslušné plnění, které svým charakterem není podle ZDP zaměstnavatelovým daňovým výdajem (nesplňuje obecnou definici), tak přesto tímto daňově uznatelným nákladem, tj. nákladem, který snižuje základ daně zaměstnavatele, bude. Jedinou překážkou může být případné výslovné zakázání či limitování takovéhoto plnění některým z ustanovení ZDP. Nevýhodou je pak ale dopad na zaměstnance, u něhož je tento příjem daňově i odvodově nezvýhodněn, tj. podléhá zdanění.[20]

Z daňového hlediska jsou optimálním řešením takové zaměstnanecké výhody, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a zároveň se u zaměstnance jedná o příjem ze závislé činnosti osvobozený nebo vyňatý z předmětu DPFO a nepodléhající odvodům pojistného na sociální pojištění.

Otázkou je, z čeho může zaměstnavatel zaměstnanecké výhody poskytovat. Zaměstnavateli se nabízí tři možnosti jejich financování a tyto jsou taktéž zmiňované v § 6 odst. 9 ZDP:

Schéma 1: Financování zaměstnaneckých výhod

na vrub nákladů	jako čerpání příslušného fondu	z čistého zisku (v rámci jeho rozdělení)

Zdroj 3: Ustanovení § 6 odst. 9 ZDP, vlastní zpracování

[19] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 2011, s. 9. ISBN 978-80-87212-66-0.
[20] Ibidem, s. 10.

2.3 Zákony o sociálním pojištění

Zaměstnanecké výhody mohou u zaměstnanců vstupovat i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění, jehož právní úpravu zajišťuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti spolu se zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Vyměřovací základ zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je definován v § 5 odst. 1 ZPSZ, a to jako „úhrn příjmů, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudců, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění.“[21] Pro dotvoření významu definice vyměřovacího základu je potřeba seznámit se i s definicí tzv. „zúčtovaného příjmu“, která v zákoně plynule navazuje na předchozí citovanou větu prvního odstavce. Tímto příjmem se tedy rozumí „(…) plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.“ Tímto základem pro odvod pojistného zaměstnavatelem na nemocenské pojištění a na státní politiku zaměstnanosti je částka představující úhrn všech vyměřovacích základů jeho zaměstnanců na důchodové pojištění. Znění obou uvedených definic je obsahem obdobné s tím, co vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění zaměstnance podle § 3 odst. 1 ZVZP.

Z předešlého odstavce je potřeba zdůraznit, že do vyměřovacího základu zaměstnance se tedy zahrnují taková plnění v podobě zaměstnaneckých výhod, která plynou zaměstnanci **v souvislosti se zaměstnáním**, **jsou předmětem daně z příjmů**, tzn., nesmí se jednat o příjmy, jež jsou příjmy vyňatými nebo osvobozenými a jsou tzv. **„zúčtovaným příjmem“**, který může nabývat peněžní nebo nepeněžní podoby a v účetnictví nemusí nutně znamenat úbytek finančních prostředků zaměstnavatele nebo přírůstek jeho nákladů (např. poskytnutí služebního automobilu, mobilního telefonu nebo notebooku i pro soukromé účely zaměstnance).

[21] Pozn.: Toto znamená, že se na zaměstnance vyslaného do pobočky v zahraničí bude vztahovat české pojištění, zatímco jeho mzda za práci bude podléhat zdanění v místě výkonu práce a v ČR, tj. ve státě rezidence poplatníka se aplikuje metoda tzv. „vynětí s výhradou progrese“.

Ustanovení § 5 odst. 2 ZPSZ a § 3 odst. 2 ZVZP taxativně vyjmenovává příjmy, jež nevstupují do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální pojištění, přičemž do základu daně DPFO vstupují (byť do určitého zákonem stanoveného limitu). Co se týče zaměstnaneckých výhod, tak těmito deklarovanými příjmy jsou:

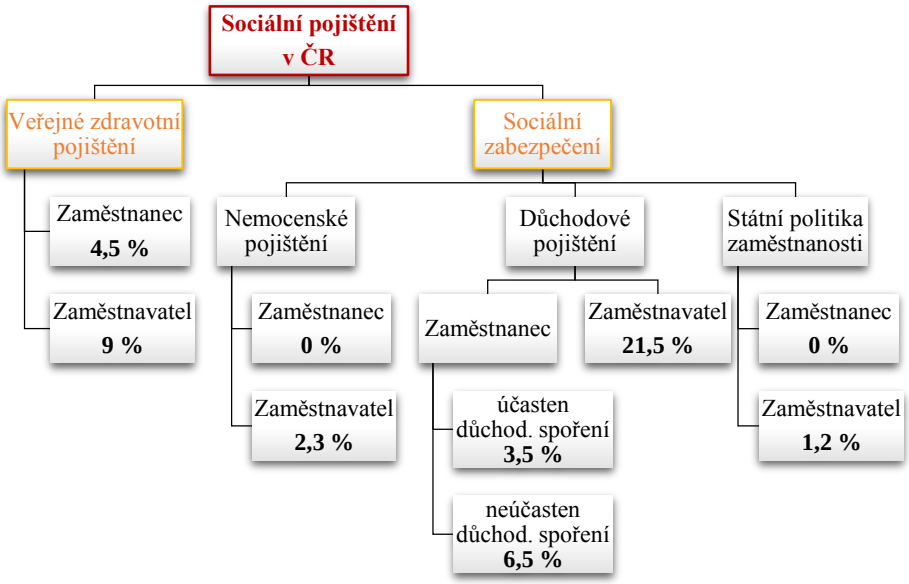
- odstupné a jiné různé odměny inkasované po skončení pracovního poměru,
- jednorázová sociální výpomoc, kterou zaměstnavatel poskytl zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých díky živelné pohromě, požáru, ekologické či průmyslové havárii anebo díky jiné mimořádně závažné události, a
- plnění poskytnuté poživateli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení pracovního poměru.

Tato skutečnost tedy vyvrací často platný předpoklad, že zákony o sociálním pojištění kopírují ZDP, tedy že to, co je u zaměstnance zdaněno daní z příjmů, podléhá rovněž odvodu pojistného na sociální pojištění. Touto výjimkou je např. výše uvedená jednorázová sociální výpomoc, která je pro zaměstnance od určitého limitu zdanitelným příjmem, ale do vyměřovacího základu pojistného zkrátka nevstupuje.

Pojištění samozřejmě neodvádí jen zaměstnanec, ale rovněž určité procento za své zaměstnance odvádí i zaměstnavatel. Ustanovení § 5a ZPSZ stanovuje, že vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu všech vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.

Následující schéma uvádí výši sazeb pojistného na sociální pojištění:

Schéma 2: Sazby systému sociálního pojištění v ČR pro rok 2015



Zdroj 4: Ustanovení § 2 ZVZP a § 7 ZPSZ, vlastní zpracování

2.4 Zákon o dani z přidané hodnoty

Některé druhy zaměstnaneckých výhod jsou podrobeny DPH, těmito výhodami jsou výhradně takové výhody, které jsou poskytované zaměstnavatelem v nefinanční podobě. Zaměstnavatel ovšem může poskytovat i řadu finančních benefitů jako finanční příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, popř. na doplňkové penzijní spoření (dále jen „penzijní připojištění“) nebo na soukromé životní pojištění, finanční příspěvek na vzdělávání, dovolenou apod., avšak tyto finanční benefity nejsou zdanitelným plněním, tedy ani předmětem DPH, a tak jejich poskytování nemá žádný dopad na DPH.

Zaměstnavatel, jenž je plátcem DPH, musí věnovat pozornost, zda by měl podle ZDPH z nefinančních benefitních plnění odvést DPH a zda si může DPH na vstupu odečíst.

Benefitní plnění, která jsou předmětem daně, jsou v ZDPH skryty v § 13 odst. 4 písm. a), kdy se za dodání zboží za úplatu považuje rovněž **použití hmotného majetku pro jiné účely než související s uskutečňováním ekonomických činností plátce**. V následujícím odstavci stejného paragrafu je uvedeno, že tímto se rozumí trvalé poskytnutí obchodního majetku (vyjma dlouhodobého majetku) zaměstnancům bez úplaty, pokud byl u tohoto majetku či jeho části ***uplatněn odpočet daně***. Ustanovení § 14 odst. 3 písm. a) ZDPH za poskytnutí služby za úplatu mimo jiné považuje **poskytnutí této služby pro účely jiné než související s uskutečňováním ekonomických činností plátce**. Následující odstavec 4 písm. a) a b) ZDPH objasňuje, co se rozumí tímto poskytnutím služby, je jím poskytnutí služby plátcem bez úplaty nebo dočasné využití obchodního majetku pro spotřebu jeho zaměstnanců, pokud byl u přímo souvisejících přijatých plnění ***uplatněn odpočet DPH***.

Základem daně se zabývá § 36 odst. 6 písm. a) a b) ZDPH, který říká, že základem daně je v případě výše specifikovaného dodání zboží cena tohoto nebo obdobného zboží, za kterou by bylo možné zboží pořídit k DUZP, nelze-li tuto cenu určit, tak je základem daně výše celkových nákladů vynaložených na dodání zboží k DUZP. V případě poskytnutí služby je základem daně výše celkových nákladů vynaložených na poskytnutí této služby k DUZP.

Sazby DPH pro rok 2015 jsou nově tři. Jednak první snížená ve výši 15 % pro zdanění např. tepla, chladu, potravin a nápojů (bez alkoholických), ubytovací služeb, dále druhá snížená ve výši 10 % pro zdanění např. kojenecké výživy a potravin pro malé děti, léky a v neposlední řadě sazba základní ve výši 21 %.

3 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

3.1 Charakteristika zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody lze definovat mnoha různými způsoby. Jednu z těchto definic publikuje Pelc ve své knize: „Jako benefity či zaměstnanecké benefity označujeme plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy; na tyto benefity není právní nárok – jsou fakultativní, nepovinné ze strany zaměstnavatele; existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu nebo dohody v individuální pracovní či podobné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popř. dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě.“[22]

Jinou definici nabízí Koubek: „**Zaměstnanecké výhody (požitky) jsou takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují.**“[23]

Na základě strategie podniku, jak uvádí Armstrong, by měl mít podnik zformovanou politiku zaměstnaneckých výhod, která stanoví typy zaměstnaneckých výhod, které budou poskytovány, a to zejména s ohledem na jejich hodnotu pro zaměstnance, na potřebu jejich konkurenceschopnosti a samozřejmě s ohledem na jejich nákladovost, dále stanoví velikost, rozsah a škálu těchto benefitních plnění. Tato politika by měla zaměstnanecké výhody harmonizovat a brát zřetel na výši celkových nákladů vynaložených na poskytování benefitů v poměru k nákladům na základní mzdy a platy.[24]

Je doporučováno, aby zaměstnavatelé na základě dotazníkového šetření nebo osobního pohovoru zjišťovali preference zaměstnanců, co se týče atraktivnosti jednotlivých typů nabízených benefitů. Vhodnou volbou zaměstnaneckých výhod může totiž podnik dosáhnout zvýšení spokojenosti a motivace svých zaměstnanců a upevnit si tak jejich loajalitu a pocit sounáležitosti s podnikem.

Nabídkou zaměstnaneckých výhod podnik ukazuje, že má zájem pečovat o zaměstnancův blahobyt, tj. např. o zaměstnancovo stravování, vzdělávání, zdraví, volný čas apod., což vede k obohacení vzájemného vztahu zaměstnavatele se zaměstnanci. Zaměstnanecké výhody zahrnují širokou škálu služeb, zboží, sociální péče a různých požitků, za jejichž pořízení by zaměstnanec

[22] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 2011, s. 7. ISBN 978-80-87212-66-0.
[23] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 2009, s. 319. ISBN 978-80-7261-168-3.
[24] ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 2009, s. 382 – 383. ISBN 978-80-247-2890-2.

jinak musel platit. Benefitní plnění tedy tvoří část příjmu zaměstnance ze závislé činnosti a jsou tedy jeho jakýmsi dodatečným zvýhodněním.

Zaměstnanecké výhody lze popsat těmito typickými vlastnostmi, jimiž se vyznačují:[25]

- nejsou závislé na zásluhách a jejich rozsah a struktura se obvykle stupňuje s rostoucím pracovním postavením zaměstnance a délkou trvání pracovního poměru v podniku,
- zpravidla nejsou poskytovány při krátkodobém pracovním výkonu, především při zaměstnání na hlavní pracovní poměr,
- často jsou zaváděny proto, že kopírují současný trend nebo určité morální závazky a nejsou podloženy racionální analýzou,
- větší podniky nabízejí širší škálu zaměstnaneckých výhod oproti těm menším, které je nabízejí zpravidla jen v omezeném počtu,
- jakmile jsou jednou zavedeny, je obtížné je zrušit, jelikož je zaměstnanci vnímají spíše jako přirozenou součást zaměstnaneckého vztahu než jako nadstandardní péči,
- mohou působit pozitivně na pracovní spokojenost zaměstnanců, vždy ale způsobují nespokojenost, jsou-li přiznávány nesystémově a ledabyle, což může vést k obvinění z nadržování, favorizování apod.,
- bývají poskytovány na základě kolektivní, pracovní nebo jiné obdobné smlouvy, popř. na základě vnitřní směrnice.

Podle Koubka lze v praxi rozpoznat tyto čtyři typy zaměstnaneckých výhod:[26]

1/ *výhody sociální povahy* orientující se na zdravotní péči o zaměstnance, dále příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění, také na péči o děti zaměstnanců (jesle, mateřské školky, dětské tábory), zaměstnanecké půjčky apod.,

2/ *výhody zkvalitňující vyžití ve volném čase* zaměřené na dotování kulturních, rekreačních a sociálních aktivit zaměstnanců apod.,

3/ *výhody zlepšující vztah k práci*, těmito výhodami může být např. péče o stravování (ve formě stravenek nebo závodního stravování), zvýhodněný nákup produktů podniku, občerstvení na pracovišti, vzdělávání hrazené podnikem apod.,

[25] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 2007, s. 338. ISBN 978-80-7179-893-4.
[26] KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních podnicích*. 2011, s. 186. ISBN 978-80-247-3823-9.

4/ *výhody spojené s postavením zaměstnance v podniku*, jako je např. používání firemního majetku i pro soukromé účely (automobil, notebook, mobilní telefon apod.).

Občas se stává, že někteří zaměstnavatelé pod záštitou zaměstnaneckých výhod prezentují to, co svým zaměstnancům ze zákona ovšem musejí poskytovat povinně. Z tohoto důvodu je potřeba si dát pozor při hodnocení, jaké vlastně benefity daný podnik poskytuje. Skutečnými zaměstnaneckými výhodami jsou totiž jen takové výhody, které zaměstnavatelé poskytují ze své vlastní iniciativy a nad rámec povinností vyplývajících ze zákona.

Důvody, kvůli nimž je odměňování zaměstnanců realizováno prostřednictvím benefitních plnění lze shrnout do následujících čtyř základních výhod:[27]

Schéma 3: Proč odměňovat zaměstnance prostřednictvím benefitních plnění

Důvody odměňování zaměstnaneckými výhodami	využití daňových úspor a úspor souvisejících s odvody sociálního pojištění, a to na straně zaměstnavatele i zaměstnance
	atraktivní nabídka zaměstnaneckých výhod přiláká zaměstnavatelům nové zaměstnance a poslouží k udržení si těch stávajících
	získání konkurenční výhody oproti zaměstnavatelům, jenž tyto výhody nenabízejí
	vybudování dobrého jména/image podniku

Zdroj 5: JANOUŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. Zaměstnanecké výhody a daně, 2005, s. 58, ISBN 80-247-1364-0, vlastní zpracování

Veškeré tyto efekty jsou pro zaměstnavatele lákavé, nýbrž nejspíš nejlákavější je možnost využití daňových výhod v podobě legálního snižování daňových i odvodových povinností. Vzhledem k tomu je pro obě strany pracovněprávního vztahu výhodnější odměňovat zaměstnance prostřednictvím zaměstnaneckých výhod namísto zvyšování jejich mzdy. Toto tvrzení lze podložit názorným zjednodušeným příkladem ***(viz příloha č. 1)***, kdy při poskytnutí benefitu v hodnotě 1.000 Kč (u zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad a u zaměstnance o příjem od DPFO osvobozen) realizuje zaměstnavatel měsíční daňovou úsporu ve výši 340 Kč na jednoho zaměstnance a tento zaměstnanec měsíčně ušetří 320 Kč oproti zvýšení mzdy o stejnou částku. Při poskytnutí benefitu tvoří čistý příjem zaměstnance **84 %** ze mzdových nákladů zaměstnavatele, kdežto při zvýšení mzdy pouze **44 %**, což je pádný důvod hovořící pro odměňování zaměstnanců nad rámec jejich mzdy spíše formou zaměstnaneckých výhod, nikoliv zvyšováním mzdy.

[27] JANOUŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 2005, s. 58. ISBN 80-247-1364-0.

Aby zaměstnanecké výhody přinášely výše uvedené výhody, pak je potřeba korigovat, popř. zvyšovat jejich efektivitu. Toho lze docílit stanovením konkrétních podnikových cílů v oblasti motivace a v dalších oblastech řízení lidských zdrojů, rovněž zjišťováním potřeb a přání zaměstnanců, porovnáváním úrovně zaměstnaneckých výhod s konkurenčními podniky, sledováním nových trendů a také prováděním občasného nezávislého auditu zaměstnaneckých výhod. Audit zaměstnavatelům umožní ověřit si zákonné podmínky a požadavky vztahující se k poskytování výhod, umožní rovněž posoudit právě jejich efektivitu a identifikovat možnosti dalších finančních úspor, napomáhá i k posouzení informovanosti a spokojenosti zaměstnanců právě s nabízenými zaměstnaneckými benefity.[28]

Navzdory všem výhodám, které benefity skýtají, je pro objektivnost patřičné uvést i jejich případná úskalí. Rizikem je samozřejmě chybná aplikace daňových a pojistných zákonů, která následně vyústí v povinnost tzv. dodanění. Při nevhodně zvoleném systému zaměstnaneckých výhod nemusí mít takový motivační vliv, jaký se od nich očekává a zaměstnanci je mohou začít vnímat jako přirozenou součást pracovního vztahu a nikoliv jako nadstandardní péči. Dalším úskalím je, že jsou často poskytovány mechanicky na základě srovnání s jinými podniky, na základě kopírování tržních trendů a nejsou tak nástrojem odměňování vycházejícím z konkrétních potřeb podniku a jeho zaměstnanců. Nejsou-li v jejich poskytování jasně stanovená pravidla, pak mohou podněcovat nespokojenost v řadách zaměstnanců, a to jestliže jejich přidělování vyvolává pocity nespravedlnosti a následně může vést k obviňování z nadřazování nebo favorizování.[29]

3.2 Klasifikace zaměstnaneckých výhod

3.2.1 Z HLEDISKA JEJICH DAŇOVÉ A ODVODOVÉ VÝHODNOSTI

Za nejzákladnější aspekt členění zaměstnaneckých výhod lze považovat daňovou a odvodovou výhodnost poskytovaných benefitních plnění pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance. Tímto členěním lze vytvořit tzv. „bloky výhodnosti“, kterými mohou být např. tyto:

[28] URBAN, Jan. *Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita* [online]. Daně a právo v praxi. 2005, č. 10. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/.
[29] Ibidem.

a) První blok = mimořádně zvýhodněné benefity

Mezi mimořádně výhodné benefity patří takové benefity, které jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance z hlediska daňové a odvodové zátěže nejvýhodnější. Náklady na poskytnuté benefity jsou pro zaměstnavatele podle ZDP daňovými výdaji[30], tj. snižují jeho daňový základ. Pro zaměstnance jsou přijaté benefity od DPFO osvobozeny, tj. nejsou zdanitelným příjmem, tudíž nezvyšují jeho základ daně a zároveň nejsou součástí ani vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění.

b) Druhý blok = částečně zvýhodněné benefity

Benefity s tzv. „dílčí výhodností“ znamenají, že jsou výhodné buďto pro zaměstnavatele nebo pro zaměstnance, tedy:

a) Benefity výhodné pouze pro zaměstnance, u nichž je tento benefitní příjem od DPFO osvobozen, a to za podmínky, že ho zaměstnavatel nehradí z daňových nákladů, ale např. ho poskytuje ze sociálního fondu[31]. Pro zaměstnavatele jsou tyto benefity tedy daňově nevýhodnými.

b) Benefity výhodné pouze pro zaměstnavatele, u nichž se jedná o náklad daňově uznatelný. Naopak u zaměstnance je toto benefitní plnění zdanitelným příjmem a zároveň příjmem zahrnovaným do vyměřovacího základu daně.

Obecné pravidlo

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci benefitní plnění ze svých nákladů, které snižují jeho základ daně z příjmů, tak je tento příjem u zaměstnance obecně považován za příjem zdanitelný a podléhající odvodu pojistného na sociální pojištění. Pokud ale zaměstnavatel poskytl plnění ze sociálního fondu nebo z FKSP, ze zisku po zdanění anebo na vrub daňově neuznatelných nákladů, tak se na straně zaměstnance zpravidla využije osvobození od DPFO a v tomto případě není benefitní plnění ani předmětem výběru pojistného na sociální pojištění. Existují ovšem některé výjimky z tohoto obecného pravidla, jež jsou zachyceny v ZDP.

[30] Pozn.: Podle ZDP je daňovým výdajem, popř. do určitého zákonem stanoveného limitu anebo je podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP daňovým výdajem na základě dohody sjednané v kolektivní smlouvě, díky rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního přepisu či na základě sjednání v individuální pracovní aj. smlouvě.

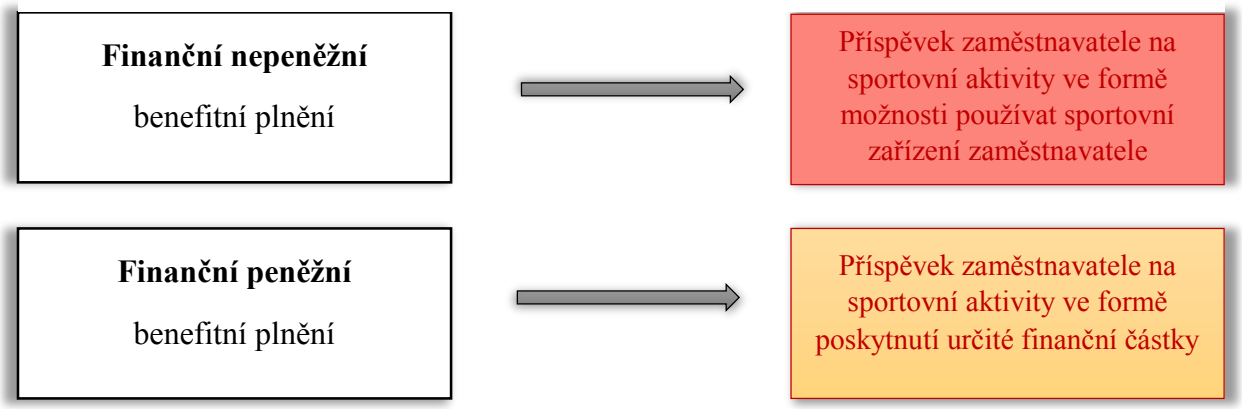
[31] Pozn.: Označení **„sociální fond“** vymezuje daňový režim, kdy výdaj není u zaměstnavatele daňovým výdajem, jedná se o výdaj ze zisku po zdanění.

3.2.2 Z HLEDISKA JEJICH CHARAKTERU

V podnikové praxi se z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance vyskytují dva odlišné typy zaměstnaneckých výhod. Vydává-li zaměstnavatel na poskytnutí benefitu finanční prostředky, pak se z jeho pohledu jedná o **finanční plnění** (např. příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění), pokud tyto finanční prostředky na zprostředkování benefitu nepotřebuje, pak jde o **plnění nefinanční** (např. poskytnutí vlastních produktů za cenu nižší než cenu obvyklou, poskytnutí služebního majetku i k soukromým účelům).

Z hlediska charakteru příjmu na straně zaměstnance se rozlišují **plnění peněžní** a **nepeněžní**. Peněžním benefitem se rozumí příjem finančních prostředků poskytnutých na konkrétní účel/benefit. U nepeněžního plnění realizovaného poskytnutím naturální výhody (např. bezplatné nebo zvýhodněné služby v oblasti zdravotní, rekreační, sportovní) logicky nejde o příjem finančních prostředků.[32]

Obrázek 3: Kombinace popsaných typů plnění při poskytování zaměstnaneckých výhod



Zdroj 6: Inspirováno -> PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011, s. 19, ISBN 978-80-87212-66-0, vlastní zpracování

3.3 Systémy benefitního odměňování zaměstnanců

Jelikož podniky nabízí zpravidla několik různých typů zaměstnaneckých výhod, tak je důležité zvolit si správný způsob jejich distribuce. V zásadě existují dva možné způsoby s různými modifikacemi, jedná se o plošný a pružný způsob přidělování zaměstnaneckých výhod.[33] Důležitým předpokladem správného fungování systému benefitního odměňování je, aby tento zavedený systém nepozbýval na své funkčnosti a transparentnosti, také by měl být efektivním, propracovaným a nepřímo motivujícím.

[32] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 2011, s. 19. ISBN 978-80-87212-66-0.
[33] KISLINGEROVÁ, Eva a kol. *Nová ekonomika - nové příležitosti?*. 2011, s. 295. ISBN 978-80-7400-403-2.

Plošný systém (fixní) představuje jednotný program pro všechny zaměstnance, který se vyznačuje tím, že zaměstnanci mají příležitost využívat všechny nabízené benefity daného podniku a záleží pouze na nich, zda je budou čerpat či nikoliv.[34] Jednoznačnou nevýhodou tohoto systému je to, že seznam nabízených výhod nemusí korespondovat s konkrétními preferencemi zaměstnanců. Zaměstnavatel tedy může nabízet i takové výhody, o které zaměstnanci nemusí projevit zájem, přičemž on již na jejich zajištění vynaložil určitou částku finančních prostředků. Plošný systém skýtá i výhody, které spočívají zejména v jeho jednoduchosti, nenáročném a nenákladném implementování a v nízkých nákladech vynaložených na jeho administraci.

K docílení spokojenosti zaměstnanců a zefektivnění systému distribuce výhod, je pro obě zúčastněné strany pracovněprávního vztahu lepší nahradit plošný systém poskytování spíše **systémem pružným (flexibilním)**, jenž umožňuje individualizovat výhody podle aktuálních preferencí jednotlivých zaměstnanců nebo určitých skupin zaměstnanců, kteří tak mají možnost volit si benefity z vytvořeného tzv. „balíčku výhod“, který obvykle pamatuje i na rodinné příslušníky. Velkou výhodou pružného systému je, že tím, že si zaměstnanci sami dle svých představ vybírají, jsou více informováni a zaměstnavatel tak zároveň zviditelní informaci o finanční náročnosti těchto benefitů. Při poskytování zaměstnaneckých výhod prostřednictvím tohoto systému je potřeba klást důraz na dodržování zásady rovnosti a nediskriminování, jelikož nesprávně nastavený systém může vést ke konfliktům uvnitř podniku. Tento systém je přizpůsobitelný měnícím se preferencím zaměstnanců, k nimž dochází zpravidla na základě věku, vzdělání, rodinného stavu apod., rovněž lze uzpůsobit různým zájmům a potřebám skupin zaměstnanců. Nespornou nevýhodou tohoto systému je složitější a dražší implementace a vyšší administrativní náročnost.[35]

V praxi se vyskytují tyto systémy distribuce zaměstnaneckých výhod, kdy není vyloučeno i prolínání plošného systému se systémem pružným:[36]

- **Jednotný program benefitů pro všechny zaměstnance podniku**, např. zvýhodněné stravování, včetně využití „nadstandardního balíčku“ určeného pro vybranou skupinu klíčových zaměstnanců a manažerů podniku. Tento balíček je poskytován nad rámec běžně nabízených benefitů za účelem udržení si klíčových pracovníků, zvýšení jejich motivace a spokojenosti, pro něž není zvýhodněné stravování dostatečně motivující.

[34] ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 2014, s. 123. ISBN 978-80-247-5212-9.
[35] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 2012, s. 326. ISBN 978-80-7400-347-9.
[36] ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. *Abeceda personalisty*. 2014, s. 193. ISBN 978-80-7263-869-7.

Nadstandardní balíček tak obsahuje např. poskytnutí služebního automobilu i k soukromým účelům apod.

- **Jednotný systém benefitů, jehož složkou jsou i některé speciální výhody cílené pro sociálně slabší zaměstnance**, což značí starost zaměstnavatele o zaměstnance s nižšími výdělky, jimž je umožněno čerpat sociální půjčky a výpomoci.
- **Cafeteria systém, systém osobních účtů nebo nově také systém virtuálních internetových účtů** představují systémy, jež pružně reagují na potřeby zaměstnanců. Jejich podstata tkví v tom, že si každý zaměstnanec může svobodně vybírat z nabídky benefitů taková benefitní plnění, která mu nejvíce vyhovují, avšak do výše jím přiděleného (zpravidla ročního) limitu. Limit může být stanoven pro všechny ve stejné nebo i v odlišné výši, díky tomu je možné účinně diferencovat zaměstnance v závislosti na jejich důležitosti a přínosu nebo také podle různých skupin zaměstnanců. Tento systém funguje tak, že je daný benefit podnikem oceněn, a to buďto v korunách nebo v bodech a v těchto jednotkách následně čerpá zaměstnanec stanovený rozpočet. Zaměstnanec díky tomu ze svého pohledu získává více, navzdory tomu, že se celkové náklady zaměstnavatele na daného zaměstnance nezvýší nebo dokonce klesnou s ohledem na daňové zatížení zvolených benefitů. Jeví se jako nejspravedlivější a finančně nejefektivnější systémy poskytování zaměstnaneckých výhod.

Některé podniky si najímají na správu cafeteria systému specializované externí společnosti, tzv. **„outsourcing“** za účelem minimalizovat vyšší náklady na administraci. Nejen na českém trhu, ale i na tom světovém velice úspěšně působí společnost Sodexo Pass[37], která nabízí stravenky Gastro Pass, také mnohoúčelové poukázky Flexi Pass nebo poukázky se specifickým zaměřením jako např. poukázka Vital Pass pro podporu péče o zdraví aj.

3.4 Fond kulturních a sociálních potřeb a sociální fond

S problematikou zaměstnaneckých výhod velmi úzce souvisí i FKSP anebo sociální fond u organizací, na které se vyhláška o FKSP nevztahuje. **FKSP** je zdrojem financování sociálních a kulturních potřeb zaměstnanců u organizačních složek státu (např. ministerstva), státních příspěvkových organizací (organizace zřízené např. právě ministerstvy) a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky (dále jen „příspěvkové organizace“),

[37] Profil společnosti. *Sodexo: Služby pro kvalitní život* [online]. © Sodexo 2014. Dostupné z: http://cz.sodexo.com/czcz/o-nas/profil-spolecnosti/skupina-sodexo.aspx.

které jej tvoří povinně podle § 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Základní příděl do fondu činí 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy[38] či náhrady platů, ale i z odměn za pracovní pohotovost. Jak uvádí Krbečková s Plesníkovou, fond je určen zaměstnancům jmenovaných organizací, kteří jsou v pracovním poměru uzavřeném dle ZPR (není určen pro osoby pracující na základě DPP nebo DPČ), příspěvek z FKSP lze poskytnout i rodinným příslušníkům (manželé, nezaopatřené děti, druh, družka, registrovaní partneři). Je stanoveno, že veškerá plnění (vyjma darů a sociálních podpor) lze z fondu poskytnout pouze v **nepeněžní formě.**[39] Státní podniky se řídí vyhláškou č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Mimo zaměstnavatele, kteří povinně zřizují FKSP působí ve sféře veřejných služeb i zaměstnavatelé, kteří mají povinnost, za účelem financování kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců, zřizovat **sociální fond**, jehož tvorbu a čerpání upravuje jím příslušný předpis. Těmito zaměstnavateli jsou např. zdravotní pojišťovny, veřejné vysoké školy a výzkumné instituce, sociální fond však mohou ke krytí zaměstnaneckých výhod zřizovat **i podnikatelské soukromé subjekty, které ho mohou tvořit z vlastní vůle, tj. dobrovolně**. Jeho tvorba se u podnikatelských subjektů neřídí žádnými pravidly, jen tím, že je tvořen *ze zisku po zdanění, a tudíž jej není možné tvořit na vrub daňově uznatelných nákladů (výdajů)* a jeho tvorba musí být zakotvena v zakladatelských listinách nebo stanovách, nebo na základě rozhodnutí valné hromady anebo jiného tomu příslušného orgánu.[40]

Podnikatelským subjektům, které dobrovolně tvoří sociální fondy k čerpání prostředků na krytí benefitních plnění, tak těm při tvorbě těchto fondů nevzniká žádný daňový náklad, což vyplývá i z účtování. Při účtování dochází k převodu účetního výsledku hospodaření (účet 431), popř. nerozděleného zisku minulých let (účet 428), tj. již po zdanění na vrub příslušného účtu účtové skupiny 42 – Fondy ze zisku a převedené výsledky hospodaření.

Tabulka 1: Účtování tvorby fondů podnikatelskými i nepodnikatelskými subjekty

Tvorba sociálního fondu	MD	D
Podnikatelský subjekt	431, 428	423 - Statutární fondy
Nepodnikatelský subjekt	431, 428	424 - Ostatní fondy

Zdroj 7: DĚRGEL, Martin. Zaměstnanecké benefity. [online]. *Dostupné z http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/zamestnanecke-benefity/ ,vlastní zpracování*

[38] Pozn.: Ustanovení § 109 odst. 3 ZPR stanovuje, kteří zaměstnavatelé poskytují jako odměnu za práci plat, těmito jsou např. jimi stát, územní samosprávné celky, státní fondy apod.
[39] KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 2014, s. 12- 13. ISBN 978-80-7263-865-9.
[40] KOLEKTIV AUTORŮ ČMKOS. Problematika odměňování a financování sociálních výdajů a dalších zaměstnaneckých výhod (benefitů) v organizacích veřejných služeb a správy: Učební text č. 8 [pdf]. 2010, s. 46 - 48. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2525.pdf.

4 ANALÝZA POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

Oblast poskytování benefitních plnění je vzhledem ke svému významu v personální činnosti předmětem nejrůznějších průzkumů. Pravidelný průzkum prováděný ING Pojišťovnou spolu se Svazem průmyslu a dopravy ČR (dále jen „SP ČR“) ukázal, jaké zaměstnanecké výhody poskytovaly podniky nejčastěji v roce 2014 v porovnání s předchozími roky. Tohoto průzkumu se zúčastnilo 171 podniků[41] ze všech krajů ČR, přičemž 99 % z nich výhody poskytuje, což je známka zdravého ekonomického prostředí. Podniky nabízí průměrně kolem 10 různých výhod, nejčastěji však platí účet za mobilní telefon a vzdělávací kurzy, jak vyplývá z průzkumu.[42]

Karel Havlíček, předseda asociace malých a středních podniků, v rozhovoru pro Českou televizi uvedl, že zatímco dříve bylo největším trendem poskytování benefitů krátkodobého hmotného charakteru (stravenek, služebních automobilů, mobilních telefonů), tak v současné době se čím dál tím více prosazují výhody charakteru dlouhodobého ve smyslu péče o zdraví, vzdělávání apod. Tento nový trend vnímá Havlíček jako dobrou zprávu, „protože si lidé, ale i zaměstnavatelé uvědomují, že investice do vzdělání je možná úplně tou nejlepší investicí, která může být, takže se to mění ve smyslu takovýchto těch krátkodobých užitných efektů do efektů dlouhodobého charakteru“.[43]

Tabulka 2: Průzkum poskytování jednotlivých zaměstnaneckých výhod od roku 2010 do roku 2014

Zaměstnanecké výhody	Procento poskytujících firem					2010 vs. 2014	
	2010	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**Změna**	**%**
Mobilní telefon	**80 %**	84 %	75 %	87 %	**89 %**	▲	**9 %**
Vzdělávání	**70 %**	78 %	82 %	85 %	**81 %**	▲	**11 %**
Zdraví (lékařské prohlídky)	**0 %**	0 %	0 %	75 %	**78 %**	▲	**78 %**
Pitný režim	**71 %**	79 %	71 %	82 %	**75 %**	▲	**4 %**
Stravenky	**75 %**	68 %	81 %	82 %	**74 %**	▼	**1 %**
Služební automobil	**75 %**	80 %	75 %	76 %	**74 %**	▼	**1 %**
Věcné dary/jednorázové odměny	**57 %**	64 %	64 %	71 %	**71 %**	▲	**14 %**
Příspěvek na penzijní připojištění	**60 %**	71 %	74 %	68 %	**68 %**	▲	**8 %**
Příspěvek na životní pojištění	**39 %**	54 %	43 %	53 %	**49 %**	▲	**10 %**

[41] Pozn.: Vzorek 171 podniků se stával z 27 % z podniků s počtem zaměstnanců do 49, z 33 % z podniků s 50 – 250 zaměstnanci a nakonec z 39 % z podniků se zaměstnanci nad 250.

[42] ŠTĚRBOVÁ, Kateřina. ING POJIŠŤOVNA. *Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize: Employee benefits ČR* [pdf]. Praha, 2014. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf.

[43] *Zaměstnanecké benefity* [Přepis z vysílání České televize]. 2014. Dostupné z: http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1096902795-studio-6/214411010100904/obsah/347712-zamestnanecke-benefity.

Sport	**33 %**	32 %	39 %	40 %	**42 %**	▲	**9 %**
13. plat	**32 %**	37 %	37 %	39 %	**39 %**	▲	**7 %**
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	**24 %**	31 %	35 %	36 %	**39 %**	▲	**15 %**
Kultura	**29 %**	28 %	33 %	41 %	**35 %**	▲	**6 %**
Zaměstnanecké půjčky	**31 %**	32 %	36 %	38 %	**34 %**	▲	**3 %**
Očkování proti chřipce	**24 %**	28 %	25 %	35 %	**27 %**	▲	**3 %**
Příspěvek na dovolenou	**20 %**	24 %	28 %	32 %	**27 %**	▲	**7 %**
Dny volna, tzv. „sick days“	**0 %**	0 %	0 %	30 %	**25 %**	▲	**25 %**
Flexi - poukázky	**14 %**	13 %	12 %	24 %	**26 %**	▲	**12 %**
Příspěvek na cestování do zaměstnání	**14 %**	20 %	15 %	22 %	**20 %**	▲	**6 %**

Zdroj 8: Mezi benefity v ČR dominuje vzdělání. Svaz průmyslu a dopravy ČR: Zástupce těch, kteří vytvářejí hodnoty *[online]. © 2009 Svaz průmyslu a dopravy ČR. Dostupné z: http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani, vlastní zpracování*

Tato tabulka prezentuje výsledky průzkumu, z něhož je zřejmé, že mezi výhodami v loňském roce opět dominovaly mobilní telefony (89 %) a vzdělávání (81 %), poprvé se mezi top 3 benefity zařadily i investice do zdraví zaměstnanců v podobě lékařských prohlídek (78 %). Právě lékařské prohlídky zaznamenaly oproti výchozímu roku 2010 dramatický nárůst, protože v roce 2010 až 2012 se v nabídce zaměstnaneckých výhod vůbec nevyskytovaly. Nabídka téměř všech benefitů se oproti roku 2010 zvýšila, opravdu nepatrný propad o 1 % zaznamenaly pouze stravenky (74 %) a služební automobil využívaný i k soukromým účelům (74 %), což není nic dramatického, jelikož je nabízely stále přibližně tři čtvrtě firem. Poslední dva zmíněné benefity tak spolu s podporou pitného režimu zaměstnanců ve formě poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti představovaly jakýsi standard mezi benefity. Za posledních 5 let posílilo u zaměstnavatelů na oblíbenosti o 14 % poskytování věcných darů/jednorázových odměn (71 %) a posílila také o 10 % nabídka příspěvků na soukromé životní pojištění (49 %). Přes dvě třetiny firem přispívalo zaměstnancům na penzi (68 %), což představovalo oproti roku 2010 8% nárůst.

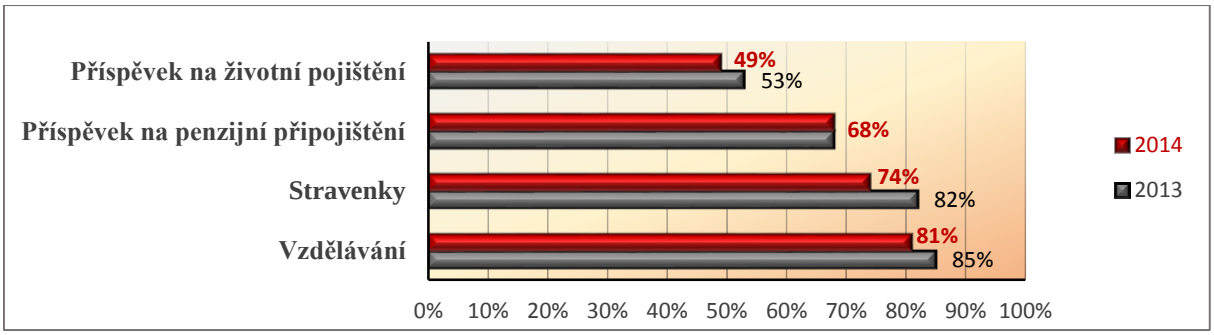
Vedle obvyklých výhod začínaly české podniky nabízet i méně tradiční výhody. Oproti roku 2010, kdy tato výhoda nebyla vůbec poskytována, mezi benefitní plnění úspěšně vstoupily i placené dny volna během nemoci, tzv. „sick days“. Rovněž stojí za zmínku 15% nárůst od roku 2010 benefitu péče o zdraví v podobě umožnění zaměstnancům zvýhodněného nákupu vitamínů, rehabilitací, masáží apod. I 12% vzrůst Flexi - poukázek není zanedbatelný, protože těmito příspěvky na nejen volnočasové aktivity zaměstnavatelé podporují vyvážení pracovního a osobního života svých zaměstnanců a v načerpání nové energie a odpočinku.

4.1 Poskytování daňově uznatelných výhod

Usuzuji, že může být zajímavé zanalyzovat, zda zaměstnavatelé poskytují benefitní plnění spíše daňově zvýhodněná nebo nezvýhodněná. Je-li k dosažení daňové uznatelnosti nutné splnit určitou zákonem stanovenou podmínku nebo limit, pak se v následujícím zkoumání uvažuje vyhovění zákonu. Východiskem pro rozdělení benefitů je neexistence § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, tj. daňová uznatelnost výhod nevyplývá z práv zaměstnanců sjednaných v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, v pracovní nebo obdobné smlouvě (výjimkou jsou příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění), jelikož se jedná o individuální rozhodnutí daných zaměstnavatelů. Rovněž se neuvažuje existence § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP, a to že zaměstnavatelé nemají k dispozici vlastní rekreační, vzdělávací, sportovní aj. zařízení.

Porovnáváme-li rok 2014 s rokem předchozím, pak zjistíme, že nabídka téměř všech daňově uznatelných benefitů poklesla, vyjma příspěvku na penzijní připojištění, který zůstal na své původní hodnotě 68 %. Mezi TOP 3 nejčastěji poskytovanými daňově uznatelnými výhodami v obou letech kralovala podpora vzdělávání, stravenky a příspěvky na penzi. Daňovými výdaji jsou v oblasti vzdělávání veškeré výdaje vynaložené na prohlubování a zvyšování kvalifikace (ať už jde o plnění peněžní nebo nepeněžní) související s předmětem činnosti zaměstnavatele a rovněž na rekvalifikaci zaměstnanců. Tento benefit zaznamenal drobný propad o 4 % oproti roku 2013, v roce 2014 ho ale stejně nabízelo skvělých 81 % firem a budoucnost tohoto benefitu je predikována ještě zářivější. ***„Z výsledků průzkumu je patrné, že zájem o podporu vzdělávání, jako o benefit poskytovaný pracovníkům, bude u zaměstnavatelů dále narůstat. Jeho rozšíření v příštím roce plánuje 11 % firem,“*** uvedl Radek Špicar, viceprezident SP ČR.[44]

Graf 1: Poskytované daňově uznatelné zaměstnanecké výhody v letech 2013 a 2014



Zdroj 9: Vlastní zpracování na základě průzkumu ING Pojišťovny a SP ČR, Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf

[44] Mezi benefity v ČR dominuje vzdělání. *Svaz průmyslu a dopravy ČR: Zástupce těch, kteří vytvářejí hodnoty* [online]. © 2009 Svaz průmyslu a dopravy ČR. Dostupné z: http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani.

Pokles téměř všech zaměstnavatelem nabízených daňově uznatelných benefitů je překvapující, jelikož si o ně zaměstnavatel může upravit, resp. snížit svůj daňový základ a zároveň svým zaměstnancům může zvýšit jejich životní úroveň a nabídnout jim příznivější pracovní podmínky, čímž může podpořit i jejich pracovní nasazení. Je tomu tak nejspíš proto, že je pro podniky v určitých situacích výhodnější, když je pro ně daný benefit daňově neuznatelný, jelikož je pak zpravidla u zaměstnance od DPFO a odvodů na sociální pojištění osvobozen, což pro podnik znamená, že ho tento nedaňový náklad stojí pouze 19 % na DPPO, zatímco pokud by byl tento benefit pro podnik daňově uznatelným nákladem a u zaměstnance by byl zdanitelným příjmem, pak by ho tento benefit stál 34 % (povinné odvody zaměstnavatele na sociální pojištění za zaměstnance).

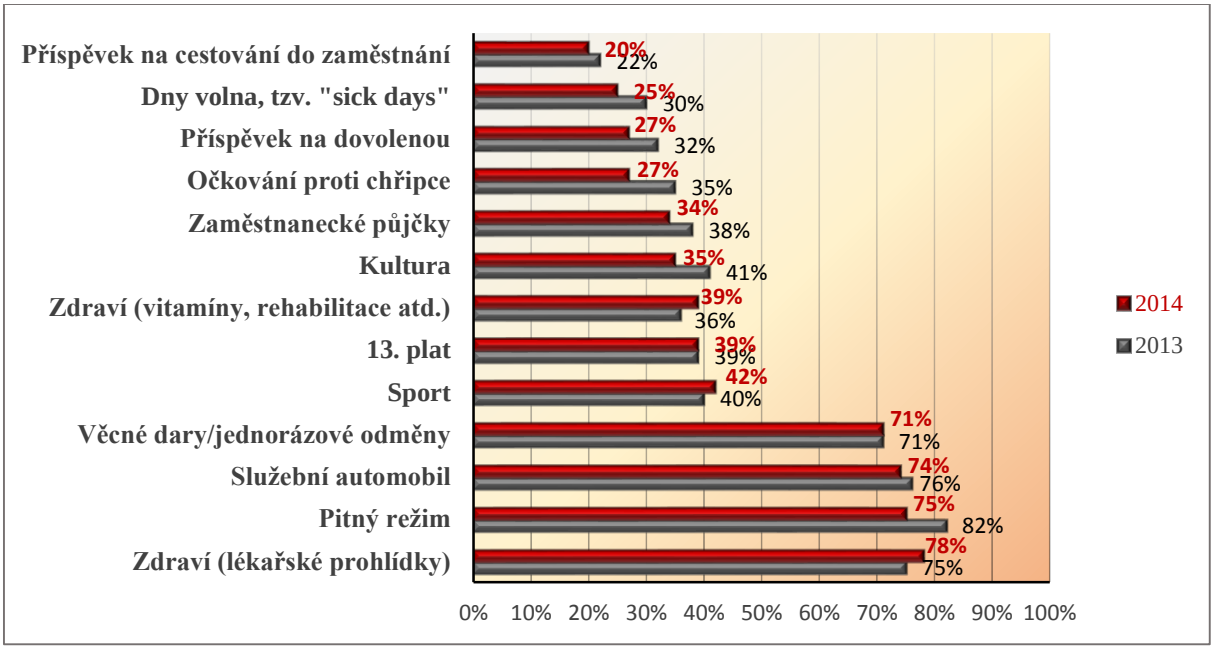
Jak prognózují odborníci v odkazovaném průzkumu, tak v blízké budoucnosti se dále očekává mírný růst příspěvků na penzi zaměstnanců[45] a rovněž na jejich soukromé životní pojištění, a to o 6 %, resp. 4 %. Růst těchto příspěvků je pro zaměstnance znakem, že zaměstnavatel myslí i na jejich finanční zajištění v budoucnosti. [46]

4.2 Poskytování daňově neuznatelných výhod

Možnost využívat služební telefon i k soukromým účelům (89 %), stejně tak i automobil (74 %) patřily k nejčastěji poskytovaným výhodám, jež pro zaměstnavatele představují daňově neuznatelné náklady zvyšující jeho základ daně, potažmo výši jeho daňové povinnosti. Nejpatrnější meziroční propad z 82 % na 75 % postihl finanční/nepeněžní benefit týkající se zajištění nealkoholických nápojů zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti[47], přesto se tento benefit nacházel mezi daňově nezvýhodněnými na třetí příčce nejčastěji nabízených. Další větší propad zaznamenalo nepeněžní plnění ve formě příspěvku na kulturu, a to přibližně o 6 %. Věcné dary zaměstnancům a jednorázové odměny za nadstandardní výkon zaměstnanců poskytovalo v obou letech 71 % dotázaných podniků. Naopak poskytování mobilních telefonů i zajištění nadstandardní zdravotní péče, ať už v podobě lékařských prohlídek, masáží nebo příspěvků na nákup vitamínů, meziročně vzrostlo o cca 3% body. V oblasti péče o zdraví klesl o 8 % příspěvek na očkování zaměstnanců proti chřipce.

[45] Pozn.: Zaměstnavatel může od roku 2013, kdy proběhla daňová reforma, přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření nebo na penzijní pojištění.
[46] ŠTĚRBOVÁ, Kateřina. ING POJIŠŤOVNA. *Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize: Employee benefits ČR* [pdf]. Praha, 2014. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf.
[47] Pozn.: Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnancům na pracovišti pitnou vodu (ať už v zásobnících nebo v PET lahvích) a ochranné nápoje, pak je tento benefit daňově uznatelný.

Graf 2: Poskytované daňově neuznatelné zaměstnanecké výhody v letech 2013 a 2014



Zdroj 10: Vlastní zpracování na základě průzkumu ING Pojišťovny a SP ČR, Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf

Podle průzkumu by měly příspěvky na zdraví a sport zaznamenat v budoucnu lehký procentní růst, a to o 6 %, resp. 4 %. Jediným benefitem, u něhož se očekávat mírný pokles, a to o 3 %, je poskytování služebního automobilu i k soukromým účelům.[48]

Po celkovém zhodnocení trendů v poskytování zaměstnaneckých výhod je pozoruhodné, že se mezi devatenácti nejčastěji nabízenými benefity u 171 oslovených podniků nachází pouze čtyři benefity, které jsou z pohledu podmínek stanovených v ZDP pro zaměstnavatele daňově účinné. Buď je tomu tak díky nízké orientaci zaměstnavatelů v daňových zákonech nebo naopak zaměstnavatelé vědí, co dělají a je v tom promyšlený záměr, jak na daních ušetřit.

[48] ŠTĚRBOVÁ, Kateřina. ING POJIŠŤOVNA. *Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize: Employee benefits ČR* [pdf]. Praha, 2014. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf.

5 DESKRIPCE A DAŇOVÉ DOPADY VYBRANÝCH TYPŮ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

V současné době je poskytování zaměstnaneckých výhod pro drtivou většinu podniků běžnou záležitostí a mohou vybírat z jejich široké palety. V této kapitole je věnován prostor nejprve tradičním příspěvkům na stravování, dále jsou rozebrány perspektivní příspěvky na vzdělávání a v neposlední řadě jsou probrány příspěvky na spoření na penzi zaměstnanců.

5.1 Příspěvky na stravování

Stravování je jednou ze základních lidských potřeb, která se promítá do pracovněprávních vztahů tím, že je zaměstnavatel podle ZPR zavázán svým zaměstnancům **umožnit** během pracovní doby stravování. Toto je v zájmu i samotného zaměstnavatele, jelikož hladový zaměstnanec nebude mít zřejmě takový pracovní výkon jako nasycený zaměstnanec. Zaměstnavatel může poskytovat benefity týkající se zvýhodněného stravování hned několika způsoby, jedním z nich je provoz **vlastního stravovacího zařízení** anebo zajištěním závodního stravování **prostřednictvím jiných subjektů**, tj. *uzavřením smlouvy se specializovaným stravovacím zařízením* nebo *poskytováním* oblíbených *stravenek*.

Příspěvek na stravování je jednou z nejrozšířenějších zaměstnaneckých výhod a v roce 2014 jej poskytovalo 74 % dotázaných podniků. Povinnost umožnit zaměstnancům stravování je zakotvena v liteře ZPR a konkrétně podle jeho § 236 odst. 1 je zaměstnavatel povinen umožnit stravování zaměstnancům ve všech směnách, přičemž tuto povinnost nemá jedině vůči zaměstnancům vyslaným na služební cestu. Umožněním stravování se v tomto smyslu rozumí poskytnutí adekvátního pracovního volna, resp. pauzy na svačinu nebo oběd, starost o zajištění samotného jídla je tedy obecně ponechána na zaměstnanci. Z druhého odstavce téhož paragrafu vyplývá, že potencionální povinnost **zajistit** závodní stravování zaměstnancům je výhradně fakultativním rozhodnutím zaměstnavatele, který si tuto povinnost sám stanovil v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. Podle odst. 3 paragrafu 236 ZPR může být zaměstnavatelem v této smlouvě nebo předpisu dobrovolně stanoveno, že cenově zvýhodněné stravování bude poskytovat i bývalým zaměstnancům[49], zaměstnancům na dovolené anebo i zaměstnancům během jejich dočasné pracovní neschopnosti.

[49] Pozn.: Bývalým zaměstnancům, kteří u daného zaměstnavatele pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu.

5.1.1 DAŇOVÉ A ÚČETNÍ ŘEŠENÍ U ZAMĚSTNAVATELE

Výše nákladů, kterou si zaměstnavatel může zahrnout do daňově uznatelných nákladů, se odvíjí od konkrétního způsobu, jakým je toto stravování zabezpečováno, čemuž se věnuje § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Také z pohledu uplatňování DPH je rozhodující způsob zajištění stravování zaměstnancům, ve všech případech se ale použijí principy ZDPH vymezené pro oblast poskytování služeb.

1/ Stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení závodního stravování

Z hlediska daně z příjmů

Mimořádně zvýhodněný benefit. Má-li zaměstnavatel k dispozici vlastní, popř. pronajaté prostory, v nichž jeho zaměstnanci nebo jiné subjekty provozují kuchyni, jídelnu, popř. kantýnu či jiné zařízení, jsou jeho **daňově uznatelnými náklady ty náklady, které vynaložil na provoz** těchto zařízení, jak stanovuje § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP podle bodu 17 pokynu GFŘ č. D-6 k tomuto paragrafu. Podnik si tedy může do svých výdajů (nákladů) vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmů uplatňovat jak odpisy movitého vybavení kuchyně a jídelny a odpisy z nemovitosti, tak dále mzdy, náklady na opravy a údržbu majetku, na spotřebu elektrické energie, plynu, vody atd.[50]

V ZDP se pro toto závodní stravování neuvádí žádná daňová omezení výdajů, proto daňová uznatelnost těchto výdajů platí nejen pro stravování zaměstnanců, ale rovněž pro stravování důchodců, tj. bývalých zaměstnanců. Nejsou ani daňová omezení v dalších případech uvedených v § 236 odst. 3 ZPR, tj. pro zaměstnance na dovolené nebo v dočasné pracovní neschopnosti.

Náklady vynaložené na pořízení potravin potřebných pro výrobu jídel jsou náklady daňově účinnými do výše hodnoty potravin, kterou uhradili zaměstnanci i důchodci, resp. strávníci. Vzhledem k tomu, že je cena pro strávníky po určité období obvykle fixována na sjednanou cenu např. v kolektivní smlouvě, tak vlivem pohybu cen surovin může docházet k rozdílům mezi cenou jídla, kterou hradí zaměstnanec a nákladovou cenou spotřebovaných surovin, kterou hradí zaměstnavatel. Případnou ztrátu může hradit zaměstnavatel z prostředků ze sociálního fondu nebo se stane součástí daňově neuznatelných nákladů.[51]

[50] MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2013, s. 45. ISBN 978-80-7478-000-4.
[51] ŠTEINFELD, Jakub a Pavel GALUŠKA. *Zaměstnanecké výhody a daně.* 2004, s. 87 – 88. ISBN 80-86395-81-2.

Z hlediska daně z přidané hodnoty

Je-li poskytovatel závodního stravování plátcem DPH, pak je toto stravování zdanitelným plněním, jestliže jsou s podáváním jídel spojeny doplňkové služby jako např. poskytnutí prostor ke konzumaci jídla včetně jejich vybavení nábytkem, nádobím, příbory atd. Zaměstnavatel má plný nárok na odpočet daně na vstupu z nakoupených plnění pro potřeby závodního stravování, a to jak z hodnoty pořízených surovin, tak z veškerých nákladů vynaložených na provoz stravovacího zařízení včetně poplatků za zajištění tohoto stravování. Zaměstnavateli však současně vzniká povinnost odvést DPH na výstupu z ceny vydaných jídel zaměstnancům. Základem daně je v souladu s ustanovením § 36 ZDPH částka přijaté úplaty za oběd od zaměstnanců, popř. důchodců snížená o daň (daň se vypočte shora).[52] Stravovací služba se zdaňuje základní sazbou daně ve výši 21 %, neboť není uvedena v příloze č. 2 k ZDPH.

ÚČETNÍ ŘEŠENÍ

Zaměstnavatel (plátce DPH) provozuje vlastní stravovací zařízení za účelem poskytování stravování svým zaměstnancům, přičemž jeho měsíční náklady spojené s provozem tohoto zařízení jsou uvedeny v tabulce č. 3. Zaměstnavatel netvoří sociální fond, FKSP ani jiný obdobný fond.

Hodnota potravin na jeden oběd činí 40 Kč, přičemž zaměstnanec si hradí 35 Kč a zbylou část hradí zaměstnavatel ze svých nedaňových nákladů. Za měsíc se uvaří 10.000 obědů.

Tabulka 3: Účtování o závodním stravování zaměstnanců ve vlastním, popř. pronajatém stravovacím zařízení

Doklad	Obsah účetního případu	Částka	MD	D
PFA	Spotřeba elektrické energie, plynu a vody	35.000 Kč	502	321
		7.350 Kč	343	321
PFA	Nákup drobného majetku do vybavení kuchyně	20.000 Kč	501	321
		4.200 Kč	343	321
PFA	Nákup potravin => vyskladnění surovin na vaření	350.000 Kč	501.A	321
		50.000 Kč	501.B	321
		60.000 Kč	343	321
VÚD	Odpisy DHM patřícího ke kuchyni	5.000 Kč	551	082
VÚD	Mzdy kuchařů a ostatního personálu	200.000 Kč	521	331
VÚD	ZP a SZ hrazené zaměstnavatelem 34 %	68.000 Kč	524	336
VÚD	Tržby od zaměstnanců za obědy	289.240 Kč	211	602
		60.760 Kč	211	343

Zdroj 11: Inspirováno -> DĚRGEL, Martin. Stravné a stravování v účetnictví a daních [online]. 2010. ISSN 1211-7307. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d25839v34199-stravne-a-stravovani-v-ucetnictvi-a-danich/, vlastní zpracování

[52] HAVEL, Tomáš. *Zaměstnanecké benefity a DPH* [online]. 2010. ISSN 1211-7293. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d16841v19755-zamestnanecke-benefity-a-dph/.

Základ daně ve výši 400.000 Kč uvedený na faktuře za nákup potravin je nutné v účetnictví rozdělit na daňově uznatelnou a daňově neuznatelnou část, jelikož náklady na nákup potravin jsou daňově uznatelné pouze do výše přijaté úhrady od zaměstnanců za obědy, která zde činí 350.000 Kč. Z tohoto důvodu je vhodné použít pro účtování nákupu potravin analytickou evidenci účtu 501 - Spotřeba materiálu, kdy se na vrub účtu 501.A zachytí částka z faktury za nákup potravin ve výši příspěvku od zaměstnanců, tj. ve výši 350.000 Kč jakožto daňově uznatelný náklad a zbylá částka ve výši 50.000 Kč se zachytí na účtu 501.B jakožto daňově neuznatelný náklad, tj. náklad nad výši úhrady od zaměstnanců.

Příspěvky od zaměstnanců představují úplatu včetně DPH. Z přijatých plnění od zaměstnanců máme povinnost odvést daň na výstupu vyčíslenou na výši 60.760 Kč výpočtem shora, tj. 350.000 Kč * 0,1736[53].

2/ Závodní stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Z hlediska daně z příjmů

Částečně zvýhodněný benefit. Nemá-li zaměstnavatel k dispozici vlastní stravovací zařízení anebo jej nechce sám provozovat, pak musí přistoupit k zajištění stravování jinou cestou, tj. uzavřít **smlouvu se specializovaným stravovacím zařízením** nebo může podporovat stravování svých zaměstnanců prostřednictvím **poskytováním stravenek**.

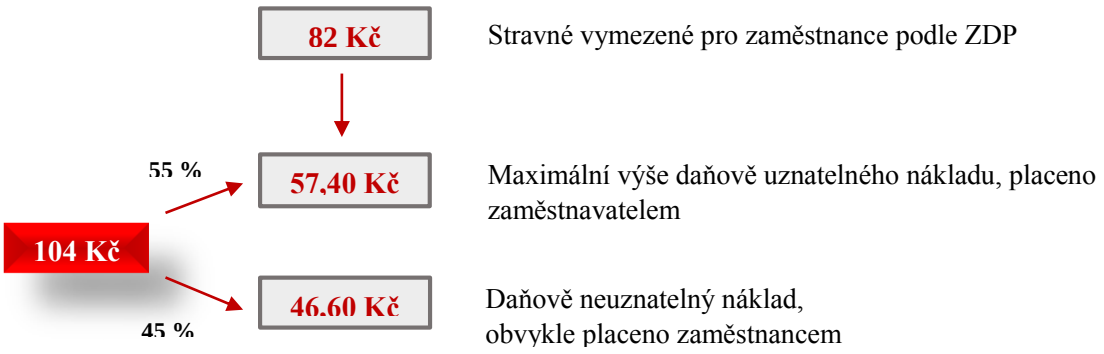
Pro oba dva způsoby zajištění závodního stravování platí totožná úprava v ZDP. Podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP je daňově účinným příspěvek zaměstnavatele až do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla (v úrovni bez DPH) v průběhu jedné směny[54], maximálně ale do 70 % výše stravného při trvání tuzemské služební cesty v rozmezí od 5 do 12 hodin za každý kalendářní den. Podle § 3 vyhlášky č. 328/2014 Sb. MPSV upravující výši stravného na služebních cestách a s tím spojený příspěvek na stravování se výše stravného podle § 176 odst. 1 ZPR pro tuto délku služební cesty a s platností od 1. ledna 2015 nově pohybuje v rozmezí od 69 Kč do 82 Kč.

Přistoupíme-li k úhradě ve výši horní hranice sazby, pak maximální daňově uznatelná výše příspěvku bude rovna 57,40 Kč (70 % z 82 Kč). Zároveň je potřeba vzít v potaz další omezení, a to že tento příspěvek nemůže být vyšší než 55 % ceny hlavního jídla. V případě, že by chtěl

[53] Pozn.: Podle § 37 odst. 2 ZDPH se daň vypočte ze zdanitelného plnění včetně daně vynásobením koeficientu zjištěného tímto způsobem 21/121 a zaokrouhlením na čtyři desetinná místa, tj. koeficientem ve výši 0,1736.
[54] Pozn.: Směnou se rozumí podle § 78 odst. 1 písm. c) ZPR část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen podle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

zaměstnavatel přispívat nad rámec zákona, pak se bude jednat o jeho nedaňový náklad. Z uvedených pravidel vychází jako maximální hranice příspěvku při zachování daňové účinnosti nákladů cena jídla ve výši 104,36 Kč (nejblíže je stravenka v nominální hodnotě 104 Kč).

Obrázek 4: Daňově nejvýhodnější hodnota stravenky



Zdroj 12: Nejvýhodnější stravenka Ticket Restaurant má hodnotu 104 Kč. Edenred [online]. 2015 [cit. 2015-08-04]. Dostupné z: http://www.edenred.cz/ContentHandlers/News-Detail.aspx?ID=4792&Section=Client, vlastní zpracování

Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP dále stanovuje, že příspěvek zaměstnavatele na stravování lze uplatnit jako daňově uznatelný náklad pouze, pokud přítomnost zaměstnance v práci během směny trvá přinejmenším 3 hodiny. Dále se v tomto paragrafu píše, že příspěvek na stravování lze uplatnit jako daňový náklad na další jedno jídlo, pokud je délka směny v úhrnu s povinnou přestávkou delší než 11 hodin. Příspěvek však nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, jimž v průběhu směny vznikl nárok na stravné v souvislosti se služební cestou podle ZPR. Jak píše Macháček ve své publikaci, tak příspěvek na stravování bývalých zaměstnanců a zaměstnanců na řádné dovolené není daňově uznatelným nákladem.[55]

Vše výše uvedené k příspěvkům na stravování se vztahovalo k plněním, které mají u zaměstnanců ***nepeněžní podobu***. Zaměstnavatelé však mohou svým zaměstnancům poskytovat rovněž příspěvek na stravování v podobě ***peněžního plnění***, pak tento příspěvek ale nelze zahrnout do daňových nákladů, a to ani v případě, kdy právo zaměstnance na takové plnění vychází z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné obdobné smlouvy. Tento peněžní příspěvek může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, z FKSP, z čistého zisku anebo na vrub nedaňových nákladů, jak uvádí autoři Čornejová a Pelech.[56]

STRAVENKY

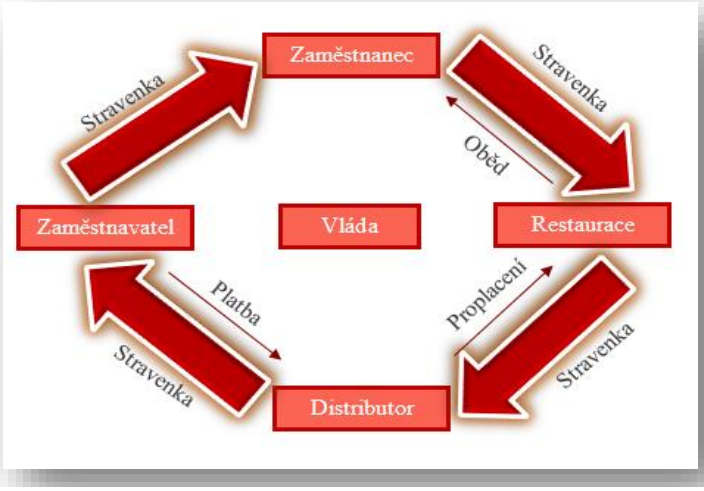
Stravenkou se rozumí příspěvek zaměstnavatele na stravování poskytovaný skrze poukázky, které může zaměstnanec uplatňovat u vybraných subjektů za vybrané zboží. Takováto

[55] MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2013, s. 47. ISBN 978-80-7478-000-4.
[56] ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. *Abeceda personalisty*. 2014, s. 213. ISBN 978-80-7263-869-7.

poukázka může mít jak klasickou papírovou podobu, tak podobu elektronické platební karty, na níž zaměstnavatel nahrává zaměstnanci hodnotu příspěvku na stravování.

Stravenka během doby své existence podstupuje následující kolečko:

Obrázek 5: Koloběh stravenek



Zdroj 13: WANJEK, Christopher. FOOD AT WORK: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases [pdf]. Geneva, 2005, s. 163. ISBN 92-2-117015-2. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221170152_en.pdf, vlastní zpracování

Společnost vydávající stravenky (distributor) na základě objednávky prodá zaměstnavateli sjednaný počet stravenek v určité nominální hodnotě, a to přibližně o 4 %[57] dráž. Podnik následně nakoupené stravenky distribuuje mezi své zaměstnance, a to zpravidla za 45 % z hodnoty vytištěné na stravence nebo za méně, uhradí-li zbytek ze sociálního fondu, FKSP nebo z čistého zisku. Zaměstnanci obdržené stravenky utratí v restauracích nebo v obchodech s potravinami. Cenu za tyto stravovací služby uhradí právě stravenkou, která pro ně představuje peněžní ekvivalent. Obchodník, jenž stravenku jako platbu přijal, promění vyinkasované stravenky za peníze u distributora, který si za tuto službu strhává svou smluvně sjednanou provizi.[58] Uprostřed tohoto koloběhu figuruje stát, který zastřešuje celý tento systém po legislativní stránce a vytváří legislativní podmínky v podobě daňových výhod, kterými stimuluje okolí pro zapojení se do tohoto systému.

Nominální hodnota stravenky není nijak omezena, záleží jen na rozhodnutí samotného zaměstnavatele, v jaké výši bude stravenky poskytovat. Při současné zákonné úpravě se jeví jako nejvýhodnější stravenka v hodnotě 104 Kč, jelikož při této hodnotě zaměstnavatel i zaměstnanec dosáhnou maximální daňové úspory. Běžná výše hodnoty stravenky je volitelná

[57] MAREŠOVÁ, Ilona. *Stravenka jako benefit především pro zaměstnance?* [pdf]. 2014. Dostupné z: http://www.adelka.cz/files/53352aafa50aa.
[58] DUDA, Jiří. *Zaměstnanecké výhody v systému motivace zaměstnanců*. 2005, s. 20 – 21. ISBN 80-7157-895-9.

v rozmezí od 30 Kč do 100 Kč, a to po 1 Kč, na přání zákazníků jsou distributoři schopni zajistit stravenky i o vyšší nominální hodnotě než je 100 Kč. Stravenky mají zpravidla omezenou platnost na jeden rok.

Mezi nejvýznamnější distributory patří v České republice společnosti Sodexo Pass ČR, a. s., Edenred CZ, s. r. o. a Le Chèque Déjeuner, s. r. o. Tyto společnosti mají ve své nabídce jak stravenky, tak i poukázky, které pokrývají rozsáhlou škálu zaměstnaneckých výhod.

Stravenky jsou u zaměstnanců velmi oblíbené, jelikož jim dávají nejvíce svobody ve výběru. Nemusí je totiž využívat jen ve stravovacích zařízeních, ani výhradně pouze v době oběda a dokonce za ně mohou nakupovat i potraviny ve vybraných obchodech. A jsou oblíbené i u zaměstnavatelů, jelikož pro ně znamenají nejmenší administrativní zátěž a zaměstnanci jsou spokojení.

Z hlediska daně z přidané hodnoty

Jsou-li zaměstnavatel i dodavatel stravování plátci daně, pak v případě zajištění stravování zaměstnancům **prostřednictvím nákupu stravování od jiného zařízení**, tato služba podléhá základní sazbě DPH ve výši 21 %. Zaměstnavatel si na vstupu může uplatnit odpočet DPH v plné výši z faktury za jídlo vystavenou stravovacím zařízením a jeho zdanitelným plněním na výstupu je částka uhrazená zaměstnanci za jídlo. Nakupuje-li ale zaměstnavatel svým zaměstnancům hotová teplá jídla v obalech a dodává-li jim je bez poskytování jiných doplňkových služeb přímo na pracovišti, pak se jedná o zabezpečení stravování formou dodání zboží, u kterého lze uplatnit sníženou sazbu daně ve výši 15 %.[59] V případě zajištění stravování **prostřednictvím stravenek**, tedy prostřednictvím nákupu a prodeje cenin, se nejedná o zdanitelné plnění, jelikož podle § 4 odst. 2 ZDPH nejsou tyto platební prostředky[60] nahrazující peníze považovány za zboží. Zdanitelným plněním, z něhož si může zaměstnavatel uplatnit odpočet daně na vstupu, je výhradně provize, kterou mu naúčtoval vydavatel stravenek (distributor).[61]

[59] MACHÁČEK, Ivan. *Stravování zaměstnanců z pohledu daně z příjmů a daně z přidané hodnoty* [online]. 2011. ISSN 1211-7293. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34051v43528-stravovani-zamestnancu-z-pohledu-dane-z-prijmu-a-dane-z-pridane/.
[60] Pozn.: Poskytnutí příspěvku na stravování v podobě peněžního plnění nemá z hlediska DPH žádné dopady.
[61] ŠTEINFELD, Jakub a Pavel GALUŠKA. *Zaměstnanecké výhody a daně.* 2004, s. 89 – 90. ISBN 80-86395-81-2.

ÚČETNÍ ŘEŠENÍ: Smlouva s jiným zařízením

Zaměstnavatel (plátce DPH) má v nedaleké restauraci (plátce DPH) zajištěné stravování pro své zaměstnance. Smluvená cena je 72,60 Kč (60 Kč plus 21 % DPH, tj. 12,60 Kč) za každé jedno jídlo, kterou restaurační zařízení každý měsíc vyúčtovává zaměstnavateli za vydané obědy. Těchto obědů bylo v daném měsíci vydáno 100 ks. Zaměstnanci mají nárok na zvýhodněný oběd za 24 Kč, po konci každého měsíce jsou jim tyto obědy vyúčtovány formou srážky ze mzdy. Zaměstnavatel tedy přispívá ve výši 60 % ceny oběda bez DPH. Zaměstnavatel netvoří sociální fond ani žádný obdobný a příspěvek nad zákonný limit hradí na vrub daňově neuznatelných nákladů.

Tabulka 4: Účtování o závodním stravování zaměstnanců ve smluveném stravovacím zařízení

Doklad	Obsah účetního případu	Částka	MD	D
PFA	Nákup 100 ks obědů za 72,60 Kč od restauračního zařízení	*7.260 Kč*		
	a) 55 % hrazeno zaměstnavatelem	3.300 Kč	527	321
	b) 5 % hrazeno zaměstnavatelem	300 Kč	528	321
	c) 40 % si hradí zaměstnanec	2.400 Kč	518	321
	d) DPH 21 % z ceny obědů	1.260 Kč	343	321
VBÚ	Úhrada faktury restauračnímu zařízení	7.260 Kč	321	221
VÚD	Zvýhodněný prodej oběda zaměstnavatelem zaměstnanci	1.983 Kč	335	602
	DPH 21 %	417 Kč	335	343
VBÚ	Úhrada zaměstnanci srážkou ze mzdy	2.400 Kč	331	335

Zdroj 14: Inspirováno -> DĚRGEL, Martin. Stravné a stravování v účetnictví a daních [online]. 2010. ISSN 1211-7307. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d25839v34199-stravne-a-stravovani-v-ucetnictvi-a-danich/, vlastní zpracování

Pro zaúčtování nakoupených obědů od restauračního zařízení je potřeba rozdělit cenu obědů ve výši 7.260 Kč na několik částí. Zaměstnavatel svým zaměstnancům přispívá ve výši 60 % z ceny obědů bez DPH, pouze ale 55 % je daňově uznatelným nákladem (3.300 Kč), který zaúčtuje na vrub účtu 527 – Zákonné sociální náklady. Zbylých 5 % (300 Kč), které hradí, je daňově neuznatelným nákladem, a proto se zaúčtuje na vrub účtu 528 – Ostatní sociální náklady. Zaměstnanec si tedy hradí 40 % ceny obědů, což se při přijetí faktury zaúčtuje do nákladů na účet 518 – Ostatní služby jako daňově uznatelný náklad a při následném prodeji obědů zaměstnancům se tato částka přeúčtuje ve prospěch účtu 602 – Tržby z prodeje služeb a souvztažně na vrub účtu 335 – Pohledávky za zaměstnanci. Zaměstnavatel si bude nárokovat odpočet DPH ze smluvené ceny nakoupených obědů. Z titulu zprostředkování závodního stravování vzniká zaměstnavateli zároveň povinnost přiznat daň na výstupu z částky přijaté od zaměstnanců, která se považuje za úplatu včetně DPH, tj. z 2.400 Kč. DPH vyčíslíme ve výši 417 Kč výpočtem shora, tj. 2.400 Kč * 0,1736.

ÚČETNÍ ŘEŠENÍ: Poskytování stravenek

Zaměstnavatel (plátce DPH) poskytuje svým zaměstnancům na stravování stravenky o nominální hodnotě 79 Kč. Stravenky nakupuje od distributora (plátce DPH) za poplatek v obvyklé výši 4 %, tj. 3,16 Kč za stravenku. Zaměstnavatel svým zaměstnancům financuje 70 % hodnoty stravenek a v interní směrnici má stanoveno, že příspěvek na stravenky, který přesahuje daňově uznatelný limit, bude hrazen z vytvořeného sociálního fondu.

Tabulka 5: Účtování o poskytování stravenek zaměstnancům

Doklad	Obsah účetního případu	Částka	MD	D
PFA	Nákup 100 ks stravenek po 79 Kč	*8.282 Kč*		
	a) Nominální hodnota (není předmětem DPH)	7.900 Kč	213	321
	b) Provize za nákup stravenek	*316 Kč*		
	55 %	174 Kč	518.A	321
	45 %	142 Kč	518.B	321
	c) DPH 21 % z provize za nákup stravenek	66 Kč	343	321
VBÚ	Úhrada distributorovi stravenek	8.282 Kč	321	221
VÚD	Výdej 100 ks stravenek zaměstnancům	*7.900 Kč*		
	a) 55 % hrazeno zaměstnavatelem	4.345 Kč	527	213
	b) 15 % hrazeno zaměstnavatelem	1.185 Kč	423	213
	c) 30 % si hradí zaměstnanec	2.370 Kč	335	213
VBÚ	Úhrada zaměstnanci srážkou ze mzdy	2.370 Kč	331	335

Zdroj 15: Inspirováno -> DĚRGEL, Martin. Stravné a stravování v účetnictví a daních [online]. 2010. ISSN 1211-7307. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d25839v34199-stravne-a-stravovani-v-ucetnictvi-a-danich/, vlastní zpracování

S nákupem stravenek souvisí zpravidla provize, kterou si účtuje distributor za zprostředkování prodeje stravenek. Podle § 25 odst. 1 písm. e) ZOU se ceniny oceňují jejich nominální (jmenovitou) hodnotou, z čehož vyplývá, že provize za zprostředkování by se měla účtovat do nákladů. K problematice se vyjadřuje také pokyn GFŘ č. D-6, který k § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP v svém bodě 19 uvádí následující: „Při zajištění stravování prostřednictvím stravenek se cenou jídla rozumí hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího nákupu.“

Tyto popsané paragrafy s sebou přináší určité nejasnosti při účtování o tomto hrazeném poplatku, díky tomu se problematikou daňového režimu provizí za stravenky zabýval i NSS ve svém rozsudku pod jednacím číslem 7 Afs 33/2013-34. V praxi se totiž objevili tací, kteří se domnívali, že je poplatek plně daňově uznatelný a své tvrzení opírali zejména o ZOU, že se ceniny oceňují nominální hodnotou a náklady spojené s pořízením jsou pak přímou nákladovou položkou, tzn., že dotyčný opomněl pokyn GFŘ č. D-6, jelikož za cenu jídla takto považoval pouze hodnotu stravenky, nikoliv její nominální hodnotu zvýšenou o provizi. Vzhledem k tomu,

že provize je ale součástí ceny jídla, pak je i tento hrazený poplatek daňově uznatelný jen ve výši 55 %, stejně jako klasické daňové řešení příspěvků na stravování.

V příkladu zpracovaném v tabulce č. 5 jsem pro účtování distributorovi provize zvolila účet 518 – Ostatní služby. Podle výše uvedeného je potřeba provize řádně rozpočítat na její daňovou (55 %) a nedaňovou (45 %) část. Toto omezení daňové uznatelnosti považuji za správné, jelikož primárním cílem těchto příspěvků je poskytování daňově zvýhodněného stravování zaměstnancům daného podniku. Kdyby byly provize plně daňově uznatelné, tak by se v tento okamžik ale jednalo o daňové zvýhodnění zaměstnavatelů, proto zastávám názor, že je vhodné, aby byly stanoveny jisté mantinely jejich daňově uznatelnosti.

Jak bylo uvedeno, tak stravenky jakožto ceniny nahrazující peníze nejsou předmětem DPH. Co už předmětem DPH ale je, je provize, kterou si účtuje distributor za prodej stravenek a kterou zdaňuje základní sazbou DPH. Zaměstnavatel si může z této provize na vstupu nárokovat DPH v plné výši, která je v tomto příkladu rovna částce 66 Kč. Při výdeji stravenek je potřeba pro zaúčtování této operace rozdělit hodnotu stravenek na její daňovou a nedaňovou část. Zaměstnavatel financuje 70 % hodnoty stravenek, z čehož pouze 55 % tvoří daňově uznatelnou část hodnoty, která činí 4.345 Kč a zaúčtuje se na vrub účtu 527 – Zákonné sociální náklady. Zbylá část, kterou zaměstnavatel hradí nad rámec zákona, tj. 15 %, kterých je daňově neuznatelných, a to ve výši 1.185 Kč se podle interní směrnice zaúčtuje na vrub účtu 423 – Statutární fondy, jelikož ji zaměstnavatel hradí ze sociálního fondu. Zaměstnanec si na stravenku přispívá 30 %, což se zaúčtuje jako pohledávka za zaměstnanci ve výši 2.370 Kč.

5.1.2 DAŇOVÉ ŘEŠENÍ U ZAMĚSTNANCE

Daňový režim na straně zaměstnance závisí výlučně od formy příspěvku na zvýhodněné stravování, tj. zda je toto plnění poskytnuto v nepeněžní nebo peněžní formě.

Je-li příspěvek na stravování poskytován formou ***nepeněžního plnění***, pak je hodnota závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů stejně jako hodnota stravování poskytovaného ke spotřebě na pracovišti podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od DPFO osvobozena. Z tohoto vyplývá, že i celá nominální hodnota stravenek je od DFPO ze závislé činnosti osvobozena. Zmíněná nepeněžní plnění nevystupují ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění.

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnancům peněžní příspěvek v podobě ***peněžního plnění*** k úhradě jejich výdajů na stravování (např. formou určité peněžní částky do jejich mzdy), pak

toto plnění podléhá zdanění ze superhrubé mzdy v příslušném kalendářním měsíci. Tento peněžní příjem bude rovněž vstupovat do vyměřovacího základu zaměstnance.

5.1.3 KOMPARAČNÍ ANALÝZA VÝHODNOSTI PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ

Následující výpočty na modelovém příkladu porovnávají finanční výhodnost poskytovaného příspěvku na stravování zajišťovaného prostřednictvím stravenek oproti zvýšení hrubé mzdy zaměstnance o totožnou částku. Předpokládá se, že zaměstnavatel tento benefit na stravování zaměstnanců poskytuje rovněž se zájmem optimalizovat daňovou uznatelnost svých nákladů.

ZADÁNÍ:

Průměrná měsíční hrubá mzda pro rok 2015[62]	26.611 Kč
Hodnota stravenek	79 Kč
Průměrný počet pracovních dnů v měsíci	20 dnů
Měsíční hodnota stravenek	**1.580 Kč**

Při komparaci hodnoty čistého příjmu zaměstnance a měsíčního výdaje zaměstnavatele na tohoto zaměstnance (podepsané Prohlášení k dani) se vychází ze skutečnosti, že zaměstnavatel buďto poskytne zaměstnaneckou výhodu, kdy uhradí 55 % z hodnoty stravenek, tj. 869 Kč anebo stravenky neposkytne, ale zvýší jeho hrubou mzdu o stejnou částku, tj. o 869 Kč.

Tabulka 6: Měsíční daňové zatížení zaměstnance

Položka	Zvýšení hrubé mzdy	Příspěvek na stravenky
Hrubá mzda	27.480 Kč	26.611 Kč
Pojistné na SZ 6,5 % a ZP 4,5 % hrazené zaměstnancem	3.023 Kč	2.928 Kč
Superhrubá mzda (na 100 Kč nahoru) 34 %	***36.900 Kč***	***35.700 Kč***
Záloha na DPFO před uplatněním slevy na dani 15 %	5.535 Kč	5.355 Kč
Sleva na poplatníka/měsíc	2.070 Kč	2.070 Kč
Záloha na DPFO po uplatnění slevy na dani	3.465 Kč	3.285 Kč
Čistá mzda	**20.992 Kč**	**20.398 Kč**
Celková hodnota stravenek	0 Kč	1.580 Kč
z toho část hrazená zaměstnancem	0 Kč	711 Kč
Celkový čistý příjem zaměstnance k výplatě	**20.992 Kč**	**21.267 Kč**
Daňová úspora z pohledu zaměstnance		**275 Kč**

Vlastní zpracování

[62] Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/19956.

Z výpočtů je patrné, že v případě poskytnutí stravenek se zaměstnanci zvýší jeho měsíční čistý příjem o 275 Kč, což by za daný rok znamenalo celkové zvýšení jeho příjmu až o **3.300 Kč**.

Tabulka 7: Měsíční daňové zatížení zaměstnavatele

Položka	Zvýšení hrubé mzdy	Příspěvek na stravenky
Hrubá mzda	27.480 Kč	26.611 Kč
Pojistné na SZ 25 % a ZP 9 % hrazené zaměstnavatelem	9.344 Kč	9.048 Kč
Mzdové náklady zaměstnavatele	**36.824 Kč**	**35.659 Kč**
Hodnota stravenek hrazená zaměstnavatelem	0 Kč	869 Kč
Celkové náklady zaměstnavatele	**36.824 Kč**	**36.528 Kč**
Daňová úspora z pohledu zaměstnavatele		**296 Kč**

Vlastní zpracování

Z tabulky č. 7 lze vypozorovat, že při poskytování stravenek v nominální hodnotě 79 Kč a při úhradě 55 % z ceny jednoho hlavního jídla, ušetří zaměstnavatel na mzdových nákladech 296 Kč za měsíc. Roční úspora nákladů na jednoho zaměstnance by tak činila **3.552 Kč**.

V následující tabulce a grafu je proveden rozbor výhodnosti stravenek v nominální hodnotě od 30 Kč až po 110 Kč pro zaměstnance, který pobírá stanovenou měsíční minimální anebo průměrnou mzdu pro rok 2015. Daňově nejoptimálnější hodnota stravenek je v současné době 104 Kč. Z pohledu zaměstnavatele není třeba tuto výhodnost analyzovat, jelikož je jasné, že je pro něj nejvýhodnější držet se zákonného limitu a poskytovat zaměstnancům příspěvek do 55 % nominální hodnoty stravenek (max. však do 70 % výše stravného).

Tabulka 8: Měsíční dopad stravenek na čistý příjem zaměstnance

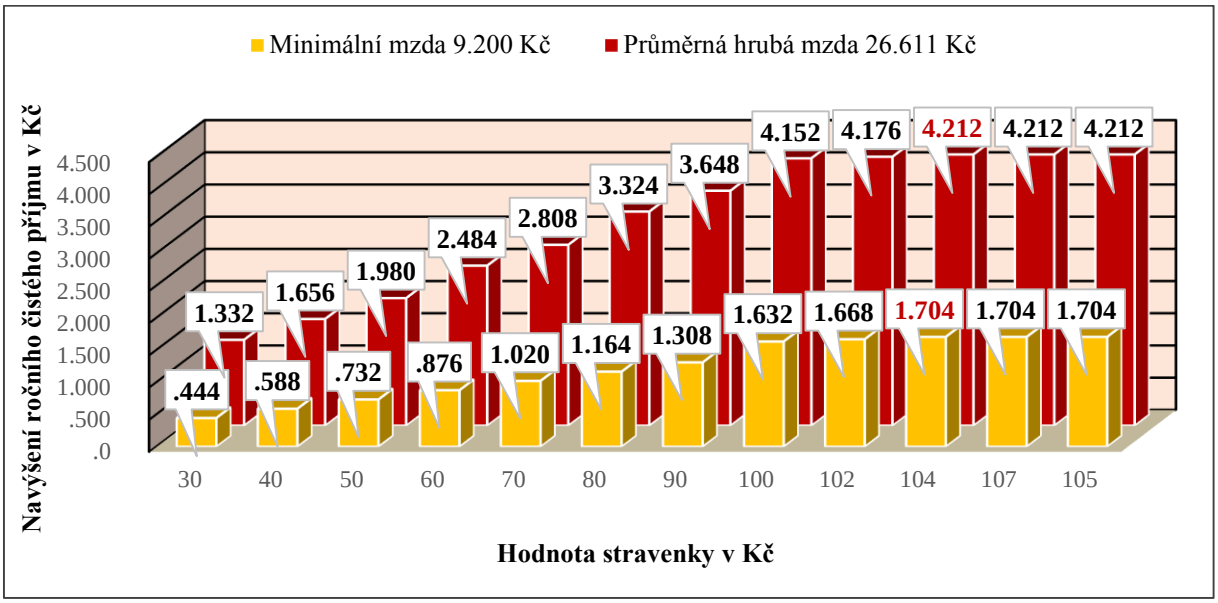
			HM 9.200 Kč		HM 26.611 Kč	
Hodnota stravenky	55%	Příspěvek zaměstnavatele	Zvýšení HM	Příspěvek na stravování	Zvýšení HM	Příspěvek na stravování
30 Kč	16,50 Kč	330 Kč	8.481 Kč	8.518 Kč	20.617 Kč	20.728 Kč
40 Kč	22,00 Kč	440 Kč	8.579 Kč	8.628 Kč	20.700 Kč	20.838 Kč
50 Kč	27,50 Kč	550 Kč	8.677 Kč	8.738 Kč	20.783 Kč	20.948 Kč
60 Kč	33,00 Kč	660 Kč	8.775 Kč	8.848 Kč	20.851 Kč	21.058 Kč
70 Kč	38,50 Kč	770 Kč	8.873 Kč	8.958 Kč	20.934 Kč	21.168 Kč
80 Kč	44,00 Kč	880 Kč	8.971 Kč	9.068 Kč	21.001 Kč	21.278 Kč
90 Kč	49,50 Kč	990 Kč	9.069 Kč	9.178 Kč	21.084 Kč	21.388 Kč
100 Kč	55,00 Kč	1.100 Kč	9.152 Kč	9.288 Kč	21.152 Kč	21.498 Kč
102 Kč	56,10 Kč	1.122 Kč	9.171 Kč	9.310 Kč	21.172 Kč	21.520 Kč
104 Kč	**57,20 Kč**	**1.144 Kč**	**9.194 Kč**	**9.336 Kč**	**21.191 Kč**	**21.542 Kč**
107 Kč	58,85 Kč	1.177 Kč	9.194 Kč	9.336 Kč	21.195 Kč	21.546 Kč
110 Kč	60,50 Kč	1.210 Kč	9.194 Kč	9.336 Kč	21.195 Kč	21.546 Kč

Vlastní zpracování

Jestliže se zaměstnavatel rozhodl hradit zaměstnanci stravenky do zákonného limitu 55 %, tak tabulka č. 8 potvrzuje, že je pro zaměstnance nejvýhodnější pobírání stravenek do nominální hodnoty 104 Kč. U vyšší hodnoty totiž zaměstnanec na stravné doplácí stále vyšší částku z důvodu zákonné hranice 57,40 Kč na stravenku. Z tohoto vyplývá, poskytne-li zaměstnavatel stravenku v nominální hodnotě např. 107 Kč, pak zaměstnavatel zaměstnanci zaplatí 57,40 Kč, tj. jen 53,64 % (namísto 55 %) a zaměstnanec si bude muset doplatit 49,60 Kč, tj. **46,36 %** (namísto 45 %). Poskytne-li zaměstnavatel stravenku v hodnotě 110 Kč, pak si bude muset zaměstnanec uhradit 52,60 Kč, tj. **47,82 %**, tzn., bude doplácet čím dál tím vyšší procento.

Z výsledků vyplývajících z analýzy výhodnosti stravenek z pohledu zaměstnance jsem dospěla k tomuto závěru. Při dodržování zákonných limitů, při nichž si zaměstnavatel uplatní veškeré náklady do daňově uznatelných nákladů, platí, že čím vyšší je nominální hodnota stravenek, tím vyšší je také navýšení čistého příjmu zaměstnance. Tento příjem vzroste i od hodnoty stravenky 104 Kč, ale tento růst je již posledním, jelikož se na této výši příjem zaměstnanců ustálí. Toto potvrzuje i graf č. 3, z něhož lze vyčíst, že k poslednímu výraznému růstu příjmu dojde právě při obdržení stravenky ve výši 104 Kč, od této hodnoty je růst příjmu zaměstnance nulový. V případě minimální mzdy může zaměstnanec za měsíc ušetřit až 142 Kč, což za rok činí 1.704 Kč. Pobírá-li zaměstnanec průměrnou mzdu, pak může za měsíc ušetřit až 351 Kč, tj. 4.212 za jeden rok.

Graf 3: Roční výhodnost stravenek jednotlivých nominálních hodnot



Vlastní zpracování

5.2 Příspěvky na vzdělávání

Vzdělávání vlastních zaměstnanců je pro podnik obzvláště důležité a je prospěšné jak pro zaměstnavatele, tak samozřejmě i pro dotyčné zaměstnance. Pro zaměstnance se jedná o benefit zlepšující jejich vyhlídky v budoucí kariéře, jelikož si mohou na účet zaměstnavatele zvýšit svou kvalifikaci a současně i svou cenu na trhu práce. Investice do vzdělávání zaměstnanců představují pro zaměstnavatele konkurenční výhodu v podobě zaměstnávání kvalifikovaných zaměstnanců, což se jistě projeví pozitivně i na výkonu celého podniku. Zájem zaměstnavatelů na odborném rozvoji zaměstnanců je významným motivačním prvek pro zaměstnance. Mezi poskytování těchto benefitů spadají i velmi užitečné jazykové kurzy.

Příspěvek na vzdělávání nabízí stále více podniků, v loňském roce jej poskytovalo 85 % dotázaných a podle průzkumu se očekává ještě větší popularita mezi podniky. Jelikož si všichni pravděpodobně uvědomují jeho perspektivu, a to jak ve zvyšování odbornosti zaměstnanců, tak i v následně získané pružnosti v přizpůsobování se novým ekonomickým podmínkám. Mezi obory vzdělávání nejvíce „frčí“ jazykové a počítačové kurzy, které v roce 2014 poskytovalo shodně 76 % podniků.

Jelikož má vzdělání zaměstnanců nesporný vliv na kvalitu odvedené práce, tak je i odbornému rozvoji zaměstnanců věnován i adekvátní prostor v ZPR. Podle ustanovení § 227 ZPR se za odborný rozvoj považuje zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. V souvislosti se zaměstnaneckými výhodami je další text věnován výhradně **prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců a také jejich rekvalifikaci**.

Z § 230 odst. 1 ZPR vyplývá, že <u>prohlubováním kvalifikace</u> neboli <u>doškolováním</u> se chápe udržování, obnovování a zejména průběžné doplňování konkrétní kvalifikace zaměstnance, která mu umožňuje výkon práce sjednané v pracovní smlouvě. Ve druhém odstavci téhož paragrafu je stanoveno, že je zaměstnanec povinen pracovat na prohlubování své kvalifikace potřebné k výkonu jeho práce, zaměstnavatel je tedy oprávněn zaměstnanci uložit účast na školeních a kurzech za tímto účelem. *Prohlubování kvalifikace je podle* § 230 odst. 3 *ZPR považováno za výkon práce, za který zaměstnanci tedy přísluší mzda nebo plat*.

<u>Zvýšením kvalifikace</u> neboli <u>rozvojem zaměstnance</u> je podle § 231 míněna změna hodnoty jeho kvalifikace nad rámec požadavků výkonu současné pracovní pozice s cílem dosáhnout zvýšení uplatnitelnosti v podniku, ale i mimo něj. Zvýšením kvalifikace se chápe rovněž její prvotní získání nebo rozšíření dosažené studiem, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jsou-li v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Rekvalifikace zaměstnanců neboli přeškolování znamená, jak uvádí § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti získání nové kvalifikace za účelem výkonu jiné než současné práce. Rekvalifikací se rovněž rozumí zvýšení, rozšíření nebo prohlubování dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování a obnovování. *Zvýšení kvalifikace i rekvalifikace jsou podle ZPR, resp. zákona o zaměstnanosti považovány za překážku v práci*, za kterou zaměstnancům náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

5.2.1 DAŇOVÉ A ÚČETNÍ ŘEŠENÍ U ZAMĚSTNAVATELE

Odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnanců může být zajišťováno buďto prostřednictvím vlastního vzdělávacího zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů. Z hlediska daňového řešení se jedná o totožný daňový režim, proto není brán zřetel na to, kdo tuto službu zajišťuje. Výše nákladů, kterou si zaměstnavatel může zahrnout do svých daňově uznatelných nákladů, se odvíjí jedině od vztahu předmětu vzdělávání s předmětem činnosti daného zaměstnavatele.

1/ Vzdělávání zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele

Z hlediska daně z příjmů

Mimořádně zvýhodněný benefit. Daňově uznatelnými náklady jsou pro zaměstnavatele podle znění § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP veškeré náklady vynaložené na **provoz vlastního vzdělávacího zařízení**[63] nebo náklady vynaložené na odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců v případě **zabezpečování vzdělávání jinými subjekty**. Poskytování benefitu oběma těmito způsoby je pro zaměstnavatele daňovým nákladem, ať už se u zaměstnance jedná o příjem ***peněžního nebo nepeněžního plnění***. Nerozlišuje se tedy, o jaký typ odborného rozvoje se jedná, nýbrž je rozhodující pouze souvislost mezi odborným rozvojem, popř. rekvalifikací zaměstnance a předmětem podnikání daného zaměstnavatele. Tímto se zaměstnavatelům nabízí široká škála možností, jak zajišťovat odborný rozvoj, popř. rekvalifikaci zaměstnanců a shodným daňovým řešením nedochází ani k distorzi mezi menšími podniky, které si vlastní vzdělávací zařízení nemohou dovolit a posílají své zaměstnance na různá školení.

[63] Pozn.: Daňové náklady vynaložené na provoz vlastního vzdělávacího zařízení jsou blíže rozebrány v pokynu GFŘ č. D-6 v bodech 15 a 16.

Aby si zaměstnavatel mohl uznat náklady vynaložené v souvislosti s úhradou jazykových kurzů jako daňové, tak musí prokázat, že zaměstnanec potřebuje při výkonu své práce v daném jazyce komunikovat, což se prokáže pracovní smlouvou.[64]

Z hlediska daně z přidané hodnoty

Z obecného ustanovení ZDPH týkajícího se odpočtu daně v § 72 odst. 1 ZDPH plyne, že plátce daně má nárok na odpočet DPH na vstupu[65], pokud přijatá zdanitelná plnění využije pro uskutečňování své ekonomické činnosti. Vstupy jsou použity ke vzdělávání zaměstnanců v souvislosti s podnikáním zaměstnavatele, přičemž tito zaměstnanci nabyté znalosti a vědomosti použijí při výkonu svého zaměstnání a podnik se tak stává schopnějším generovat zisky. Na základě tohoto předpokladu lze usuzovat, že si zaměstnavatel může nárokovat odpočet DPH z nakoupených vstupů použitých na provoz **vlastního vzdělávacího zařízení**. Zároveň ale zaměstnavatel není povinen odvádět daň na výstupu, jelikož poskytnutá bezúplatná plnění ve formě umožnění zaměstnancům účast na vzdělávání, které souvisí s ekonomickou činností zaměstnavatele, není předmětem DPH díky nesplnění podmínek uvedených v § 2 odst. 1 písm. b) ZDPH. [66] Daňové řešení vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím vlastního vzdělávacího zařízení a **prostřednictvím jiných subjektů** je totožné. I v případě zajištění vzdělávání zaměstnanců skrze jinou vzdělávací instituci má zaměstnavatel právo si uplatnit nárok na odpočet DPH, zatímco DPH odvádět nemusí.

ÚČETNÍ ŘEŠENÍ:

Zaměstnavatel (plátce DPH) poskytuje svým zaměstnancům možnost jejich odborného rozvoje v oblasti související se zájmy zaměstnavatele. V současné době zaměstnavatel nabízí jednodenní školení pro manažery na téma „Tajemství motivace“. Školící zařízení si účtuje 5.000 Kč (bez DPH) na osobu, přičemž se na školení přihlásilo 20 manažerů a 3 programátoři, kteří usilují o povýšení na pozici projektového manažera. Měsíční hrubá mzda manažerů činí 50.000 Kč a průměrná hrubá mzda programátorů za předchozí čtvrtletí činí 40.000 Kč. Předpokládá se 20 pracovních dnů v měsíci.

---

[64] JANOUŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 2005, s. 75. ISBN 80-247-1364-0.
[65] Pozn.: Vzdělávání poskytované ve formě zaměstnanecké výhody nenaplňuje výčet uvedený v § 57 ZDPH, který upravuje osvobozená plnění bez nároku na odpočet daně.
[66] HAVEL, Tomáš. *Zaměstnanecké benefity a DPH* [online]. 2010. ISSN 1211-7293. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d16841v19755-zamestnanecke-benefity-a-dph/.

Tabulka 9: Účtování o vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím jiné instituce v oboru souvisejícím s předmětem činnosti zaměstnavatele

Doklad	Obsah účetního případu	Částka	MD	D
VÚD	Hrubé mzdy zaměstnanců účastnících se školení	56.000 Kč	521	331
PFA	Externí školení	115.000 Kč	527	321
		24.150 Kč	343	321

Vlastní zpracování

V případě manažerů se jedná o prohlubování jejich kvalifikace, kdy jim za dobu strávenou na školení náleží mzda, tj. pro každého z nich 2.500 Kč. U programátorů se jedná o zvýšení kvalifikace, za což jim náleží náhrada mzdy ve výši jejich průměrného výdělku za rozhodné období, kterým je podle § 354 ZPR předchozí kalendářní čtvrtletí, tj. 2.000 Kč. Do mzdových nákladů se tedy zaúčtuje celková částka ve výši 56.000 Kč (2.500 * 20 + 2.000 * 3).

Veškeré náklady vynaložené na školné, resp. kurzovné jsou náklady, které jsou spjaty se zaměstnanci, proto se účtují do osobních nákladů, konkrétně na účet 527 - Zákonné sociální náklady. Z přijaté faktury si můžeme u finančního úřadu uplatnit nárok na odpočet DPH.

2/ Vzdělávání zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele

Z hlediska daně z příjmů

Částečně zvýhodněný benefit. Zaměstnavatel může zaměstnancům jako ***nepeněžní plnění*** umožnit účast na kurzu vzdělávání ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo jim může hradit různá školení a kurzy u jiných subjektů, přičemž se zde jedná o vzdělávání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele. Vynaložené náklady na prohlubování a zvyšování kvalifikace, popř. rekvalifikaci zaměstnanců nejsou podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to ani v tom případě, kdy by se jednalo o pracovněprávní nárok zaměstnanců vyplývající z kolektivní či pracovní smlouvy nebo z vnitřního předpisu. Tyto náklady může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, FKSP, z čistého zisku nebo na vrub nedaňových nákladů.

Poskytuje-li zaměstnavatel peněžní příspěvek na vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, pak může zaměstnavatel těžit z § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Zmíněné ustanovení říká, že pokud je toto ***peněžní plnění*** sjednáno v pracovní nebo jiné obdobné smlouvě, v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, pak půjde o náklady daňově uznatelné.

Z hlediska daně z přidané hodnoty

V případě, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům ***nepeněžní plnění*** ve formě umožnění jim využívat ke vzdělávání **vlastní vzdělávací zařízení** nebo **služby jiných subjektů** je řešení následující. Poskytování nepeněžního plnění ve formě umožnění zaměstnancům vzdělávání v oboru nesouvisejícím s předmětem činnosti zaměstnavatele je rovněž předmětem DPH, jak vyplývá z § 14 odst. 3 písm. a) ZDPH. Čtvrtý odstavec tohoto paragrafu takto rozvádí přecházející odstavec: „poskytnutí služby plátcem bez úplaty pro osobní spotřebu plátce nebo jeho zaměstnanců nebo jiné účely než souvisejících s uskutečňováním jeho ekonomických činností, pokud u přímo souvisejících plnění byl uplatněn odpočet daně“. Závěr je tedy takový, že pokud si zaměstnavatel uplatnil u vstupů nárok na odpočet, tak z těchto plnění musí rovněž odvést daň na výstupu.

Využívá-li zaměstnavatel ke vzdělávání svých zaměstnanců vlastní vzdělávací zařízení, pak podle § 36 odst. 6 písm. b) ZDPH má zaměstnavatel povinnost odvádět DPH z celkových nákladů vynaložených na poskytování této služby k DUZP. Zaměstnavatel tedy nemusí odvádět daň z ceny včetně marže, kterou běžně účtuje svým zákazníkům, ale bude ji odvádět z celkových vynaložených nákladů na poskytnutí tohoto benefitu. ZDPH (ani ZDP) dále neřeší, jak tyto náklady vyčíslit. Podle mého názoru by bylo vhodné přihlédnout nejprve ke skutečnosti, zda je tento benefit zaměstnancům poskytován bez jakýchkoliv omezení nebo s nějakou překážkou, kterou vůči externím zákazníkům běžně neuplatňuje.

a) Pokud zaměstnavatel poskytuje benefit, tj. vzdělávání bez omezení, pak bych navrhovala vyčíslit celkové přímé náklady podílem celkového počtu studentů včetně zaměstnanců i jejich rodinných příslušníků na celkových nákladech vynaložených na provoz vzdělávacího zařízení.

$$\text{Přímé náklady na poskytnutí benefitu na osobu} = \frac{\text{Celkové náklady na provoz vzdělávacího zařízení}}{\text{Celkový počet studentů včetně zaměstnanců i rodinných příslušníků}}$$

b) Pokud zaměstnavatel poskytuje benefit pouze za předpokladu, že nenaplní kapacitu vzdělávacího zařízení, pak toto poskytnutí nepředstavuje pro zaměstnavatele žádné dodatečné náklady, jelikož zařízení bude tak jako tak otevřené. Zaměstnavateli tedy nevznikají přímé náklady a pro vyčíslení DPH by se mohly použít jedině nepřímé náklady, které jsou přiřaditelné k tomuto benefitu, např. náklady na učební pomůcky, propisky, různé administrativní náklady (náklady na registraci, evidenci účasti apod.).

ÚČETNÍ ŘEŠENÍ:

Zaměstnavatel (plátce DPH) provozuje vlastní vzdělávací zařízení, v němž bez jakýchkoliv omezení vzdělává zaměstnance, ale i jejich rodinné příslušníky. Vzdělávání zaměstnanců probíhá v oboru, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele (vzdělávání rodinných příslušníků nemá nikdy souvislost s uskutečňováním ekonomické činnosti zaměstnavatele). Účastníci kurzů se musí zaregistrovat vždy před začátkem měsíce, v němž bude vzdělávání probíhat. Celkové měsíční náklady na provoz vzdělávacího zařízení jsou vyčísleny na 1.000.000 Kč a jednotlivě jsou zobrazeny v následující tabulce č. 10. Účastníků kurzů je celkem 250, z toho je 200 studentů, 45 zaměstnanců a 5 rodinných příslušníků.

Tabulka 10: Účtování o vzdělávání zaměstnanců včetně jejich rodinných příslušníků ve vlastním vzdělávacím zařízení

Doklad	Obsah účetního případu	Částka	MD	D
VÚD	Mzdy lektorů (450.000 Kč)	441.000 Kč	521.A	331
		9.000 Kč	521.B	331
VÚD	ZP a SZ hrazené zaměstnavatelem 34 %	149.940 Kč	524.A	336
		3.060 Kč	524.B	336
PFA	Nákup 500 ks učebnic (250.000 Kč bez DPH)	245.000 Kč	501.A	321
		5.000 Kč	501.B	321
		37.500 Kč	343	321
PFA	Spotřeba elektrické energie a vody (40.000 Kč bez DPH)	39.200 Kč	502.A	321
		800 Kč	502.B	321
		8.400 Kč	343	321
PFA	Opravy a údržba (100.000 Kč bez DPH)	98.000 Kč	511.A	321
		2.000 Kč	511.B	321
		21.000 Kč	343	321
PFA	Úklidová služba (od neplátce DPH, 7.000 Kč)	6.860 Kč	518.A	321
		140 Kč	518.A	321
VÚD	DPH na výstupu podle § 36 odst. 6 písm. b) ZDPH	172.200 Kč	548	343
VBÚ	Zúčtování s finančním úřadem	105.300 Kč	343	221

Vlastní zpracování

Zaměstnavatel si může uznat do daňových nákladů pouze náklady vynaložené na vzdělávání zaměstnanců, kteří se vzdělávají v oboru souvisejícím s předmětem činnosti zaměstnavatele a samozřejmě také na vzdělávání ostatních externích účastníků kurzů. Vzdělávání rodinných příslušníků se účtuje do nedaňových nákladů. Pro účtování je vhodné zřídit analytickou evidenci, kdy písmenem A budou značeny náklady daňově uznatelné a písmenem B ty daňově neuznatelné. Podle rozložení účastníků kurzů patří do daňových nákladů 98 %[67] všech vynaložených nákladů. Zaměstnavatel si nárokuje u všech nakoupených plnění DPH na vstupu,

[67] Pozn.: 98 % je zjištěno následovně: (studenti 200 + 45 zaměstnanci)/ celkový počet účastníků kurzů 250.

a to i u plnění, která byla poskytnuta rodinným příslušníkům, jimž poskytované služby nesouvisí s předmětem činnosti. Z tohoto důvodu musí odvést DPH i z poskytnutých plnění rodinným příslušníkům, zatímco za zaměstnance, jimž poskytuje vzdělávání v oboru souvisejícím, přestože si z něj nárokoval DPH, tak ho odvádět podle ZDPH nemusí. Základ daně je stanoven podle uvedeného vzorce, a to jako podíl všech účastníků na celkových nákladech na provoz zařízení a následně je vynásobený počtem externích účastníků (studentů) a rodinných příslušníků, jimž je tato služba ve formě benefitu zdarma poskytována, tj. (1.000.000/250) * 205 = 820.000 Kč, následně vynásobíme základní sazbou DPH a získáme částku DPH na výstupu ve výši 172.200 Kč. V konečném důsledku vzniká zaměstnavateli povinnost odvést finančnímu úřadu daň ve výši 105.300 Kč.

5.2.2 DAŇOVÉ ŘEŠENÍ U ZAMĚSTNANCE

Daňový režim na straně zaměstnance závisí opět od formy příspěvku na vzdělávání, tj. zda je toto plnění poskytnuto v nepeněžní nebo peněžní formě, ale také od vztahu plnění s předmětem činnosti zaměstnavatele (kromě plnění peněžního).

Nepeněžní plnění (zaměstnavatel hradí výlohy za vzdělávání přímo příslušné instituci) je u zaměstnance **osvobozeno od DPFO** ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP. Těmito osvobozenými plněními jsou nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců **související s předmětem činnosti zaměstnavatele** anebo nepeněžní plnění vynaložená na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti, přičemž ZDP nepožaduje, aby rekvalifikace souvisela s předmětem činnosti zaměstnavatele. Je potřeba zaznamenat, že tato osvobození se nevztahují na příjmy plynoucí zaměstnancům v podobě platu, mzdy, odměny nebo náhrady mzdy za ušlý příjem zasloužený vzhledem k času strávenému na lekcích vzdělávání.

Pokud zaměstnanec absolvuje kurzy odborného rozvoje **nesouvisející s předmětem podnikání zaměstnavatele** a zaměstnavatel hradí náklady ze sociálního fondu, FKSP, ze zisku po zdanění nebo na vrub daňově neuznatelných nákladů, tak se za účelem zdanění zaměstnance využije § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, který tento nepeněžní příjem **od zdanění osvobozuje**. Tento paragraf dále zmiňuje, že se za plnění zaměstnavatele zaměstnanci považují také plnění poskytovaná jeho rodinným příslušníkům.

V případě, že zaměstnavatel svým zaměstnancům hradí vynaložené náklady na jejich odborný rozvoj a rekvalifikaci jako ***peněžní plnění*** přímo jim na účet, pak se u zaměstnanců jedná o

zdanitelný peněžní příjem, který bude zdaněn z jejich superhrubé mzdy. Tento způsob zdanění je shodný, ať už jsou peníze použity na vzdělávání v oborech souvisejících nebo nesouvisejících s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Částky, které jsou u zaměstnance od DPFO osvobozeny, se nezahrnují ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Oproti tomu částky vynaložené na vzdělávání, které jsou zdanitelným příjmem zaměstnance, se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění zahrnují a odvádí se z nich tak i pojistné.

5.3 Příspěvky na spoření na penzi

ZDP a zákony o sociálním pojištění zvýhodňují přispívání zaměstnavatelů na penzijní připojištění a od začátku roku 2013 po důchodové (penzijní) reformě nově také přispívání na doplňkové penzijní spoření, vzhledem k tomu je poskytování příspěvků na spoření zaměstnanců na stáří mezi zaměstnavateli vcelku rozšířené. V loňském roce tyto příspěvky nabízelo 68 % dotázaných podniků. Výrazně častěji (87 %) je nabízely větší podniky (podniky s 250 a více zaměstnanci). Nabídka tohoto finančního benefitu dlouhodobě stoupá, oproti roku 2010 jej v roce 2014 poskytovalo o 8 % víc podniků, a jak vyplývá z průzkumu, tak 5 % podniků plánuje výši poskytovaných příspěvků v tomto roce navýšit.[68]

U občanů je tento finanční benefit rovněž oblíbený, jelikož jim samozřejmě není lhostejná kvalita jejich života po odchodu do důchodu (65 let), a vzhledem k tomu se zpravidla snaží již během začlenění do pracovního procesu ovlivnit svou budoucnost. Starost o zabezpečení občanů ve stáří má rovněž stát, který tuto formu spoření podporuje ve třech rovinách, jednak státním příspěvkem, možností odpočtu zaplacených příspěvků od základu daně a v neposlední řadě také možností přispívání zaměstnavatelů. Tento benefit je výhodný nejen pro lidi, kteří již přemýšlejí o důchodu, ale je výhodný i pro mladé lidi za účelem efektivního spoření.

Důvody státní podpory spoření občanů na penzi jsou zřejmé a lze je spatřovat v dnešní stárnoucí společnosti. Podíváme-li se na strom života zpracovaný za rok 2013 a porovnáme-li ho s projekcí populace pro rok 2101 ***(viz příloha č. 2)***, tak si nelze nepovšimnout, že by podle prognózy v budoucnosti mělo dojít ke zvýšení počtu ekonomicky neaktivního obyvatelstva (o 12,3 %) na úkor počtu toho ekonomicky aktivního. V roce 2013 tvořilo ekonomicky aktivní obyvatelstvo cca 68 %, zatímco v roce 2101 má tvořit už jen cca 55 %. Jak naznačuje tabulka

[68] ŠTĚRBOVÁ, Kateřina. ING POJIŠŤOVNA. *Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize: Employee benefits ČR* [pdf]. Praha, 2014. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf.

nacházející se v příloze č. 2, tak se v budoucnosti očekává zvyšování podílu seniorů a snižování podílu dětí do 15 let. Hlavní příčinou demografického stárnutí populace je spolu s poklesem porodnosti také trvalý pokles úmrtnosti, což vede k dožívání se vyššího a vysokého věku občany. Výsledky této prognózy vzbuzují obavy z udržitelnosti financování důchodového systému díky poklesu odvodů na sociální zabezpečení od ekonomicky aktivního obyvatelstva a růstu nákladů na zdravotní péči seniorů.[69]

Stát se problematikou zabýval a přišel s návrhem řešení, jež do účinnosti uvedla důchodová reforma zavedením kapitálově financovaného II. pilíře s názvem *důchodové spoření*. Hlavním smyslem tohoto pilíře je snížení rizika souvisejícího s nejistotou výplaty budoucích důchodů. Lidé si v tomto pilíři spoří 5 % z vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění na svůj individuální účet u penzijní společnosti, která za účelem spoření vytváří 4 důchodové fondy od méně až po více rizikové, resp. výnosové. 3 % z těchto 5 % tvoří prostředky, které byly dosud odváděny v rámci pojistného na důchodové pojištění do státního rozpočtu (I. pilíř) a 2 % přidají lidé ze svého příjmu.[70] Těm, kteří si ale převedou část peněz ze státního systému na své účty, klesne základ pro výpočet státních důchodů, ovšem vyvedená 3 % jsou pro ně jistotou, která se jim v budoucnu vrátí v podobě penze a další svá 2 % mohou dále zhodnocovat podle zvolené investiční strategie (2 % až 8 %). Tento pilíř však nezastihl očekávaný úspěch a jeho zrušení visí na vlásku. Na tomto spoření se nemůže zaměstnavatel nikterak podílet, proto nepředstavuje zaměstnaneckou výhodu a nebude mu v dalším textu práce věnován prostor.

Zaměstnavatel může zaměstnanci přispívat na jeho důchod v rámci původního *penzijního připojištění se státním příspěvkem* nebo od roku 2013 rovněž v rámci III. pilíře důchodové reformy na nově vzniklý produkt v podobě *doplňkového penzijního spoření*. Počínaje rokem 2013 je možné vstupovat jen do nových účastnických fondů, přičemž stávající účastníci penzijního připojištění se státním příspěvkem mohou setrvat v původním, ale již transformovaném fondu, který jim umožní si zachovat výhodné podmínky současného penzijního připojištění, anebo mají možnost kdykoliv dobrovolně přejít do nového systému doplňkového penzijního spoření. Oba tyto typy spoření na stáří jsou podporované státem ve formě státních příspěvků a na oba tyto typy spoření mají zaměstnavatel i zaměstnanec možnost

[69] Demografické stárnutí a jeho dopady. *Demografie* [online]. 2011. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=764.
[70] MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2013, s. 54 – 55. ISBN 978-80-7478-000-4.

uplatňovat daňové výhody. Pro účely této práce bude používán nezávisle na typu spoření jednotný název **penzijní připojištění**.[71]

Stát podporuje penzijní připojištění občanů nejen státním příspěvkem (další výhody jsou probrány v další části textu), který poskytuje pouze za podmínky, že je splněna výše měsíční úložky občana na PP ve výši alespoň 300 Kč. Pravidla poskytování státních příspěvků a jejich výše se u obou typů připojištění řídí § 9 až § 18 zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. V § 9 odst. 1 tohoto zákona se stanovuje, že měsíční příspěvek občana nesmí být nižší než 100 Kč a v paragrafu 14 odst. 2 se výše příspěvku státu upravuje následovně:

Tabulka 11: Výše státního měsíčního příspěvku na spoření občanů na penzi

Měsíční příspěvek účastníka (Kč)	Měsíční státní příspěvek od 1. 1. 2013
100 - 299	bez státního příspěvku
300 - 999	90 Kč + 20 % z částky nad 300 Kč
1.000 a více	230 Kč

Zdroj 16: Ustanovení § 14 odst. 2 zákona č. 427/2011 Sb., vlastní zpracování

5.3.1 DAŇOVÉ A ÚČETNÍ ŘEŠENÍ U ZAMĚSTNAVATELE

Z hlediska daně z příjmů

Mimořádně zvýhodněný benefit. Pro zaměstnavatele je poskytování příspěvku na penzijní připojištění velmi výhodné, jedná-li se o pracovněprávní nárok zaměstnanců vyplývající z kolektivní, individuální pracovní nebo jiné smlouvy anebo z vnitřního předpisu. V takovémto případě jsou veškeré výdaje, které jsou zaměstnavatelem vydány na zajištění tohoto benefitu, **daňově účinnými výdaji (náklady)** a lze si o ně snížit základ pro výpočet daně. Je tomu tak podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, jelikož jde o náklady vynaložené na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců.

Jak je vidno, tak zaměstnavatel nemá zákonem stanovenou maximální úhrnnou výši příspěvků, kterou může svým zaměstnancům v rámci daňově uznatelných nákladů poskytnout, záleží tedy výhradně na rozhodnutí konkrétního zaměstnavatele o výši příspěvků. Jen by si měl dát pozor na skutečnost, zda poskytnutý příspěvek nevstupuje u zaměstnanců do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. V případě, že vstupuje, tak mu vznikají dodatečné osobní náklady z titulu odvodu pojistného za zaměstnance ve výši 34 % z jejich hrubé mzdy, z tohoto důvodu ovšem nemusí být pro zaměstnavatele motivující poskytovat vyšší příspěvek než ten ve výši u

[71] MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2013, s. 56. ISBN 978-80-7478-000-4.

zaměstnance osvobozený. Na rozdíl od soukromého životního pojištění, zaměstnavatel nemůže ovlivnit výběr penzijního fondu zaměstnance.

Pokud by zaměstnavatel nezaslal příspěvek na účet zaměstnance u příslušné pojišťovny, ale poslal ho přímo zaměstnanci, aby si je na svůj účet u pojišťovny převedl sám, pak by se jednalo o daňově neuznatelný výdaj (náklad) zaměstnavatele.

Z hlediska daně z přidané hodnoty

Příspěvky na penzijní připojištění na straně zaměstnavatele nemají daňové dopady z hlediska DPH, neboť se jedná o finanční benefit a peníze nejsou předmětem DPH.

ÚČETNÍ ŘEŠENÍ

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na penzijní připojištění měsíčním příspěvkem v hodnotě 3.000 Kč, který si celý zahrne do svých daňových uznatelných nákladů ve vazbě na svůj závazek vyplývající z podnikové dokumentace. Zaměstnanec si na penzijní připojištění sám platí měsíčně 2.000 Kč, přičemž si na tento příspěvek přispívá ze svých peněz formou srážky ze mzdy.

Tabulka 12: Účtování o příspěvku na penzijní připojištění

Doklad	Obsah účetního případu	Částka	MD	D
VÚD	Příspěvek zaměstnavatele na PP	3.000 Kč	527	325
VÚD	SZ a ZP hrazené zaměstnavatelem (34 %) z částky nad měsíční limit, tedy z 500 Kč	170 Kč	524	336
VÚD	Příspěvek zaměstnance na PP	2.000 Kč	331	325
VÚD	SZ a ZP hrazené zaměstnancem (11 %) z částky nad měsíční limit, tedy z 500 Kč	55 Kč	331	336
VÚD	DPFO (15 %) z částky nad měsíční limit, tedy z 500 Kč	75 Kč	331	342

Vlastní zpracování

Podle ZDP je od daně u zaměstnance osvobozen roční příspěvek zaměstnavatele ve výši 30.000 Kč, tj. měsíční příspěvek 2.500 Kč, přičemž z vnitřního předpisu zaměstnavatele vyplývá, že bude zaměstnanci každý měsíc přispívat 3.000 Kč, což znamená, že 500 Kč bude u zaměstnance zdanitelným příjmem, který podléhá odvodům sociálního pojištění i DPFO. Toto má samozřejmě vliv i na zaměstnavatele, kterému se zvýší mzdové náklady o výši sociálního pojištění, které za své zaměstnance musí hradit. Zaměstnavatel o příspěvku na penzijní připojištění účtuje na vrub účtu 527 – Zákonné sociální náklady.

5.3.2 *DAŇOVÉ ŘEŠENÍ U ZAMĚSTNANCE*

Zdanění příspěvků na penzijní připojištění na straně zaměstnance vychází z § 6 odst. 9 písm. p) ZDP, který stanovuje, že jsou tyto příspěvky od DPFO osvobozeny[72] za předpokladu splnění podmínek uvedených v tomto paragrafu. Mezi hlavní podmínky patří výše příspěvků, a to v součtu za všechny druhy pojištění, kdy jsou osvobozeny platby zaměstnavatele na penzijní připojištění v úhrnu od začátku roku do maximální výše 30.000 Kč za kalendářní rok od každého zaměstnavatele zvlášť. Další podmínkou je, že příspěvek na penzijní připojištění musí být poukázán na účet zaměstnance vedený u dané penzijní společnosti. Tento příjem pak nevstupuje ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění.

Příjmy převyšující uvedený limit a peněžní příspěvky poskytované zaměstnavatelem přímo zaměstnanci nejsou od DPFO osvobozené a jsou tak dílčím základem daně z příjmů ze závislé činnosti a vstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

„Uvedené benefity patří mezi ty, které umožňují při splnění zákonem stanovených podmínek současně daňovou uznatelnost na straně zaměstnavatele a zároveň osvobození od daně z příjmů, plateb sociálního a zdravotního pojištění na straně zaměstnance. Zákonodárce tato plnění cíleně podporuje, a motivuje tak zaměstnavatele k této formě finančního zabezpečení svých zaměstnanců pro případ stáří.“[73]

Stát dále umožňuje, aby si zaměstnanec uplatnil jím zaplacené příspěvky na penzijní připojištění jako nezdanitelnou část základu daně. Podle ustanovení § 15 odst. 5 ZDP si může ve zdaňovacím období odečíst od základu daně příspěvky na penzijní připojištění v maximální výši 12.000 Kč, které jsou však předem snížené o částku 12.000 Kč[74]. Pro získání maximálního daňového odpočtu je třeba, aby si zaměstnanec měsíčně přispíval částkou 2.000 Kč, tj. roční výše příspěvků činí 24.000 Kč, jelikož si pak zaměstnanec může odečíst horní hranici odpočtu, která činí až 12.000 Kč za rok.

- ⇨ **Probraný daňový režim týkající se příspěvků na penzijní připojištění je totožný s příspěvky zaměstnavatele na soukromé životní pojištění zaměstnanců.**

---

[72] V případě předčasného zániku penzijního připojištění spojeného s výplatou odbytného je penzijní fond podle § 15 odst. 5 ZDP povinen částku odpovídající příspěvkům zaměstnavatele dodanit srážkovou daní ve výši 15 %, jelikož se stávají zdanitelným příjmem podle § 10 ZDP – Ostatní příjmy.

[73] OTAVOVÁ, Milena. *Poskytování zaměstnaneckých benefitů v podobě penzijního připojištění a soukromého životního pojištění* [online]. 2012. ISSN 1211-7293.
Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d39611v49634-poskytovani-zamestnaneckych-benefitu-v-podobe-penzijniho-pr/?search_query=$index=490&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=2.

[74] Pozn.: Pokud si zaměstnanec na penzijní připojištění měsíčně spoří částku 1.500 Kč, tj. 18.000 Kč za rok, pak se mu jako odčitatelná položka od základu daně uzná částka 6.000 Kč (18.000 Kč – 12.000 Kč).

5.3.3 *KOMPARAČNÍ ANALÝZA VÝHODNOSTI PŘÍSPĚVKU NA SPOŘENÍ NA PENZI*

Následující výpočty provedené na modelovém příkladu porovnávají finanční výhodnost poskytování příspěvku na penzijní připojištění oproti zvýšení hrubé mzdy zaměstnance o totožnou částku. Jak bylo uvedeno, pro zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňově uznatelným nákladem v jakékoliv výši, zatímco pro zaměstnance jsou od DPFO i od odvodů sociálního pojištění osvobozeny do limitu 30.000 Kč za rok a následující příklad vychází právě z respektování tohoto zákonného limitu.

V tabulce č. 13 je porovnána výhodnost příspěvku na penzijní připojištění pro zaměstnance ve třech rovinách příjmů, a to při pobírání minimální měsíční hrubé mzdy ve výši 9.200 Kč, měsíční mzdy ve výši 18.000 Kč a průměrné měsíční mzdy ve výši 26.611 Kč.

Tabulka 13: Měsíční daňové zatížení zaměstnance (měsíční příspěvek 2.500 Kč)

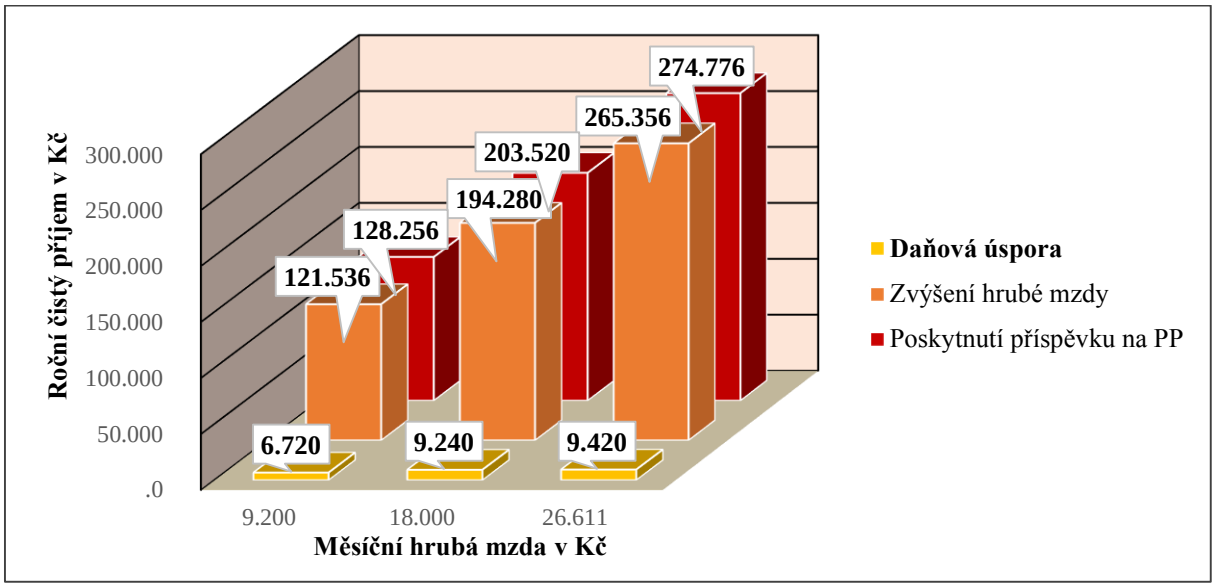
	HM 9.200 Kč		HM 18.000 Kč		HM 26.611 Kč	
Položka	**Zvýšení HM**	**Příspěvek na PP**	**Zvýšení HM**	**Příspěvek na PP**	**Zvýšení HM**	**Příspěvek na PP**
Hrubá mzda	11.700 Kč	9.200 Kč	20.500 Kč	18.000 Kč	29.111 Kč	26.611 Kč
SZ 6,5 % a ZP 4,5 % hrazené zaměstnancem	1.287 Kč	1.012 Kč	2.255 Kč	1.980 Kč	3.203 Kč	2.928 Kč
Superhrubá mzda (na 100 Kč nahoru) 34 %	**15.700 Kč**	**12.400 Kč**	**27.500 Kč**	**24.200 Kč**	**39.100 Kč**	**35.700 Kč**
Záloha na DPFO před uplatněním slevy na dani 15 %	2.355 Kč	1.860 Kč	4.125 Kč	3.630 Kč	5.865 Kč	5.355 Kč
Sleva na poplatníka/měsíc	2.070 Kč	2.070 Kč	2.070 Kč	2.070 Kč	2.070 Kč	2.070 Kč
Záloha na DPFO po uplatnění slevy na dani	285 Kč	0 Kč	2.055 Kč	1.560 Kč	3.795 Kč	3.285 Kč
Čistá mzda	**10.128 Kč**	**8.188 Kč**	**16.190 Kč**	**14.460 Kč**	**22.113 Kč**	**20.398 Kč**
Příspěvek zaměstnavatele na PP	0 Kč	2.500 Kč	0 Kč	2.500 Kč	0 Kč	2.500 Kč
Celkový čistý příjem zaměstnance k výplatě	**10.128 Kč**	**10.688 Kč**	**16.190 Kč**	**16.960 Kč**	**22.113 Kč**	**22.898 Kč**
Daňová úspora z pohledu zaměstnance		**560 Kč**		**770 Kč**		**785 Kč**

Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že benefit v podobě příspěvků na penzijní připojištění je při splnění zákonného limitu pro zaměstnance obzvláště výhodný. Zaměstnanec pobírající minimální mzdu v případě pobírání příspěvku na PP nevyužije základní slevu na poplatníka v plné výši, čistý měsíční příjem se mu díky přijetí benefitu zvýší o 560 Kč (ročně o 6.720 Kč). Při pobírání vyšších příjmů, kdy je již slevu na dani využita v plné výši, zaměstnanec za měsíc ušetří až 785 Kč (ročně 9.420 Kč).

V grafu č. 4 je zobrazena roční výše čistých příjmů zaměstnanců při pobírání jednotlivých příjmů včetně daňové úspory, kterou může zaměstnanec realizovat, pokud využije nabídky zaměstnavatele a místo zvýšení hrubé mzdy zvolí příspěvek na penzijní připojištění.

Graf 4: Výhodnost příspěvku na penzijní připojištění pro zaměstnance v ročních číslech



Vlastní zpracování

Ze sjednaného penzijního připojištění plyne pro zaměstnance samozřejmě ještě další výhoda, a to v podobě státního příspěvku v měsíční výši až 230 Kč (ročně až 2.760 Kč). Zaměstnanec tedy může ročně v celkové výši na daních ušetřit dalších až 12.180 Kč (9.420 + 2.760).

Následující tabulka č. 14 porovnává z pohledu zaměstnavatele výhodnost poskytnutí benefitu v podobě příspěvku na penzijní připojištění v limitu od daně u zaměstnance osvobozeném namísto zvýšení hrubé mzdy zaměstnance, a to při porovnání různých výší hrubých mezd.

Tabulka 14: Měsíční daňové zatížení zaměstnavatele (měsíční příspěvek ve výši 2.500 Kč)

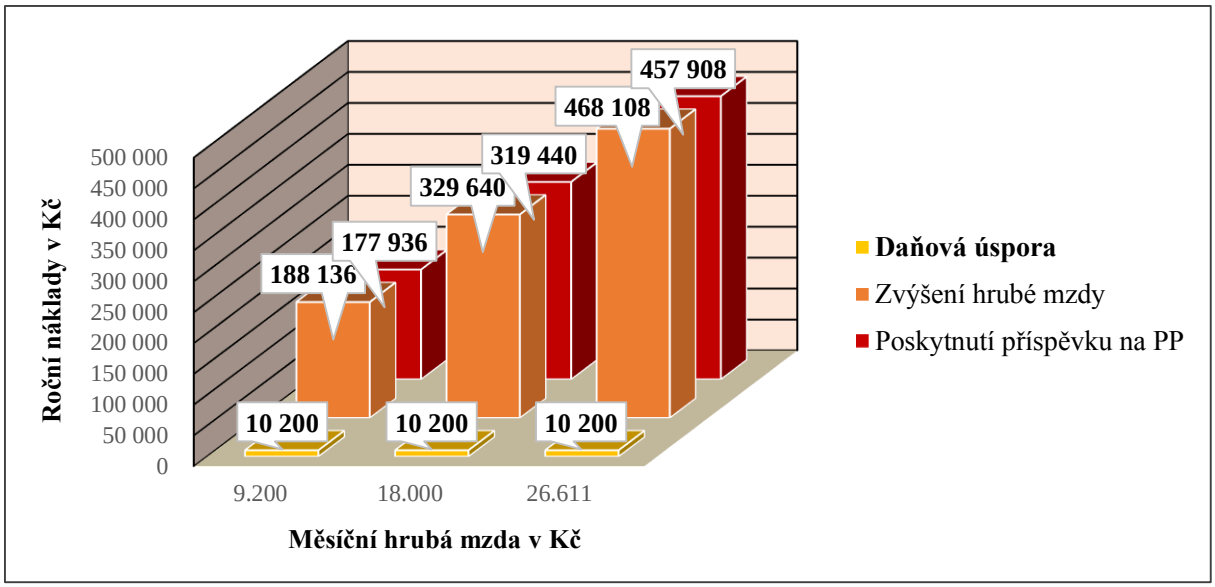
	HM 9.200 Kč		HM 18.000 Kč		HM 26.611 Kč	
Položka	**Zvýšení HM**	**Příspěvek na PP**	**Zvýšení HM**	**Příspěvek na PP**	**Zvýšení HM**	**Příspěvek na PP**
Hrubá mzda	11.700 Kč	9.200 Kč	20.500 Kč	18.000 Kč	29.111 Kč	26.611 Kč
SZ 25 % a ZP 9 % hrazené zaměstnavatelem	3.978 Kč	3.128 Kč	6.970 Kč	6.120 Kč	9.898 Kč	9.048 Kč
Příspěvek zaměstnavatele na PP	0 Kč	2.500 Kč	0 Kč	2.500 Kč	0 Kč	2.500 Kč
Celkové náklady zaměstnavatele	**15.678 Kč**	**14.828 Kč**	**27.470 Kč**	**26.620 Kč**	**39.009 Kč**	**38.159 Kč**
Daňová úspora z pohledu zaměstnavatele		**850 Kč**		**850 Kč**		**850 Kč**

Vlastní zpracování

I z hlediska zaměstnavatele je poskytování tohoto příspěvku výhodnější než prosté zvýšení mzdy zaměstnance. Vyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu v její obvyklé výši a k ní mu přispěje na penzijní připojištění na jeho účet vedený u dané pojišťovny, budou jeho osobní

náklady nižší o 34 % z hodnoty poskytnutého benefitu, tj. ušetří na daních 850 Kč za měsíc na jednoho zaměstnance, a to bez ohledu na výši vyplácené hrubé mzdy zaměstnance. Roční úsporu nákladů ve výši 10.200 Kč usíme v konečném důsledku ještě snížit o DPPO (zaměstnavatel je PO), tj. na 8.262 Kč (10.200 Kč * 0,81).

Graf 5: Výhodnost příspěvku na penzijní připojištění pro zaměstnavatele v ročních číslech



Vlastní zpracování

6 SIEMENS, S. R. O.

6.1 Seznámení se společností[75]

Skupina podniků Siemens, s. r. o. je součástí globálního elektrotechnického koncernu Siemens Aktiengesellschaft (AG) Österreich, se sídlem v Mnichově a základním kapitálem ve výši 571.080 tis. Kč. Siemens AG je přes 165 let synonymem pro špičkové technologie šetrné k životnímu prostředí, synonymem pro kvalitu, inovace, spolehlivost a mezinárodní působení v mnoha oblastech, konkrétně v oblasti průmyslu, energetiky, zdravotnictví, průmyslové a veřejné infrastruktury a také v oblasti informačních technologií. Siemens AG působí ve více než 200 zemích světa.

Siemens, s. r. o. reprezentuje koncern Siemens AG v České republice a je jedním z největších elektrotechnických podniků působících u nás. Již 125 let je nedílnou součástí našeho průmyslu, a to se zárukou poskytování moderních a inovativních technologií. Společnost řídí statutární orgán o dvou jednatelích, kterými jsou Ing. Eduard Palíšek, Ph.D., MBA a Dipl.-Kfm. Rudolf Fischer, přičemž první zmiňovaný je generálním ředitelem společnosti a druhý jmenovaný vykonává současně funkci finančního ředitele. V roce 2014 společnost vytvořila více než 6.800 pracovních míst, čímž se v ČR zařadila také mezi naše *největší zaměstnavatele*. Podle účetních výkazů skupina podniků Siemens, s. r. o. vykázala v hospodářském roce 2014 obrat v přibližné výši 34 mld. Kč.

Společnost má stanoveny vize, hodnoty a rovněž vlastní podnikovou strategii. Tato strategie je založena na třech základních pilířích, které tvoří oblast inovací a zákazníků a také pilíř postavený na zaměstnancích společnosti. Siemens, s. r. o. si dobře uvědomuje, že by ve svém oboru nebyl na špičce bez silného týmu lidí a také si uvědomuje, že oddaní, schopní a kvalitní zaměstnanci stojí za úspěchem společnosti. Proto se o své zaměstnance pečlivě stará, nabízí jim možnosti jejich neustálého rozvoje a velké množství zaměstnaneckých benefitů. Jak dříve uvedl, v současné době již bývalý personální ředitel Mgr. Davida Vaňka, se společnost Siemens, s. r. o. snaží v péči o zaměstnance držet hesla svého zakladatele Wernera von Siemense: **„Kvůli krátkodobému zisku nezaprodám budoucnost.“**[76] Tímto odpovědným

[75] Tato podkapitola je zpracována podle webových stránek společnosti (www.siemens.com) a výročních zpráv Siemens, s. r. o. za hospodářský rok 2013 a 2014.

[76] Rozhovor s Mgr. Davidem Vaňkem, personálním ředitelem skupiny Siemens pro Českou republiku. *Human resources server* [online]. 2010 [cit. 2015-04-09]. Dostupné z: http://www.hr-server.cz/common/vlastni_clanek_detail.asp?c_id=1436&o_id=1301.

přístupem k zaměstnancům chce společnost nejen dosahovat plánovaných cílů, ale také upevňovat a rozvíjet svou pozici na českém trhu. Společnost tedy usiluje o to, aby byla oblíbeným zaměstnavatelem, což potvrzuje i to, že společnost v nedávné době (rok 2013) získala několik významných ocenění. Díky možnosti zaměstnanců využívat firemní školku, pracovat z domova anebo využívat pružnou pracovní dobu, byla společnost oceněna jako Společnost přátelská rodině.[77] Společnost získala i další ocenění, a to vítězství v kategorii TOP Odpovědná velká firma roku 2013, a to vzhledem k odpovědnému přístupu v klíčových oblastech činností, přičemž tyto činnosti pravidelně monitoruje a výsledky transparentně komunikuje dovnitř i ven ze společnosti, nositelem tohoto ocenění je i pro rok 2014.[78]

Co je pro tuto práci velmi zajímavé, je umístění společnosti Siemens, s. r. o. na třetí příčce v Top zaměstnavateli roku 2014 v kategorii společností s více jak pěti tisíci zaměstnanci. Umístění v anketě získala společnost na základě vyhodnocení, zda umí investovat do svých zaměstnanců, jejich vzdělávání a do zaměstnaneckých výhod a také zda zaměstnance umí motivovat k vyšší produktivitě. Mezi hlavní hodnocené ukazatele patřila např. výše mzdových nákladů či náklady na zaměstnanecké výhody přepočtené na jednoho zaměstnance, produktivita pracovní síly, investice do vzdělávání, ale také absence a odchody zaměstnanců. Aby bylo hodnocení co nejobjektivnější, tak byli zaměstnavatelé rozděleni podle odvětví podnikání, a tak byli porovnáváni přímo se svou konkurencí.[79]

6.2 Systém zaměstnaneckých výhod

Jak z ankety vyplývá, tak o společnosti Siemens, s. r. o. můžeme hovořit jako o špičkovém zaměstnavateli, který si velmi cení všech svých zaměstnanců. Za účelem maximálního uspokojování potřeb zaměstnanců je ve společnosti zaveden propracovaný systém zaměstnaneckých výhod. Vedlejším efektem tohoto kvalitního systému je také vliv na omezování odchodu kvalitních zaměstnanců ke konkurenci.

Péče o zaměstnance je ve společnosti v kompetenci oddělení HR, které vydává pro úpravu zaměstnaneckých výhod interní směrnici. Poskytování většiny benefitních plnění se ve společnosti Siemens, s. r. o. v současné době řídí **interní směrnicí** P006HR „Zaměstnanecké

[77] Výsledky 2013. *Společnost přátelská rodině* [online]. © Síť mateřských center o.s. [cit. 2015-04-25]. Dostupné z:http://www.familyfriendly.cz/index.php?set_no=6&link_key=11@185^1&offset=3.
[78] TOP odpovědná velká firma 2014. *TOP odpovědná firma: Cena byznysu pro společnost* [online]. 2012 [cit. 2015-04-25]. Dostupné z: http://www.topodpovednafirma.cz/finaliste-a-oceneni/top-odpovedna-velka-firma.html.
[79] Souhrn výsledků Sodexo Zaměstnavatel roku 2014. *Sodexo Zaměstnavatel roku 2014* [online]. © 2009 – 2014. Dostupné z: http://zamestnavatelroku.klubzamestnavatelu.cz/2014/.

benefity“ s platností od 1. 10. 2014, jejímž účelem je stanovit pravidla a informovat zaměstnance. Je zpracována v souladu s interními zájmy a potřebami společnosti a rovněž v souladu s platnou legislativou ČR, přičemž je platná a závazná pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.

6.2.1 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY UPRAVENÉ V INTERNÍ SMĚRNICI

Za účelem nabídky některých zaměstnaneckých výhod uvedených ve směrnici využívá Siemens, s. r. o. systém plošné nabídky a pro ty ostatní využívá naopak flexibilní systém, kterým společnost umožňuje svým zaměstnancům v rámci přiděleného kreditu čerpat jen ty benefity, o které mají zájem. Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod realizuje společnost prostřednictvím benefitního systému nazývajícího se Master benefit systém (dále jen „MBS“), jehož prostřednictvím si zaměstnanci sami dle vlastní volby spravují rozložení a čerpání příspěvků. Činí tak skrze svůj virtuální účet v aplikaci Benefit Plus u správce systému, jímž je společnost Benefit Management, s. r. o.

Schéma 4: Přehled zaměstnaneckých výhod upravených ve směrnici Siemens, s. r. o.

Systém flexibilní nabídky benefitů (MBS)	**Systém plošné nabídky benefitů**
Příspěvek na volnočasové aktivity	Odměny při pracovních a životních jubileích
Příspěvek na jazykovou výuku	Sociální benefity
Příspěvek na stravování	Mimořádné odměny
Příspěvek na finanční benefity	Dovolená nad rámec zákona
	„Bridge days“
	Proplácení prvních 3 dnů nemoci
	Mateřská firemní školka
	Akciové programy
	Firemní dobrovolnictví
	Placené volno pro OZP

Zdroj 17: Vlastní zpracování podle interní směrnice Siemens, s. r. o.

Tento schematický přehled představuje výčet zaměstnaneckých výhod, které společnost Siemens, s. r. o. poskytuje v rámci flexibilní a plošné nabídky. Právě v rozlišení podle způsobu distribuce (flexibilní x plošná nabídka) benefitních plnění popisuji v další části textu jednotlivé

poskytované benefity. Na úvod upozorňuji, že společnost nevytváří sociální ani jiný obdobný fond k financování zaměstnaneckých výhod.

6.2.1.1 Flexibilní systém poskytování výhod

Všichni zaměstnanci společnosti dostávají stejnou výši příspěvku na každou z poskytovaných oblastí zaměstnaneckých výhod (viz schéma č. 4), vyjma příspěvku na finanční benefity, jak je dále popsáno. Tento přidělený příspěvek je zaměstnancům následně načten v jejich osobním virtuálním účtu v aplikaci Benefit Plus, kde je transformován do hodnoty bodů. V této aplikaci platí předpoklad, že 1 bod = 1 Kč a je přidělen na hospodářský rok, což je v obecné rovině od 1. 10. X0 do 30. 9. X1.[80]

- **Příspěvek na volnočasové aktivity**

Siemens, s. r. o. kompenzuje vysoké pracovní nasazení svých zaměstnanců formou nejrůznějších volnočasových a relaxačních aktivit[81]. Benefity zaměstnanci čerpají prostřednictvím cafeteria systému v **oblasti zdraví, vzdělávání, kultury, sportu a cestování**. Na vyžití v těchto oblastech souvisejících s kvalitou života mají zaměstnanci k dispozici příspěvek ve výši **6.000 bodů**[82]. V návaznosti na daňové předpisy platí pro cestování (rekreace, zájezdy) omezení v možnosti čerpat na něj maximálně 20.000 bodů/Kč[83] za kalendářní rok. Zaměstnanci mohou čerpat tyto benefity jednak z připravené atraktivní nabídky v internetové aplikaci Benefit Plus, kde jsou zaměstnancům k dispozici služby od více než 3.800 smluvních poskytovatelů z celé ČR, zaměstnancům je ale rovněž umožněno za účelem uspokojení jejich individuálních požadavků vybrat si i vlastní poskytovatele zde neuvedené[84]. Pro všechny tyto aktivity zaměstnanců využívá Siemens, s. r. o. externích zařízení smluvních zprostředkovatelů, tj. nemá za tímto účelem vlastní zařízení. Ve směrnici je jasně stanoveno, že přidělený kredit není možno vyplácet v penězích, tj. jedná se o nepeněžní příjem.

Příspěvek na zdraví mohou zaměstnanci vyčerpat online zakoupením léků a vitamínů v e-shopech smluvních lékáren, dále poukázkami na masáže, lázeňské služby, očkování, na návštěvu solné jeskyně či stomatologie a mnoha dalšími způsoby. Příspěvek na cestování se

---

[80] Pozn.: Pokavaď zaměstnanci přidělený příspěvek za daný rok nevyčerpají, tak jim propadá. K čerpání zaměstnaneckých výhod si může zaměstnanec objednat i platební kartu Benefit Plus.
[81] Pozn.: Nárok na tento příspěvek nemají zaměstnanci vykonávající práci na základě DPČ a DPP.
[82] Pozn.: Za účelem znovuobnovení a relaxace pracovní síly zdravotně postižených zaměstnanců mají tito zvýšený bodový příděl na 12.000 až 16.000 bodů podle stupně invalidity.
[83] Pozn.: Byť příspěvek na volnočasové aktivity zaměstnanců činí 6.000 bodů, tak jak je uvedeno na následujících stránkách, zaměstnanci mají možnost převodů bodů mezi jednotlivými benefity.
[84] Pozn.: Vyjma nesmluvních cestovních kanceláří a agentur a některých zboží a služeb blíže specifikovaných v aplikaci, přičemž předmět činnosti poskytovatele musí odpovídat předmětu faktury a nabídce benefitů v aplikaci.

týká cestování po celé ČR, ale i mimo ní a mohou ho využít formou poukázek jak na zájezdy a rekreace, ubytování v hotelích, penzionech apod., tak na dětské tábory. Příspěvek na kulturu lze využít např. poukázkami na vstupenky do divadel, kin, na výstavy a koncerty. Příspěvek na sport je možno čerpat poukázkami na všelijaké adrenalinové sporty (např. surfing, kiteboarding, snowkiting), dále na aerobic, plavání, také na bowling, jógu, posilovnu a na spoustu jiných zajímavých sportů. Společnost podporuje odborný rozvoj zaměstnanců, kteří mohou příspěvek na vzdělávání čerpat jak na vzdělávání v oboru souvisejícím s předmětem činnosti zaměstnavatele, tak i v oboru nesouvisejícím, v nabídce jsou např. poukázky na PC kurzy, kurzy účetnictví a daní, personalistiky, na manažerský trénink, také poukázky na autoškolu, vaření, letecký simulátor. Rovněž v rámci vzdělávání nabízí Siemens, s. r. o. rekvalifikační kurzy i kurzy cizích jazyků (vyjma anglického a německého jazyka, viz níže).

- **Příspěvek na jazykovou výuku**

Siemens, s. r. o. podporuje své zaměstnance v jejich jazykovém vybavení a tak jim přispívá také na jazykové kurzy. Tento příspěvek mohou využít výhradně na výuku dvou jazyků, jsou jimi anglický a německý jazyk, přičemž jejich výuka musí být zprostředkována smluvními dodavateli ze seznamu poskytovatelů uvedených v aplikaci Benefit Plus. Výjimku je skutečnost, kdy zaměstnanec potřebuje k výkonu své práce jiný cizí jazyk, např. má holandské zákazníky, pak po schválení HR oddělením, může příspěvek čerpat i na výuku holandštiny. Příspěvek ve výši **2.000 bodů**[85] na hospodářský rok mohou zaměstnanci využít na výuku jazyků uskutečňovanou formou buďto skupinové nebo individuální výuky, e-learningového kurzu nebo dokonce jazykovým pobytem v ČR nebo i v zahraničí. Zaměstnanci jsou oprávněni účastnit se jazykové výuky jen mimo jádro pracovní doby a pracoviště společnosti Siemens, s. r. o. a doba účasti na této výuce se nezapočítává do pracovní doby. Rovněž u tohoto benefitu je v interní směrnici stanoveno, že příspěvek nelze vyplatit v penězích.

Vzhledem k tomu, že si Siemens, s. r. o. svých zaměstnanců váží, má zájem si je udržet a podporovat je v jejich kariérním růstu, tak i proto ve společnosti funguje program pro talenty, tzv. „Country Talent Program“, který je zaměřen na rozvoj talentovaných zaměstnanců s potenciálem na vyšší manažerské pozice. V rámci tohoto programu je vybraným talentovaným zaměstnancům zvýšen příspěvek na jazykovou výuku až o 8.000 bodů, tj. na celkových 10.000 bodů za hospodářský rok. Toto platí též pro zaměstnance připravující se na projektovou

[85] Pozn.: V případě objednávky jazykové výuky v hodnotě vyšší než je roční stanovený kredit, se zbylá část automaticky uhradí z peněženky na volnočasové aktivity anebo z extra bodů.

delegaci tzv. „Home outbound“, díky níž budou pracovat po dobu více než 3 měsíců v zahraničí a aby byli jazykově připraveni, tak je jim přidělován větší počet bodů na jazykovou výuku, stejně tak jako klíčovým expertům společnosti.

- **Příspěvek na stravování**

Příspěvek zaměstnavatele na stravování[86] je zaměstnancům poskytován při bezhotovostní úhradě ve smluvních stravovacích zařízeních. Pokud zaměstnanci nemají možnost účastnit se takovéto formy závodního stravování (ať již z důvodu povahy vykonávané práce, **práce z domova** nebo z důvodu, že v dané lokalitě není smluvní závodní stravování zajištěno), tak jsou jim poskytovány stravenky. Příspěvek je určen na nákup jednoho hlavního jídla během pracovní směny a činí 40 Kč, což představuje 55 % průměrné hodnoty hlavního jídla ve smluvním stravovacím zařízení nebo 55 % nominální hodnoty stravenky, jelikož výše nominální hodnoty stravenky je 74 Kč. Siemens, s. r. o. zaměstnancům poskytuje roční příspěvek na stravování v přibližné hodnotě **10.000 bodů**.

V interní směrnici je v souladu se ZDP stanoveno, že příspěvek náleží tomu zaměstnanci, který v daném pracovním dni odpracoval min. 3 hod., o čemž se zaměstnavatel přesvědčí pomocí systému „Docházka“ a za předpokladu, že má podepsanou a platnou dohodu o srážce ze mzdy za využití tohoto příspěvku. Srážka hodnoty vydaných stravenek za daný měsíc, snížená o náležející příspěvek zaměstnavatele, je provedena v rámci zúčtování mzdy za příslušný měsíc.

- **Příspěvek na finanční benefity**

Příspěvek na finanční benefity[87] představuje příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření (dále jen „PP“) a/nebo příspěvek na životní pojištění (dále jen „ŽP“), které splňuje daňové zvýhodnění a je součástí portfolia smluvních partnerů finančního poradce společnosti Siemens, s. r. o., kterým je společnost Partners Financial Services, a. s.

Podle interní směrnice mají na příspěvek nárok zaměstnanci s uzavřenou smlouvou o PP u jimi zvolených penzijních fondů anebo o ŽP prostřednictvím společností určeného finančního poradce, rovněž zaměstnanci, kteří nejsou ve zkušební době a mají uzavřený pracovní poměr

[86] Pozn.: Nárok na příspěvek na stravování se vztahuje i na zaměstnance pracující na základě DPČ a DPP. Tento příspěvek, podle směrnice reflektující ZDP, nenáleží zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu min. v trvání 5 hod., jelikož zaměstnanci vzniká nárok na stravné formou cestovní náhrady, také v případě, kdy je stravování zaměstnanců hrazeno jinou formou (např. v rámci školící akce, workshopu) a dále zaměstnancům na dovolené, v pracovní neschopnosti, za práci přesčas, čerpajícím napracované volno či pracujícím o víkendu.

[87] Pozn.: Tyto příspěvky jsou poskytovány i zaměstnankyním na mateřské dovolené a zaměstnancům na pracovní neschopnosti po dobu delší než 1 měsíc způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání avšak do maximální výše 30.000 Kč za kalendářní rok.

na dobu neurčitou s trvalým pobytem na území ČR anebo s bydlištěm na území jiného členského státu EU, pokud je účasten důchodového (sociálního) nebo zdravotního pojištění v ČR, starší osmnácti let a za předpokladu, že si sám přispívá alespoň minimálním příspěvkem. Výše měsíčního příspěvku společnosti na PP a ŽP je navázána na mzdovou třídu, tzv. Hay Grade[88] daného zaměstnance a je stanovena takto:

Tabulka 15: Výše příspěvku zaměstnavatele podle Hay Grade daného zaměstnance

Hay Grade	Minimální výše příspěvku zaměstnance	Příspěvek zaměstnavatele
< 14	100 Kč	1.000 Kč
15 - 17	300 Kč	2.000 Kč
18 a víc	500 Kč	5.000 Kč

Zdroj 18: Vlastní zpracování podle interní směrnice Siemens, s. r. o.

Příspěvky zaměstnance jsou uvedeny minimální, zaměstnanec si tedy samozřejmě může spořit i vyšší částku, nicméně příspěvky zaměstnavatele jsou naopak uvedeny fixní a maximální. Částky příspěvků zaměstnavatele lze využít na PP nebo ŽP nebo na kombinaci obou pojištění, jak se píše v interní směrnici, dále je stanoveno, že v případě kombinace obojího je nutno naplnit každé pojištění podmínkou vlastního příspěvku zaměstnance dohromady. Příspěvek zaměstnance, tj. účastníka pojištění je pravidelně srážen z měsíční mzdy na základě uzavřené dohody o srážkách a je zaměstnavatelem odváděn zvolenému fondu a/nebo pojišťovně spolu s přiznaným firemním příspěvkem.

Jak vyplývá z tabulky č. 15, tak Siemens, s. r. o. svým zaměstnancům poskytuje roční příspěvek na PP a ŽP **od 12.000 Kč až do 60.000 Kč** podle jejich zařazení do daného Hay Grade. Jak bylo popsáno v kapitole 5.3 této diplomové práce věnující se problematice spoření na penzi, tak podle ZDP je daňovým výdajem zaměstnavatele příspěvek v jakékoliv výši, zatímco u zaměstnance je příjem od DPFO ze závislé činnosti osvobozen do výše 30.000 Kč v úhrnu za obě pojištění za kalendářní rok a částku nad tuto hranici zaměstnanci přidaňují ke mzdě a jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel z ní musí odvádět pojistné na sociální pojištění. Je patrné, že společnost Siemens, s. r. o. má na paměti finanční zabezpečení svých zaměstnanců i ve stáří. Zaměstnancům v Hay Grade od osmnácté a vyšší mzdové třídy dokonce poskytují příspěvek v nestandardní výši navzdory zvýšení svých mzdových nákladů.

- ⇨ Po sečtení všech příspěvků poskytovaných společností Siemens, s. r. o. v rámci MBS vyplývá, že společnost poskytuje roční příspěvky **od 30.000 Kč/bodů** (příspěvek na

[88] Pozn.: Hay grade je bodové ohodnocení jednotlivých pracovních pozic, které vychází z náročnosti práce, svěřené odpovědnosti a znalostí potřebných pro vykonávání dané pozice. Jedná se o celosvětově definovanou metodiku.

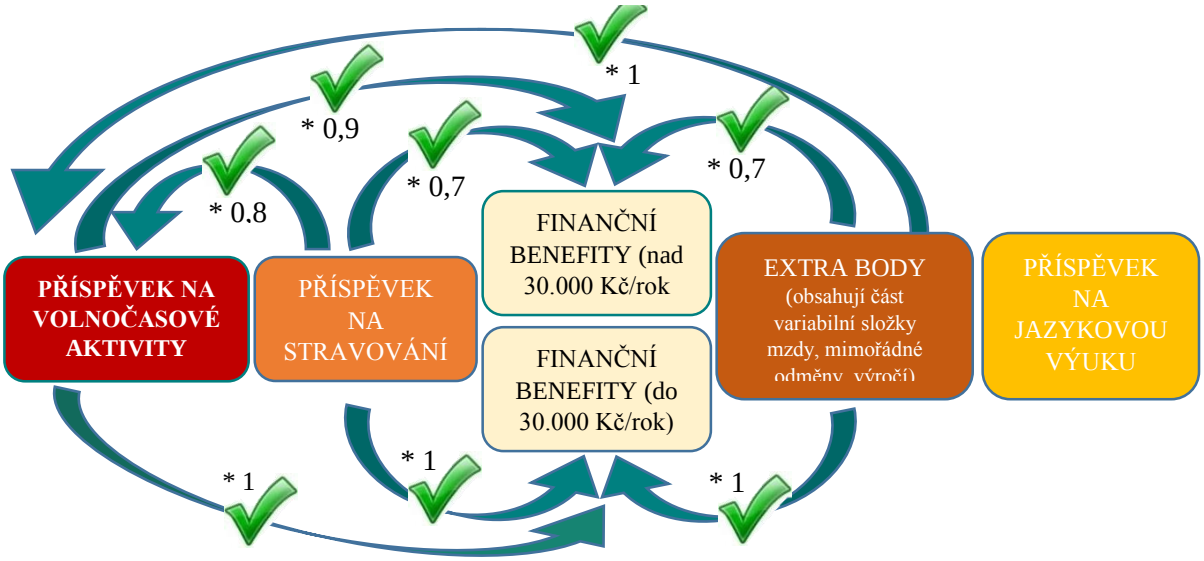
finanční benefity v nejnižší poskytované výši, tj. ve výši 12.000 Kč/bodů) **do 78.000 Kč/bodů** (příspěvek na finanční benefity v maximální roční výši činí 60.000 Kč/bodů).

Zaměstnancům je společností nabízena další zaměstnanecká výhoda, kterou mohou využít v rámci svého účtu v aplikaci Benefit Plus, hovořím o **tzv. „benefitovém cashbacku“**. Jedná se o takovou výhodu, kdy mají možnost při nákupu přes internet (prostřednictvím přihlášení se do internetového obchodu přes benefitový účet) u smluvních partnerů (tj. v partnerském e-shopu, např. Mall, Proton, Kasa, Dáme jídlo) získat zpět až 15 % z ceny nákupu, a to v podobě připsání benefitových bodů do jejich stávajícího rozpočtu v této aplikaci. Body získané z benefitového cashbacku pak mohou využít na čerpání různých volnočasových aktivit a z účtu se body odečítají až poté, co je vyčerpán přidělený firemní příspěvek, přičemž tyto body neexpirují s koncem hospodářského roku.

Prostřednictvím účtu v aplikaci Benefit Plus mají zaměstnanci příležitost nakupovat nejen **produkty značky Siemens** se slevou, ale i služby od společnosti T-mobile a pár dalších.

Společnost navíc umožňuje zaměstnancům v rámci MBS převody příspěvků na jednotlivé benefity v případě, kdy zaměstnanci nemají zájem čerpat benefity na přidělenou oblast. Varianty převodů jsou znázorněny na následujícím obrázku:

Obrázek 6: Převody mezi jednotlivými benefity včetně koeficientů pro konkrétní převody



Zdroj 19: Vlastní zpracování podle interní směrnice Siemens, s. r. o.

Z obrázku je patrné, že jsou umožněny jen některé možnosti převodů a s ohledem na různé dopady odvodů daně a pojistného na sociální pojištění jsou bodové hodnoty benefitů při převodech přepočítávány stanovenými koeficienty.

Varianty převodů mezi skupinami:

1/ **Příspěvek na volnočasové aktivity** lze převést na finanční benefity do limitu 30.000 Kč v **plné výši**, finanční benefity nad limit po přepočtení koeficientem **0,9**.

2/ **Příspěvek na stravování** lze převést na volnočasové aktivity po přepočtení koeficientem **0,8** a na finanční benefity do limitu 30.000 Kč opět v **plné výši**, nad limit po přepočtení koeficientem **0,7**.

3/ **Příspěvek na finanční benefity** převádět **nelze**.

4/ **EXTRA BODY** lze převést na volnočasové aktivity v **plné výši** a na finanční benefity do limitu 30.000 Kč opět v **plné výši**, nad limit přepočtem koeficientem **0,7**.

5/ **Příspěvek na jazykovou výuku** převádět **nelze**.

Na následujícím příkladu zjišťuji, kolik stojí poskytování jednotlivých benefitů společnost Siemens, s. r. o. z pohledu platných daňových předpisů, jelikož na základě nejen těchto výpočtů jsou stanoveny koeficienty převodů příspěvků nabízených benefitů v rámci MBS.

Tabulka 16: Stanovení koeficientů pro převody benefitů v rámci MBS

	Stravování	Volnočasové aktivity	Finanční benefity nad 30.000 Kč
Daňové náklady	10.000 Kč	0 Kč	70.200 Kč[89]
Nedaňové náklady	0 Kč	6.000 Kč	0 Kč
VH	300.000 Kč	300.000 Kč	300.000 Kč
Daňové náklady	10.000 Kč	0 Kč	70.200 Kč
Nedaňové náklady	0 Kč	6.000 Kč	0 Kč
VH/ZD upravený	**290.000 Kč**	**306.000 Kč**	**229.800 Kč**
Daň 19 %	55.100 Kč	58.140 Kč	43.662 Kč
Zisk po zdanění	234.900 Kč	241.860 Kč	186.138 Kč
Koeficient		**0,81**	**0,62**

Vlastní zpracování

V příkladu vycházím z převodů příspěvků ze stravování, jelikož příspěvek na stravování je ve společnosti daňově uznatelný a na straně zaměstnance představuje osvobozený příjem od DPFO i odvodů pojistného. Příspěvky na stravování lze podle mých výpočtů převést na volnočasové aktivity při respektování daňových předpisů po přepočtení koeficientem **0,81**. Na finanční benefity do limitu 30.000 Kč se podle směrnice převádí v plné výši, jelikož jsou do uvedeného

[89] Pozn.: Zaměstnancům zařazeným v Hay Grade 18 a víc společnost poskytuje příspěvek v roční výši 60.000 Kč, v tomto případě ale druhých 30.000 Kč podléhá odvodům pojistného na sociální pojištění. Daňové náklady zaměstnavatele tedy činí celkem 70.200 Kč (60.000 + (30.000 * 0,34)).

limitu také daňově uznatelné a u zaměstnance také osvobozené, rozdíl je u převodů příspěvků na finanční benefity nad limit, jelikož částky příspěvků převyšující 30.000 Kč se u zaměstnanců přidaňují ke mzdě a podléhají odvodům, tudíž stojí společnost navíc odvody pojistného na sociální pojištění, které musí odvádět za své zaměstnance, proto by měl být převod podle výpočtů v tabulce č. 16 zatížen přepočtem koeficientem ve výši **0,62**. Jak je vidět, tak společnost Siemens, s. r. o. je ke svým zaměstnancům vstřícná, jelikož převody přidělených bodů/Kč na konkrétní benefity přepočítává koeficienty, které v druhém uvedeném převodu nereflektují ani dodatečné náklady, o které daný benefit stojí společnost na daních více.

Finanční prostředky uložené v kategorii EXTRA BODŮ si může zaměstnanec převést na finanční benefity do i nad zákonem zvýhodněný limit, přičemž je tento převod totožný jako převod příspěvků ze stravování právě na tyto benefity, dále je možný převod ve stoprocentní výši z extra bodů na volnočasové aktivity.

Další převod, který je v systému MBS povolen, je převod příspěvku z volnočasových aktivit na finanční benefity do limitu, kdy se body opět převádí v plné výši. Dále je umožněn převod na finanční benefity nad limit, kdy by se body z volnočasových aktivit měly podle mých výpočtů převádět po přepočtu koeficientem ve výši **0,77** (186.138 Kč/241.860 Kč). Koeficient pro tento převod z volnočasových aktivit na finanční benefity nad limit (0,77) je vyšší oproti koeficientu pro obdobný převod z příspěvků na stravování (0,62), jelikož příspěvky na volnočasové aktivity jsou již zatíženy 19% DPPO oproti příspěvkům na stravování, které touto daní zatíženy nejsou. Siemens, s. r. o. tento převod umožňuje po vynásobení koeficientem ve výši 0,9, tudíž se jedná o převod, který společnost stojí, díky jejímu rozhodnutí, víc než by musel.

6.2.1.2 Plošný systém poskytování výhod

Zaměstnanecké výhody jsou společností Siemens, s. r. o. nabízeny i takovým způsobem, kdy jsou automaticky poskytovány všem zaměstnancům bez rozdílu. U některých z těchto výhod je pouze na konkrétním zaměstnanci, zda nabízený benefit využije či nikoliv. Výčet níže uvedených benefitů taktéž vyplývá z interní směrnice společnosti.

- **Odměny při pracovních a životních jubileích**

Siemens, s. r. o. poskytuje zaměstnancům při dovršení věku 50 let odměnu v podobě 3.000 bodů do MBS. Zaměstnanec obdrží odměnu při 10 leté věrnosti společnosti ve výši 10.000 Kč (bodů do MBS) a následně každých 5 let odměnu o 5.000 Kč (bodů) vyšší, a to až do 35 let strávených u společnosti. Pracuje-li zaměstnanec u společnosti 35 let a bude pracovat i nadále, tak poté obdrží každých 5 let odměnu ve výši 35.000 Kč (bodů). Při pracovních jubileích

dostávají zaměstnanci na výběr, zda si přejí vyplatit odměnu v penězích nebo formou bodů do MBS, jelikož odměna vyplácená finanční formou podléhá zdanění a odvodům pojistného na sociální pojištění (automaticky je vyplácena finanční formou).

Zaměstnanci pracující u společnosti alespoň 10 let mají nárok při odchodu do starobního důchodu na odměnu ve výši 10.000 Kč. Při odchodu zaměstnance ze zaměstnání z důvodu organizačních změn náleží zaměstnanci odstupné ve výši průměrného měsíčního výdělku, společnost Siemens, s. r. o. zaměstnancům poskytuje odstupné nad rámec zákona, tj. při odchodu ze společnosti po 10 – 19 letech obdrží zaměstnanec navíc jeden tento výdělek, po 20 – 29 letech ve výši jeho dvojnásobku a po 20 a více letech náleží zaměstnanci tento výdělek v jeho trojnásobné výši. Rovněž zaměstnanci náleží odstupné při ukončení pracovního poměru dohodou, a to od jednoho až po dva průměrné měsíční výdělky.

- **Sociální benefity**

Siemens, s. r. o. nabízí zaměstnancům pod stříškou sociálních benefitů např. 1 den placeného volna při narození dítěte (nepovažuji za zaměstnaneckou výhodu, jelikož se jedná o povinnost vyplývající ze ZPR) a 1 den placeného volna navíc při vlastní svatbě. Společnost poskytuje při úmrtí rodinného příslušníka nad rámec zákona další 3 dny placeného volna při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, registrovaného partnera, dítěte a 1 den při úmrtí rodičů, prarodičů. Od 5. 2. 2015 zavedla společnost nový sociální benefity, kterým je finanční příspěvek pozůstalým zemřelého zaměstnance ve výši 15.000 Kč.

- **Mimořádné odměny**

Mimořádné odměny jsou složkou mzdy, která se zaměstnancům vyplácí za předpokladu splnění předem stanovených mimořádných úkolů nebo na základě dodatečného zhodnocení mimořádných pracovních výsledků zaměstnance. Takovéto mimořádné odměny jsou vypláceny do mzdy nebo formou bodů do MBS, konkrétně do peněženky EXTRA BODŮ. Tyto body je možné čerpat buďto na finanční benefity nebo na volnočasové aktivity.

- **Dovolená nad rámec zákona**

Zaměstnanci společnosti Siemens, s. r. o. mají podle interní směrnice nárok na 5 týdnů dovolené na zotavenou, z čehož 1 týden je tedy poskytován nad základní výměru stanovenou ZPR.

- **„Bridge days“**

Společnost Siemens, s. r. o. poskytuje v určitých případech, zpravidla třikrát v hospodářském roce, placené volno v podobě tzv. „překlenovacích dnů“ v období mezi čerpáním svátku a

víkendem, obvykle v období kolem vánoc a nového roku. Tyto dny jsou propláceny do výše ušlého výdělku a náhrada mzdy je předmětem DPFO a podléhá rovněž odvodům pojistného.

- **Proplácení prvních 3 dnů nemoci, tzv. „sick days“ (zdravotní dny volna)**

Společnost umožňuje v případě první pracovní neschopnosti v kalendářním roce proplacení prvních 3 pracovních dnů trvání nemoci. Tyto zmíněné dny jsou propláceny do výše ušlého výdělku a jsou předmětem DPFO a podléhají i odvodům pojistného.

- **Mateřská firemní školka**

Zaměstnanci mohou už od roku 2011 za zvýhodněných podmínek využívat česko-anglickou mateřskou školku „Stodůlka“ s atraktivním denním programem pro děti. Školka se nachází nedaleko sídla společnosti na Stodůlkách (Praha) a je určena pro děti ve věku od 18 měsíců a maximálně do věku, kdy dítě nastupuje do základní školy. Společnost se umístění předškolních dětí zaměstnanců do firemní školky snaží umožnit brzký návrat jejich rodičů zpět do zaměstnání a pomoci jim tak zlepšit rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

- **Akciové programy**

Zaměstnancům v pracovním poměru je rovněž umožněno účastnit se dvou akciových programů společnosti, a to Měsíční investiční plán a Share Matching Plan, prostřednictvím nichž je zaměstnancům nabídnuta příležitost měsíčně investovat do akcií společnosti a těžit tak z potenciálních výhod těchto programů, jako např. za každé tři nakoupené akcie obdrží jednu navíc zdarma. Tímto benefitem chce společnost posílit sounáležitost zaměstnanců se značkou Siemens včetně nabití pocitu spoluvlastnictví a odpovědnosti za výsledky vlastní práce. Za toto investování, resp. nákup akcií Siemens, s. r. o. (bez jakýchkoli poplatků burzovním makléřům) je společnost oprávněna na základě dohody o srážkách ze mzdy srazit zaměstnancům část jejich měsíční mzdy odpovídající ceně akcií.

- **Firemní dobrovolnictví**

Každý zaměstnanec společnosti Siemens, s. r. o. může během pracovní doby a za jeho běžnou mzdu pracovat až dva pracovní dny v hospodářském roce pro charitativní a obecně prospěšné organizace. Společnost chápe firemní dobrovolnictví jako formu firemního dárcovství, tj. jako způsob, jak dokázat, že má zájem se o část svých zisků rozdělit a pomoci tak potřebným. Vedle finančních a věcných darů tak společnost věnuje neziskovým organizacím také práci a čas svých zaměstnanců. Za tyto dny činnosti vykonávané ve veřejném zájmu náleží zaměstnancům výše ušlého výdělku, který je předmětem DPFO a podléhá i odvodům pojistného.

- **Placené volno navíc pro OZP**

Zaměstnanci, mající ve společnosti uzavřen pracovní poměr, uplynula-li jim zkušební doba a mohou-li doložit účast v zařízeních za léčebnými účely, zařazeni do kategorie zdravotně postižených, mohou čerpat v rámci kalendářního roku pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu dvou pracovních dnů, a to prokazatelně s účelem využití zdravotní, lázeňské nebo rehabilitační péče.

6.2.2 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY NEUPRAVENÉ V INTERNÍ SMĚRNICI

Společnost Siemens s. r. o. poskytuje zaměstnancům i některé zaměstnanecké výhody, které nejsou ošetřeny v interní směrnici, ale jsou upraveny například v pracovní smlouvě zaměstnance anebo nevyplývají z žádného podobného dokumentu.

- **Roční bonusy**

Každý zaměstnanec má ve své pracovní smlouvě sjednanou pevnou složku mzdy, která je vyplácena měsíčně a k tomu má navíc sjednanou variabilní/pohyblivou složku mzdy, tzv. roční bonus, který je vázán na plnění cílů a je vyplácen jedenkrát ročně v listopadové mzdě. Roční bonus si lze nechat vyplatit ve finanční podobě nebo si jej zaměstnanec může převést do EXTRA BODŮ v aplikaci Benefit Plus a tyto body pak může čerpat primárně na volnočasové aktivity, ale lze je převést i do peněženky finančních benefitů.

- **Nealkoholické nápoje na pracovišti**

Zaměstnancům jsou na pracovišti k dispozici zcela zdarma barely s vodou, ale i automaty na různé teplé nápoje jako např. kávu, čokoládu. Daňová neuznatelnost nákladů vynaložených na automaty s teplými nápoji mi nepřijde vhodná, jelikož káva může zvýšit soustředěnost a napomoci tak zaměstnancům k vyšším pracovním výkonům.

- **Pružná pracovní doba**

Zaměstnanci mají v pracovní smlouvě stanovenou týdenní pracovní dobu, která činí 40 hodin a je rozvržena do 5 pracovních dnů. Je pouze na zaměstnanci, v jakém poměru hodin si 40 hodinou pracovní dobu za týden odpracuje, tj. není stanovena pevná pracovní doba, ale je stanoveno pevné jádro pracovní doby, tj. od 10 hod do 14 hod musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti, popř. na tzv. „home officu“.

- **Výkon práce z domova, tzv. „home office“**

Společnost umožňuje zaměstnancům odpracovat týdenní pracovní dobu v režimu částečného „home officu“, a to nejvýše po dobu 2 pracovních dnů v týdnu. Je tomu tak na základě uzavřené dohody o výkonu práce z domova, kdy zaměstnanec musí tuto pracovní dobu vykonávat na nahlášené adrese.

- **Služební automobil i pro soukromé účely**

Společnost poskytuje pouze určitému okruhu zaměstnanců, a to za přesně stanovených podmínek, služební (manažerský) automobil k využití i pro soukromé cesty. Poskytnutí vozidla pro vybrané zaměstnance musí projít schvalovacím procesem společnosti.

6.3 Přehled zaměstnaneckých výhod společnosti včetně jejich daňových a odvodových dopadů

Popis zaměstnaneckých výhod, které Siemens, s. r. o. poskytuje svým zaměstnancům, byl již uveden, v této části práce následuje přehled jejich daňových a odvodových dopadů z hlediska daní z příjmů a sociálního pojištění. Benefity jsou rozděleny do dvou tabulek podle toho, zda jsou upraveny v základním dokumentu, kterým se řídí poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti, a to v interní směrnici.

Tabulka 17: Daňové dopady zaměstnaneckých výhod vyplývajících z interní směrnice Siemens, s. r. o.

Zaměstnanecké výhody vyplývající z interní směrnice	Plnění	Daňové dopady	
		Siemens, s. r. o.	Zaměstnanci
Příspěvek na kulturní a sportovní vyžití	nepeněžní	daňově neuznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Příspěvek na cestování	nepeněžní	daňově neuznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Příspěvek na zdraví	nepeněžní	daňově neuznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Příspěvek na vzdělávání v oboru souvisejícím s předmětem činnosti zaměstnavatele	nepeněžní	daňově uznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Příspěvek na vzdělávání v oboru nesouvisejícím s předmětem činnosti zaměstnavatele	nepeněžní	daňově neuznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Příspěvek na rekvalifikaci	nepeněžní	daňově uznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Příspěvek na jazykovou výuku	nepeněžní	daňově uznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Příspěvek na stravování	nepeněžní	daňově uznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Příspěvek na finanční benefity do 30.000 Kč	nepeněžní	daňově uznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Příspěvek na finanční benefity nad 30.000 Kč	nepeněžní	daňově uznatelný náklad	zdanitelný příjem podléhající odvodům pojistného

Odměny při životních a pracovních jubileích, sociální benefity, mimořádné odměny	peněžní	daňově uznatelný náklad	zdanitelný příjem podléhající odvodům pojistného
Odměny při pracovních jubileích, mimořádné odměny	nepeněžní (MBS)	daňově uznatelný náklad	podle zvoleného benefitu, kam jsou body převedeny
Odstupné	peněžní	daňově uznatelný náklad	zdanitelný příjem nepodléhající odvodům pojistného
Dovolená nad rámec zákona, "Bridge days", proplacení prvních 3 dnů nemoci, firemní dobrovolnictví, placené volno navíc pro OZP	nepeněžní	daňově uznatelný náklad	zdanitelný příjem podléhající odvodům pojistného
Mateřská firemní školka - část hrazená za zaměstnance	nepeněžní	daňově neuznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Akciové programy	nepeněžní	daňově neuznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Firemní dobrovolnictví	nepeněžní	daňově uznatelný náklad	zdanitelný příjem podléhající odvodům pojistného
Zaměstnanecké výhody nevyplývající z interní směrnice	**Plnění**	**Daňové dopady**	
		Siemens, s. r. o.	**Zaměstnanci**
Roční bonusy	peněžní	daňově uznatelný náklad	zdanitelný příjem podléhající odvodům pojistného
Roční bonusy	nepeněžní (MBS)	daňově uznatelný náklad	podle zvoleného benefitu, kam jsou body převedeny
Nákup firemních produktů se slevou	peněžní	daňově uznatelný náklad	zdanitelný příjem podléhající odvodům pojistného
Nealkoholické nápoje na pracovišti - barely s vodou	nepeněžní	daňově uznatelný náklad	není předmětem daně, nepodléhá odvodům pojistného
Nealkoholické nápoje - horké nápoje (káva, čokoláda)	nepeněžní	daňově neuznatelný náklad	osvobozeno od daně i pojistného
Služební automobil pro soukromé účely	nepeněžní	pohonné hmoty pro soukromé účely jsou daňově neuznatelné	zdanitelný příjem je měsíčně 1 % ze vstupní ceny automobilu, podléhá odvodům pojistného

Zdroj 20: Vlastní zpracování podle ZDP a informací od pracovnice oddělení HR Siemens, s. r. o.

6.4 Vykazování zaměstnaneckých výhod

Siemens, s. r. o. je součástí koncernu Siemens AG, který jakožto mateřská společnost sestavuje konsolidovanou účetní závěrku podle mezinárodních účetních standardů. Siemens, s. r. o. sestavuje samostatnou účetní závěrku v souladu s českými účetními předpisy, tj. podle zákona o účetnictví a prováděcí vyhlášky k tomuto zákonu ve znění platném pro rok 2012, 2013 a 2014, jelikož hospodářským rokem 2013 a 2014 se rozumí období od 1. 10. 2012 do 30. 9. 2013 (dále jen rok 2013) a od 1. 10. 2013 do 30. 9. 2014 (dále jen rok 2014). Obě účetní závěrky společnosti jsou řádně zveřejněny v obchodním rejstříku.

Ve výroční zprávě za rok 2014 je uvedeno, že společnost vytváří rezervy na rizika a ztráty z podnikání v případech, kdy lze s vysokou pravděpodobností stanovit titul, výši a termín plnění

při dodržení věcné a časové souvislosti, jsou jimi tyto následující rezervy související s tématem této práce:

- rezerva na jubilea, která je tvořena na očekávané platby zaměstnancům při dosažení jejich pracovních a životních jubileí,
- rezerva na odměny pracovníkům a rezerva na 13. plat, která je tvořena na roční odměny zaměstnanců,
- rezerva na nevybranou dovolenou, která je tvořena na základě analýzy nevybrané dovolené a průměrných mzdových nákladů, včetně nákladů sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění dle jednotlivých zaměstnanců.

Tabulka 18: Podrobný přehled změn na účtu rezerv za rok 2014

(v tis. Kč)	**Zůstatek k 30. 9. 2013**	**Tvorba rezerv**	**Čerpání rezerv**	**Zůstatek k 30. 9. 2014**
Rezerva na jubilea	176.589 Kč	60.302 Kč	-34.510 Kč	202.381 Kč
Rezerva na roční odměny pracovníkům	532.510 Kč	808.985 Kč	-753.092 Kč	588.403 Kč
Rezerva na nevybranou dovolenou	107.004 Kč	224.445 Kč	-236.214 Kč	95.235 Kč
Celkem	**816.103 Kč**	**1.093.732 Kč**	**-1.023.816 Kč**	**886.019 Kč**

Zdroj 21: Vlastní zpracování na základě výroční zprávy Siemens, s. r. o.

Tabulka č. 18 zobrazuje, v jaké výši byly rezervy v roce 2014 tvořeny a v jaké výši byly čerpány, včetně jejich zůstatků. Zaměstnanecké výhody v podobě odměn při pracovních a životních jubileích, v podobě ročních bonusů a dovolené nad rámec zákona podléhají ve společnosti tvorbě rezerv. I tyto rezervy jsou považovány za závazky společnosti, neboť se společnost jakožto zaměstnavatel v interní směrnici, popř. pracovní smlouvě zavázala k jejich poskytování. Tvorba těchto rezerv se řídí ustanovením § 26 odst. 3 ZOU a jejich tvorba je daňově neuznatelným nákladem.

Rezerva na jubilea a roční odměny zaměstnanců představuje zcela jistě budoucí výdaj, u něhož známe účel vyplývající z interní směrnice, popř. pracovní smlouvy, jeho vypořádání je pravděpodobné např. na základě minulé zkušenosti a částku nelze přesně stanovit, jelikož někteří zaměstnanci mohou ze společnosti odejít ještě před dosažením nároku na výplatu těchto odměn.[90] Rezerva na nevyčerpanou dovolenou zachycující nárok na náhradu mzdy jest potenciálním závazkem společnosti známým k poslednímu dni účetního období.

[90] DELOITTE. *Účetní zpravodaj: Novinky z oblasti českého účetnictví, IFRS a US GAAP*. Česká republika, 2011. Dostupné z: http://edu.deloitte.cz/Upload/Newsletters/accounting/2011/ucetni_zpravodaj_1109.pdf

Rezervy na zaměstnanecké výhody vzrostly ke konci hospodářského roku 2014 z výše 816.103 tis. Kč na konečný stav 886.019 tis. Kč, což znamená růst celkové výše rezerv o cca 8,57 %. Společnost na začátku roku správně předpokládala vysoké výdaje na výplatu ročních odměn zaměstnancům a vytvořila tak na ně rezervu v adekvátní výši. Z počátečních a konečných zůstatků jednotlivých rezerv je patrné, že se společnost snaží udržovat rezervy v jejich přibližně stejné výši.

Rezervy jsou ve výroční zprávě zachyceny následně v rozvaze společnosti v jejích pasivech pod položkou B. I. 4 Ostatní rezervy.

Tabulka 19: Výňatek z rozvahy společnosti za rok 2013 a 2014

(v tis. Kč)		**Stav v běžném účetním období**	**Minulé účetní období 2013**
B.	CIZÍ ZDROJE	11.341.397 Kč	13.128.226 Kč
B. I.	Rezervy	2.162.101 Kč	2.185.015 Kč
B. I. 4	**Ostatní rezervy**	**2.162.101 Kč**	**2.185.015 Kč**

Zdroj 22: Vlastní zpracování na základě výroční zprávy Siemens, s. r. o.

Zaměstnanecké výhody poskytované společností nalezneme zachycené ve výroční zprávě společnosti v její finanční části, tj. části č. 19 - Osobní náklady, kde je rozpis osobních nákladů v členění na mzdové náklady, náklady na sociální pojištění a na sociální náklady, které vyčíslují právě náklady vynaložené na poskytnuté benefity.

Tabulka 20: Rozpis osobních nákladů společnosti za rok 2014

(v tis. Kč)	Počet zaměstnanců	Počet členů řídících orgánů
Průměrný počet zaměstnanců	*6.773*	*43*
Mzdy	3.097.632 Kč	142.168 Kč
Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	1.017.037 Kč	26.263 Kč
Sociální náklady	163.440 Kč	8.090 Kč
Osobní náklady celkem	**4.278.109 Kč**	**176.521 Kč**

Zdroj 23: Vlastní zpracování na základě výroční zprávy Siemens, s. r. o.

Společnost v této tabulce č. 20 zvlášť vyčísluje náklady vynaložené na zaměstnanecké výhody poskytnuté zaměstnancům a členům řídících orgánů. Jak si lze odvodit, tak náklady vynaložené na poskytnutí benefitů jednomu zaměstnanci a jednomu členovi řídícího orgánu jsou diametrálně odlišné, na jednoho zaměstnance vynaloží společnost ročně cca 24.131 Kč (163.440 tis. Kč/6.773), zatímco na jednoho člena řídícího orgánu cca 188.139 Kč (8.090 tis. Kč/43) za rok.

Siemens, s. r. o. v rámci MBS poskytuje zaměstnancům zaměstnanecké výhody v hodnotě od 30.000 bodů/Kč, ale sociální náklady na jednoho zaměstnance z celkového počtu všech osob pracujících pro společnost (zaměstnanců včetně členů řídících orgánů) vychází jen na cca

25.166 bodů/Kč (171.530 tis. Kč/6.816). Jak si tento nesoulad vysvětlit, snad jen tak, že zaměstnanci nevyužívají veškeré nabízené benefity, tj. část poskytnutých prostředků jim propadá. Zaměstnanci si buďto dostatečně neváží možnosti využívat benefity ve stanovených oblastech nebo nejsou např. dostatečně obeznámeni s možnými převody mezi benefity, jinak si nedokážu vysvětlit, proč by sympatické benefity nevyužívali.

Celkové náklady společnosti vynaložené na zaměstnance (osobní náklady) jsou dále vyčísleny ve výkazu zisku a ztráty, který společnost sestavuje v plném rozsahu, pod položkou C. Osobní náklady, která dále obsahuje položku C. 1 Mzdové náklady, C. 3 Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a položku **C. 4 Sociální náklady**.

Tabulka 21: Výňatek z výkazu zisku a ztráty za rok 2013 a 2014

(v tis. Kč)		**Stav v běžném účetním období**	**Minulé účetní období 2013**
Počet všech osob pracujících pro společnost		*6.816*	*7.032*
C	Osobní náklady	4.278.109 Kč	4.407.254 Kč
C. 1	Mzdové náklady	3.097.632 Kč	3.217.743 Kč
C. 3	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	1.017.037 Kč	1.030.347 Kč
C. 4	**Sociální náklady**	**163.440 Kč**	**159.164 Kč**

Zdroj 24: Vlastní zpracování na základě výroční zprávy Siemens, s. r. o.

Jak z tabulky č. 21 vyplývá, tak sociální náklady na zaměstnance oproti minulému účetnímu období vzrostly o 4.276 tis. Kč, zatímco počet zaměstnanců klesl o 216 osob. Toto vypovídá o tom, že zatímco byly v běžném účetním období (2014) zaměstnancům nabízeny benefity v roční hodnotě 25.166 Kč, tak v minulém účetním období (2013) byly nabízeny v hodnotě 22.859 Kč, tj. přidělovaná hodnota benefitů vzrostla o cca 10 %. Toto v číslech vypovídá o vzrůstajících investicích do zaměstnaneckých výhod poskytovaných všem osobám pracujícím pro společnost, potažmo do jejich spokojenosti a blahobytu. A jak je vidno, tak umístění na 3. příčce v Top zaměstnavateli roku 2014 má své opodstatnění.

6.5 Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci společnosti

Nejen za účelem zjištění spokojenosti zaměstnanců společnosti Siemens, s. r. o. jsem v této společnosti provedla anonymní, elektronický průzkum[91] ***(viz příloha č. 3)***, který se stává z 12 otázek zaměřených rovněž na názory zaměstnanců ve spojitosti s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami. Respondenty tohoto průzkumu byli pracovníci účetního oddělení

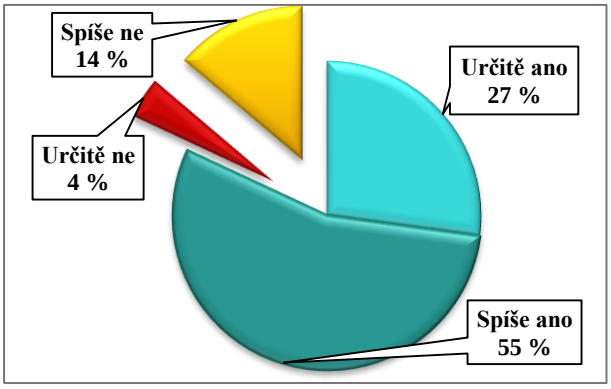
[91] Pozn.: Odkaz na dotazník: http://www.mojeanketa.cz/res/23234726718094/.

Business Line CF R FSS. Dotazník obdrželo cca 600 zaměstnanců, přičemž 188 z nich jej vyplnilo, návratnost dotazníku tedy činí necelých 32 %.

Průzkum se ve společnosti uskutečnil na samém konci roku 2014 a průměrný věk zúčastněných respondentů se pohybuje okolo 31 let.

Všechny otázky v dotazníku byly postaveny na možnosti zaškrtnout vždy pouze jednu možnost (vyjma otázek číslo 8 a 10), ani jednu otázku nebylo možné přeskočit, aniž by nebyla zodpovězena. V několika otázkách byl poskytnut prostor vyjádřit svůj vlastní názor (otázky číslo 4, 10 a 12).

Graf 6: Důležitost zaměstnaneckých výhod při výběru zaměstnání (otázka č. 1)



Vlastní průzkum

První otázka průzkumu si klade za cíl zjistit, jak jsou zaměstnanecké výhody, při výběru zaměstnání pro oslovené respondenty, důležité. Pro 27 % z nich hraje nabídka těchto výhod významnou roli, dalších 55 % ji vnímá také jako velmi podstatnou pro volbu svého nového zaměstnavatele a jen pro zbylých 18 % zaměstnanců společnosti nehraje poskytování benefitů významnou roli. Výsledky této otázky tedy svědčí o vysoké atraktivitě benefitů pro budoucí zaměstnance, jejich zajímavá nabídka vytváří konkurenční výhodu při získávání nejen těch kvalifikovaných zaměstnanců.

Tabulka 22: Motivace zaměstnanců dosáhnout zaměstnaneckých výhod (otázka č. 2)

Tvrzení	Preference
Určitě bych se jich snažil/a dosáhnout.	**47 %**
Spíše bych se jich snažil/a dosáhnout, ale nic se nemá přehánět.	**27 %**
Mé pracovní výkony by to nijak neovlivnilo, pracoval/a bych i nadále se stejným pracovním nasazením.	**26 %**

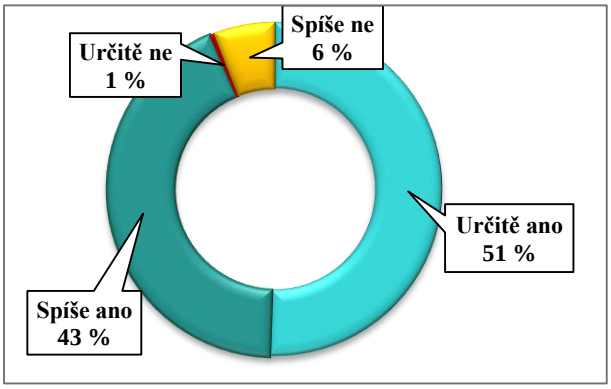
Vlastní průzkum

Pro dosažení zaměstnaneckých výhod by své pracovní úsilí ochotně přizpůsobila téměř polovina (47 %) respondentů, kteří si nabízených výhod tedy velmi považují. Druhou nejpočetnější skupinu (27 %) tvoří zaměstnanci, kteří by své úsilí ovlivnili jen omezeně.

Dalších 26 % dotázaných je vůči získání benefitů neutrální, tzn. jejich chování a přístup k práci není možností dosáhnout zaměstnaneckých výhod v zásadě nijak ovlivněno.

Závislost poskytování zaměstnaneckých výhod na pracovních výkonech by tedy více či méně ovlivnila chování 74 % dotázaných zaměstnanců. Toto je pro společnost pozitivním zjištění, a to proto, že disponuje „ovlivnitelnými“ zaměstnanci, které může, v případě zjištění jejich přání ohledně benefitů a jejich následné distribuci, motivovat k lepšímu pracovnímu nasazení.

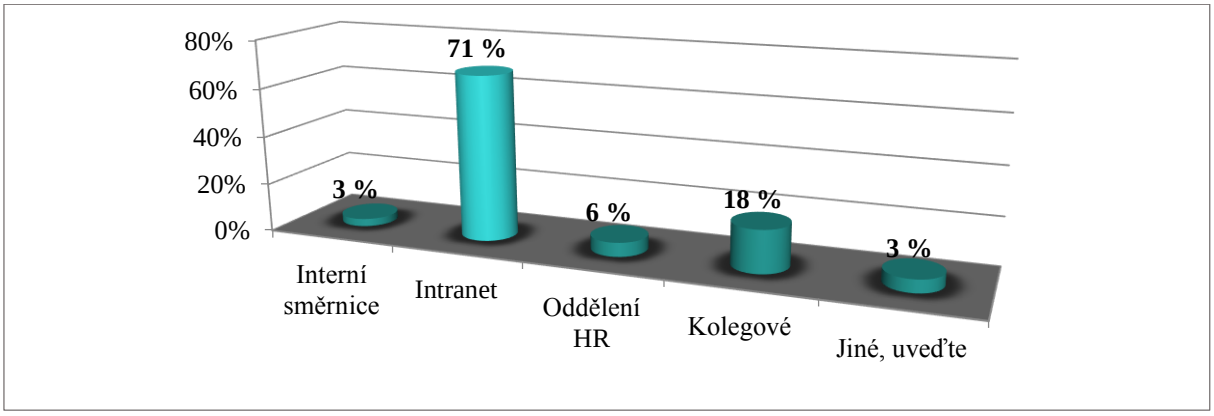
Graf 7: Informovanost zaměstnanců o nabídce zaměstnaneckých výhod a podmínkách jejich poskytování (otázka č. 3)



Vlastní průzkum

Ve třetí otázce tohoto elektronického dotazníku byla posuzována úroveň povědomí zaměstnanců o tom, jaké zaměstnanecké výhody a za jakých podmínek mohou v současné době ve společnosti využívat. Z grafu je patrné, že v součtu (určitě ne a spíše ne) pouze 7 % ze všech dotazovaných respondentů se domnívá, že jsou informováni nedostatečně, z čehož lze soudit, že má společnost Siemens, s. r. o. nastaven správně systém zajišťující informovanost zaměstnanců o zaměstnaneckých výhodách, jelikož zbylých 93 % ví, popř. ví, kde dohledat, vše potřebné.

Graf 8: Hlavní zdroj informací o zaměstnaneckých výhodách (otázka č. 4)

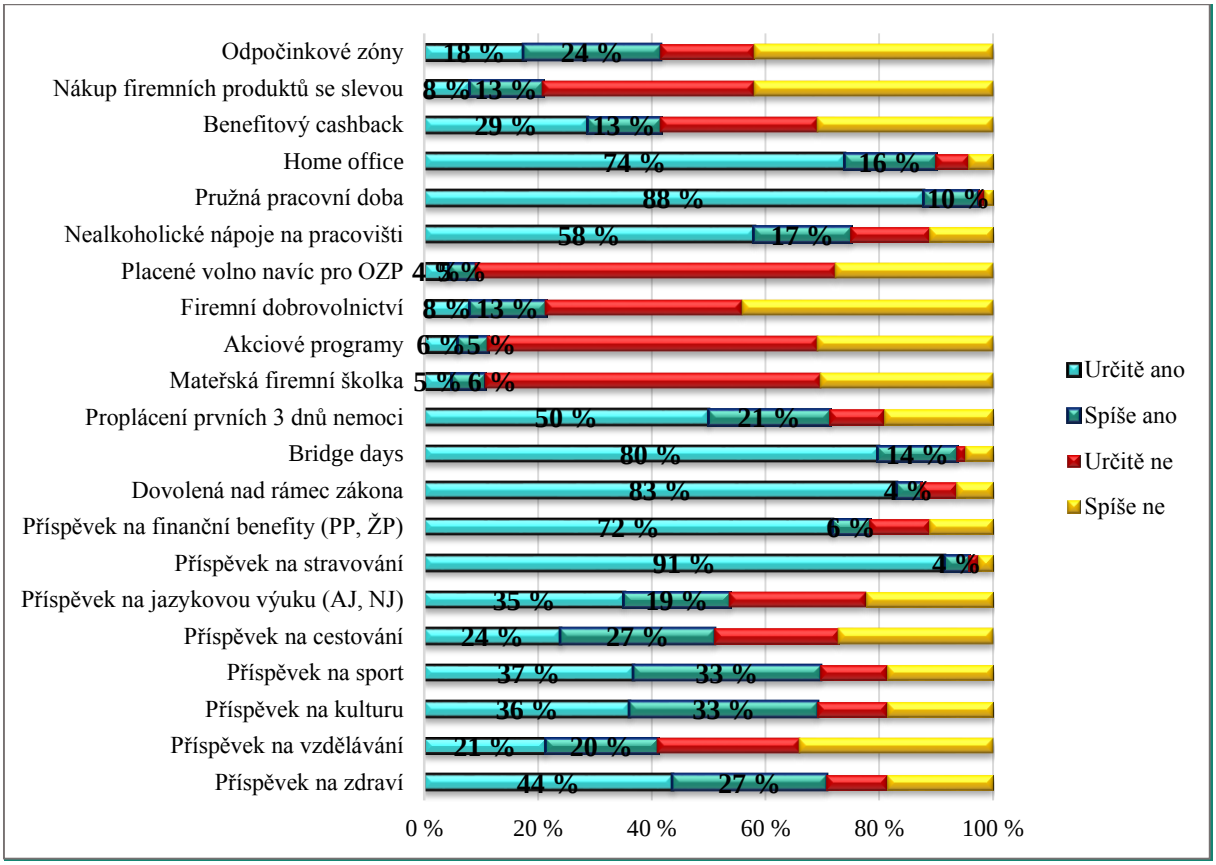


Vlastní průzkum

Následující čtvrtá otázka doplňuje předchozí otázku o zdroje, z nichž čerpají zaměstnanci nejčastěji informace právě o zaměstnaneckých výhodách. Tím nejpoužívanějším zdrojem je

intranet společnosti (71 %), na druhé příčce se umístil zdroj v podobě informací získaných od kolegů (18 %) a na třetí příčce pak informace od oddělení HR (6 %). Nejméně využívaným zdrojem je interní směrnice (3 %), a to přestože jsou v ní obsaženy veškeré důležité informace týkající se nabídky zaměstnaneckých výhod a přestože je snadno dostupná v elektronické podobě na intranetu společnosti. Do ostatních možností (3 %), které zaměstnanci sami doplnili, patří: team leader, aplikace Benefit plus, emailové oběžníky a také plakáty ve výtazích.

Graf 9: Využívání jednotlivých zaměstnaneckých výhod zaměstnanci společnosti (otázka č. 5)



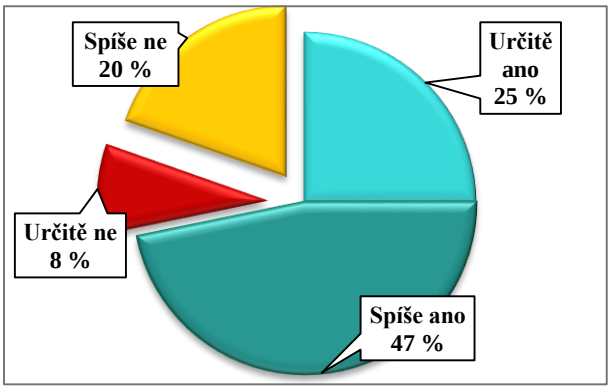
Vlastní průzkum

V této další otázce bylo zjišťováno, v jaké míře jsou jednotlivé zaměstnanecké výhody využívány zaměstnanci společnosti Siemens, s. r. o. Z široké nabídky zaměstnaneckých výhod využívají nejvíce 6 z celkových 21 nabízených benefitů, což není nejoptimálnější zjištění, společnosti se tedy nabízí prostor pro zlepšování. Mezi tyto stoprocentně využívané (určitě ano) benefity se řadí příspěvky na stravování (91 %), pružná pracovní doba (88 %), dovolená nad rámec zákona (83 %), bridge days (80 %), dále možnost pracovat z domova (74 %) a příspěvky na finanční benefity (72 %). Velká spokojenost je rovněž s poskytováním nealkoholickcýh nápojů na pracovišti (58 %) a s proplácením prvních 3 dnů nemoci (50 %).

Z benefitů, které jsou využívány, a to jak stroprocentně (určitě ano), tak i omezeně (spíše ano), jsou na vysoké úrovni celkového čerpání také příspěvky na péči o zdraví (71 %), na sport (70 %) a rovněž na kulturu (69 %). Vcelku využívané jsou také příspěvky na jazykovou výuku (54 %) a příspěvky na cestování (51 %).

Za nevyhovující[92] benefity ohodnotilo 58 % respondenů akciové programy a dalších 37 % z nich takto také označilo možnost nákupu firemních výrobků (domácích spotřebičů) se slevou, je tomu tak pravděpodobně proto, že výrobky značky Siemens jsou vysoce kvalitní, čemuž odpovídá i jejich cena a zaměstnanecká sleva ve výši 33 % stále nedělá nákup cenově pro zaměstnance atraktivní a dále 35 % respondentů označilo za nevyhovující možnost účasti na firemním dobrovolnictví mimo sídlo společnosti, ikdyž za něj obdrží svou běžnou hrubou mzdu.

Graf 10: Znalost podmínek převodů zaměstnaneckých výhod v rámci Master Benefit Systém (otázka č. 6)

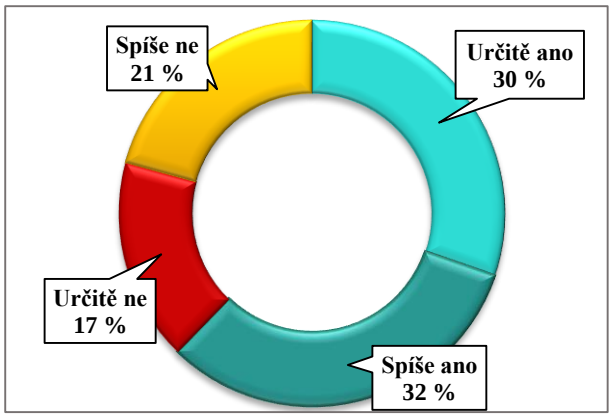


Vlastní průzkum

Výsledky otázky č. 6 ukazují, že 47 % zaměstnanců společnosti má přehled o možnostech a podmínkách jednotlivých převodů mezi benefity v rámci MBS aplikace Benefit Plus a dalších 25 % zaměstnanců spíše tuší, co se stane s výší přidělených bodů při těchto převodech. Zbylých 28 % respondentů tyto pravidla nezná a ani netuší. Je ovšem důležité, že případně vědí, kde je zjistí, a to např. na najčastějši vyhledávaném místě zdrojů informací, tj. na intranetu společnosti.

[92] Pozn.: Za nevyhovující benefity byly rovněž označen benefit v podobě placené volno navíc pro OZP a také zvýhodněná mateřská firemní školka, což se samozřejmě odvíjí od konkrétní situace, v níž se daný zaměstnanec nachází.

Graf 11: Vliv stanoveného koeficientu pro přepočet bodů/Kč při převodech mezi benefity (otázka č. 7)

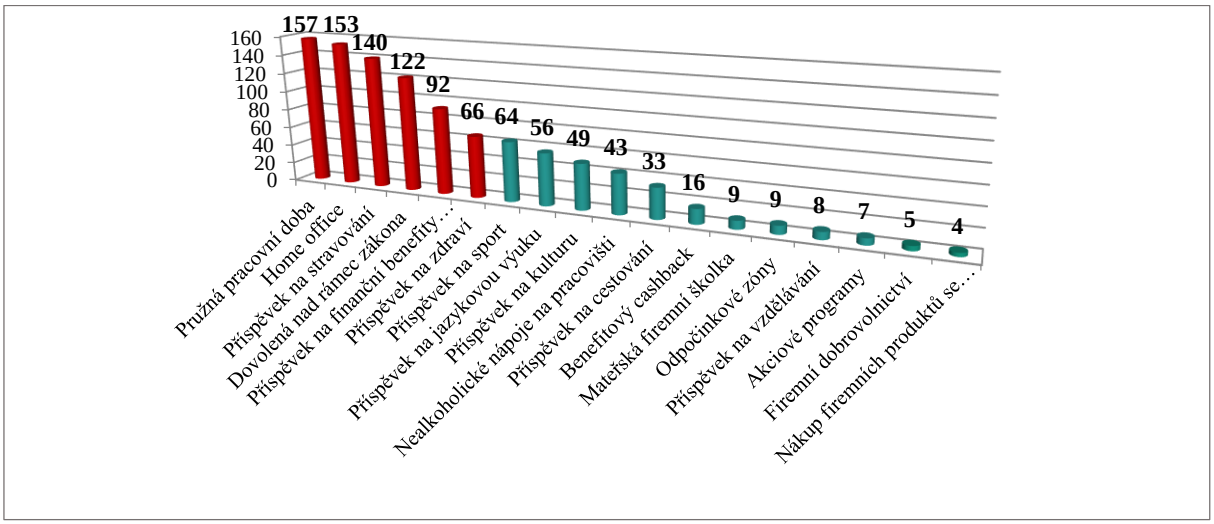


Vlastní průzkum

Zaměstnancům je v rámci MBS umožněno několik variant převodů bodů/Kč. Přičemž se zohledněním dopadu odvodu daně a pojistného na sociální pojištění a také interních potřeb společnosti jsou pak tyto bodové hodnoty při převodech přepočítávány stanovenými koeficienty. V této 7. otázce průzkumu se zkoumalo, zda tyto koeficienty ovlivňují rozhodování zaměstnanců o jednotlivých převodech. Z grafu č. 11 je patrné, že odpověď není zcela jednoznačná, přesto se dá z výsledků vypozorovat, že jsou daná rozhodnutí zaměstnanců z větší části spíše ovlivněna (62 %), a to ať už stoprocentně či jen omezeně.

V návaznosti na MBS byli zaměstnanci také dotazováni ***(otázka č. 9)***, zda vyčerpávají veškeré přidělené body, z čehož z 85 % převládla odpověď, že ano, zbylých 15 % se buďto chová neracionálně nebo se jedná o nevyčerpané body v kategorii, o níž zaměstnanec nemá zájem a body z ní nelze převést do jiné kategorie benefitů (např. příspěvek na jazykovou výuku).

Graf 12: Absolutní četnost využívání jednotlivých zaměstnaneckých výhod (otázka č. 8)



Vlastní průzkum

Tato otázka byla zaměřena na zvolení šesti nejoblíbenějších zaměstnaneckých výhod každým zaměstnancem, zůstává však otázkou, proč někteří zaměstnanci nevyužili možnosti zaškrtnout stanovených šest benefitů. Mezi benefity vítězí s téměř shodným počtem hlasů dva nefinanční/nepeněžní benefity, je jím pružná pracovní doba (157) a tzv. „home office“ (153).

Jak je vidno, tak k uspokojení a motivaci zaměstnanců není vždy potřeba vynakládat finanční prostředky, což se jeví pro společnost jako dosti příznivé. V těsném závěsu končí se 140 hlasy příspěvky na stravování a se 122 hlasy pak dovolená nad rámec zákona. Mezi nejoblíbenější patří rovněž příspěvky na finanční benefity (92) a příspěvky na zdraví (66).

Tabulka 23: Změny či zavedení nových zaměstnaneckých výhod podle přání zaměstnanců (otázka č. 10)

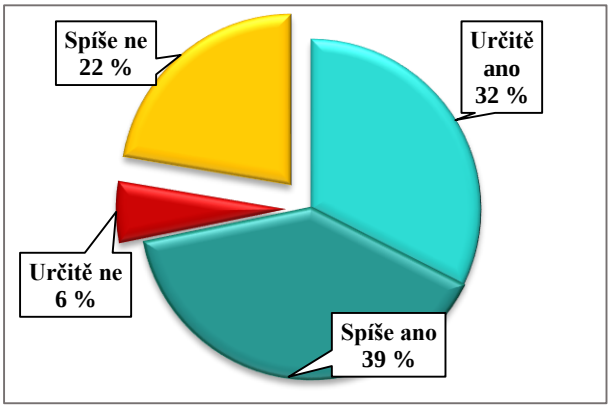
Zaměstnanecké výhody	Četnost	
	Absolutní	Relativní
Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání	**115**	**19,7 %**
Zvýšení hodnoty stravenek	**95**	**16,3 %**
Více dnů práce z domova za týden	**71**	**12,2 %**
Zvýšení příspěvku na volnočasové aktivity	**70**	**12,0 %**
Zvýšení příspěvku na jazykovou výuku	42	7,2 %
Rozšíření smluvních partnerů v aplikaci Benefit Plus	39	6,7 %
Zvýšení příspěvku na finanční benefity	31	5,3 %
Vyšší sleva při nákupu firemních produktů	28	4,8 %
Služební telefon/notebook poskytovaný i pro soukromé účely	24	4,1 %
Zvýhodněné zaměstnanecké půjčky	23	3,9 %
Věcné (nepeněžní) dary	13	2,2 %
Poskytování bezplatného přechodného ubytování	13	2,2 %
Rozšíření nabídky horkých nápojů a občerstvení na pracovišti	11	1,9 %
Více dnů pro firemní dobrovolnictví	5	0,9 %
Jiné, uveďte[93]	3	0,5 %

Vlastní průzkum

V otázce č. 10 dostali zaměstnanci prostor vyslovit svá přání ohledně (maximálně) tří konkrétních změn v nabídce zaměstnaneckých výhod společnosti Siemens, s. r. o. Mohli buďto vybrat tři nové zaměstnanecké výhody z předpřipraveného seznamu, popř. doplnit jiné změny podle svého. Z výsledků vyplývá, že by zaměstnanci nejvíce ocenili zařazení příspěvků na dopravu do a ze zaměstnání (115), dále by bylo 95 zaměstnanců rádo za zvýšení současné hodnoty stravenek a také za možnost pracovat ještě více dnů z domova (71). Ambice dostat se do této vysněné trojky má i přání na zvýšení příspěvků na volnočasové aktivity (70). Toto by měla společnost vzít v rámci dosažení spokojenosti svých zaměstnanců na vědomí a třeba některé méně žádoucí benefity nahradit těmito žádoucími.

[93] Pozn.: Byť se jedná „jen“ o tři ojedinělé nápady, je vhodné, je jakožto přání zaměstnanců společnosti uvést, tito by uvítali jednak zvýšení příspěvku na teambuildingové akce, proplácení více jak tří dnů v nemoci, tak i benefit v podobě neplaceného volna.

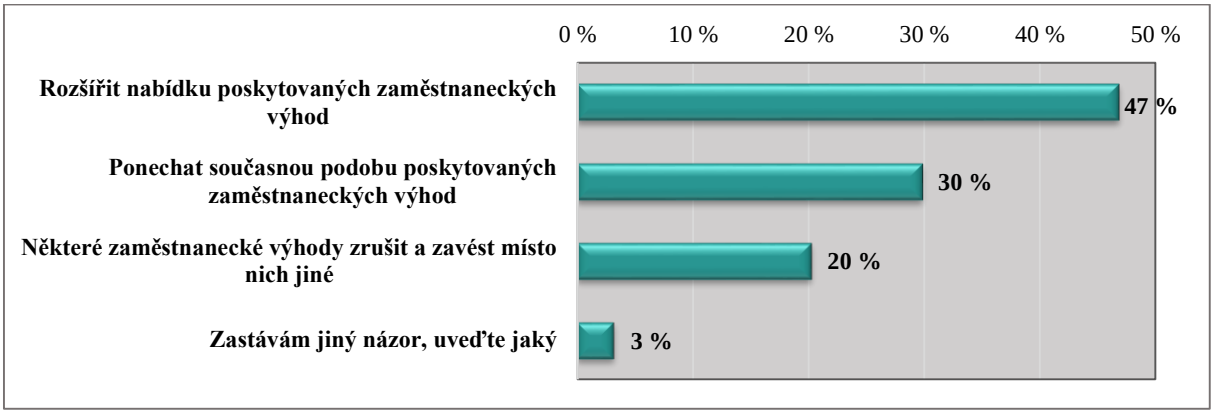
Graf 13: Preference zvýšení hrubé mzdy před rozšířením/změnou zaměstnaneckých výhod o totožnou výši (otázka č. 11)



Vlastní průzkum

U této docela tradiční otázky pokládající zaměstnancům v souvislosti s různými průzkumy týkajících se benefitů vítězí v poměru 71 : 29 odpověď, kterou zaměstnanci vyjadřují svůj názor, že by byli jednoznačně i spíše pro zvýšení jejich hrubé mzdy oproti poskytnutí zaměstnaneckých výhod ve stejné výši, a to i s vědomím, že by byl jejich celkový užitek nižší, vzhledem k častému osvobození benefitů od daně z příjmů a odvodů pojistného na sociální pojištění. Jen 6 % respondentů by dalo stoprocentně přednost právě zaměstnaneckým výhodám.

Graf 14: Názor zaměstnanců na další jednání společnosti v oblasti zaměstnaneckých výhod (otázka č. 12)



Vlastní průzkum

Poslední otázka nikterak dlouhého dotazníku směřovala ke zjištění, jaký další vývoj do budoucna by si v oblasti zaměstnaneckých výhod představovali samotní zaměstnanci společnosti Siemens, s. r. o. Téměř polovina (47 %) zaměstnanců by uvítala rozšíření již tak dost široké škály benefitů o některé další, zjištěné např. v tomto průzkumu (zavedení příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání). Dalších 30 % zastává názor, že by společnost měla ponechat současnou podobu systému, 20 % zaměstnanců by některé v současné době poskytované benefity zrušili a nahradili je jinými a konečně zbylá 3 % (6 hlasů) zastává jiný, popř. konkrétní vlastní názor jako např. povolit převody v MBS z finančních benefitů na volnočasové aktivity, nabídka občerstvení na pracovišti (ovoce) a také padl názor na zvýšení hrubé mzdy.

NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

Na základě získaných dat a podnětů od dotazovaných navrhuji několik zásahů do jinak velmi propracovaného systému zaměstnaneckých výhod společnosti Siemens, s. r. o. Z poslední otázky průzkumu vychází vítězně názor zaměstnanců (47 %), že by měla společnost rozšířit nabídku poskytovaných zaměstnaneckých výhod, jakých? Právě k tomuto lze využít desátou otázku provedeného průzkumu zaměřenou na přání zaměstnanců ohledně zavedení, popř. změn v systému zaměstnaneckých výhod.

První z mých návrhů tedy reaguje na výsledky zmíněné otázky č. 10, z které vyplývá, že by zaměstnanci nejvíce toužili (115 hlasů) po zavedení nového benefitu, jímž by měl být příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Mnoho zaměstnanců společnosti dojíždí denně do práce i z oblastí svého bydliště mimo Prahu, a tak pro ně výlohy na dojíždění do práce tvoří velkou část jejich výdajů. Tito zaměstnanci, ale i zaměstnanci pražští by ocenili finanční příspěvek na dopravu do práce, a to v jakékoliv formě a výši by zaměstnavatel svolil. Náklady právě na přepravu může zaměstnavatel zaměstnancům hradit peněžní formou (účelový příplatek ke mzdě nebo proplácení jízdného), ale i formou nepeněžní (zprostředkování dopravy interním nebo externím způsobem).

Daňový režim benefitu v podobě poskytování zaměstnancům příspěvky na dopravu do a ze zaměstnání se řídí § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, který vymezuje tento výdaj zaměstnavatele jako daňově účinný náklad, a to ale v případě, kdy se jedná o práva zaměstnanců založená některým z interních dokumentů společnosti, což se pro společnosti, ani tedy pro společnost Siemens, s. r. o. nejeví jako problém. Toto je pro zaměstnavatele určitě příjemné zjištění, ale ještě je potřeba vzít v potaz daňový režim na straně zaměstnance. V souladu s § 6 odst. ZDP se tyto příjmy zaměstnance považují za příjmy ze závislé činnosti obdobně jako běžná mzda za práci. Nejen že se tedy tyto příjmy přidaní zaměstnanci ke mzdě, navíc spadají i do pojistných vyměřovacích základů a odvádí se z nich tak také pojistné na sociální pojištění. Z těchto důvodů, ale i za účelem zjednodušení administrativy by bylo pravděpodobně vhodnější se se zaměstnanci dohodnout na alespoň mírném zvýšení mezd, které by jim částečně pokrylo výlohy na dopravu do práce, nežli se zabývat podmínkami poskytování uvedeného příspěvku. Výše navrženého zvýšení mzdy by mohla vycházet např. z ceny ročního kupónu jízdného po Praze, která činí 4.750 Kč, přičemž by zaměstnavatel mohl zaměstnancům v hlavním pracovním poměru přispívat poloviční částku, tj. 2.375 Kč a o tuto částku zaměstnancům jednorázově zvýšit jejich mzdu.

Další návrh na změnu v systému zaměstnaneckých výhod společnosti Siemens, s. r. o. opět vyplynul z desáté otázky dotazníku a týká se přání zaměstnanců na zvýšení hodnoty stravenek z dosavadní hodnoty 74 Kč. Zaměstnanci společnosti, kteří v daný pracovní den vykonávají práci z domova, mají nárok na stravenku, přičemž je tento počet dní tzv. „home officu“ omezen na 2 dny v týdnu. Současnou hodnotu stravenek odůvodňuje zaměstnavatel průměrnou cenou jídel v kantýně, která se pohybuje kolem 70 Kč. Tato hodnota jídel tedy koresponduje s hodnotou stravenek, ale stravenky představují pro zaměstnance především možnost nákupu jídel v jiných stravovacích zařízeních a pak je tato hodnota stravenek spíše nedostatečná. Pro zaměstnance by bylo zajisté příjemné zvýšení hodnoty např. o 16 Kč, tj. na hodnotu 90 Kč. Pokud by všichni zaměstnanci využívali možnost pracovat 2 dny v týdnu z domova (což spíše není pravděpodobné) a při držení se daňově výhodných mezí mělo pro společnost při zaměstnávání 6.816 osob následující roční dopad:

Nyní

- v současné době zaměstnavatel hradí ročně za své zaměstnance celkem:
  (55 % * 74 Kč) * 8 pracovních dnů * 12 měsíců * 6.816 zaměstnanců = **26.631.475 Kč**

Potom

- zvýší-li se hodnota stravenek na 90 Kč, pak náklady zaměstnavatele budou činit:
  (55 % * 90 Kč) * 8 pracovních dnů * 12 měsíců * 6.816 zaměstnanců = **32.389.632 Kč**

Celkový rozdíl = 32.389.632 - 26.631.475 = **5.758.157 Kč/rok**

Aby mohl zaměstnavatel zaměstnancům zvýšit hodnotu stravenek ze 74 Kč na 90 Kč, tak by do svých ročních nákladů musel zahrnout navíc částku v celkové výši 5.758.157 Kč. Jestliže obrat společnosti za rok 2014 podle účetních výkazů činil 34.008.753.000 Kč, pak by se finanční zdroje na uhrazení těchto nákladů souvisejících se zvýšením hodnoty stravenek mohly zajisté najít.

Mezi tři nejžádanější změny se téměř podařilo vklínit i přání zaměstnanců o zvýšení příspěvků na volnočasové aktivity z dosavadní výše 6.000 bodů/Kč. Toto by pro společnost nemuselo být nesplnitelné přání, pro společnost se sice jedná o daňově neuznatelný náklad, ale u zaměstnance je tento nepeněžní příjem od daně i odvodů pojistného osvobozen.

Ke všem těmto zásahům do systému zaměstnaneckých výhod společnosti, tedy potažmo do zvyšování jejích nákladů vzhledem k zavádění nových, popř. zvyšování dosavadní výše, může dojít na úkor zrušení některých nevyužívaných, resp. méně oblíbených benefitů.

Z daňového hlediska bych společnosti **doporučila**, aby začala tvořit **sociální fond** nebo jiný obdobný fond tvořený ze zisku po zdanění, ze kterého by tyto zaměstnanecké výhody poskytovala. Takovýto způsob poskytování zaměstnaneckých výhod by byl pro společnost daňově úplně nejvýhodnější. Ve stávajícím způsobu poskytování benefitů je většina těchto benefitů pro společnost daňově uznatelná, jelikož je má zakotveny v interní směrnici P006HR, u zaměstnanců však tyto benefity představují zpravidla zdanitelný příjem, ze kterého se musí navíc odvádět sociální a zdravotní pojištění. Společnost tak zaplatí na odvedeném pojistném na sociální pojištění za své zaměstnance mnohem více, než kolik ušetří díky tomu, že si dané benefity daňově uzná.

ZÁVĚR

Stanoveným cílem diplomové práce bylo prozkoumat trendy v poskytování zaměstnaneckých výhod od roku 2010 po rok 2014. Hlavním cílem ovšem bylo důkladně zanalyzovat současnou daňovou ale i účetní stránku tří vybraných zaměstnaneckých výhod, kterými jsou příspěvky na stravování, na vzdělávání a na spoření na penzi zaměstnanců. Kromě toho bylo rovněž cílem zanalyzovat systém zaměstnaneckých výhod aplikovaný ve společnosti Siemens, s. r. o., k čemuž posloužil samozřejmě i veškerý předešlý text této práce.

Při poskytování zaměstnaneckých výhod by měli být zaměstnavatelé obezřetní, jelikož poskytování benefitů může působit i kontraproduktivně. Je potřeba, aby zaměstnance motivovaly, nikoliv uspávaly, aby si zaměstnanci těchto benefitů vážili, nikoliv aby je brali jako samozřejmost. Je praktické mít nastavený systém odměňování, který se stává z nikterak vysoké fixní mzdy a motivující pohyblivé složky mzdy, včetně individuálně nabízených benefitů. Fixním systémům benefitních plnění je dobré se vyhýbat, jelikož ty neplní svůj účel.

Na základě průzkumů ING Pojišťovny ve spolupráci se SP ČR si lze povšimnout, že na předních místech nejvíce poskytovaných benefitů se umisťují především benefity s dlouhodobými užitnými efekty, do popředí se čím dál tím více dostávají příspěvky na vzdělávání. Třemi nejčastěji nabízenými benefity byly v roce 2014 mobilní telefony (89 %), právě zmíněné příspěvky na vzdělávání na druhé příčce (81 %) a podpora zdraví v podobě lékařských prohlídek (78 %). Za posledních 5 let zaznamenaly nejrapidnější nárůst lékařské prohlídky a méně tradiční benefit poskytovaný v podobě dnů volna pro případ nevolnosti, tzv. „sick days“, jež vzrostly o 78 %, resp. 25 %, jelikož tyto benefitní plnění ve výchozím roce 2010 nikdo nenabízel. Z celkového počtu devatenácti benefitů použitých v průzkumech pouze čtyři z nich představují pro zaměstnavatele daňové náklady. Tímto můžu vyvrátit první hypotézu: **„Zaměstnavatelé poskytují zejména takové zaměstnanecké výhody, jejichž poskytování s sebou přináší daňově uznatelné náklady.“** Vyvozuji tedy závěr, že jsou zaměstnavatelé znalí a chytří, jelikož benefitní plnění, jež jsou pro ně sice daňově neuznatelným nákladem, jsou u zaměstnanců zpravidla od DPFO osvobozená, jsou pro ně tedy výhodnější, nemusí z nich za zaměstnance odvádět pojistné na sociální pojištění, ušetří tak na daních 34 %[94].

[94] Pozn.: **Zaměstnavatelé ušetří 34 % na sociálním pojištění za zaměstnance, ale tento náklad je u zaměstnavatelů daňově neuznatelným, tudíž podléhající DPPO 19 %, na daních tedy v konečném důsledku ušetří 15 %.**

Příspěvky na stravování jsou v praxi stále velmi oblíbeným benefitem, který v roce 2014 nabízelo až 74 % podniků. Daňové řešení nepeněžních příspěvků na stravování se u zaměstnavatelů odvíjí od způsobu, jakým je stravování zabezpečováno, jestli provozem vlastního stravovacího zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů, tj. uzavřením smlouvy se specializovaným stravovacím zařízením anebo poskytováním stravenek. Upozorňuji, že při poskytování stravenek by měli zaměstnavatelé věnovat pozornost daňovému a účetnímu řešení provize, kterou musí hradit distributorům stravenek jakožto poplatek za jejich nákup, a to díky nepříliš jasnému výkladu v ZOU a souvisejícím pokynu GFŘ č. D-6. Podle ZOU se ceniny oceňují nominální hodnotou, provize za zprostředkování by se podle tohoto mohla účtovat do nákladů, ale k tomuto se vyjadřuje i uvedený pokyn, který upřesňuje, že cenou jídla je hodnota stravenek včetně provize. Toto s sebou přináší nejasnosti při účtování. Jak potvrdil NSS v rozsudku pod jednacím číslem 7 Afs 33/2013-34, tak provize je součástí ceny jídla a je tedy také daňově uznatelná jen do výše 55 %, stejně jako klasické daňové řešení příspěvků na stravování. Toto omezení daňové uznatelnosti považuji za správné, jelikož primárním cílem těchto příspěvků je poskytování daňově zvýhodněného stravování zaměstnancům. Kdyby byly provize plně daňově uznatelné, tak by se jednalo o daňové zvýhodnění zaměstnavatelů, proto zastávám názor, že je správné, aby byly stanoveny meze jejich daňové uznatelnosti. K zaměstnancům je zákonná úprava vlídnější, jelikož výklad těchto příspěvků je jasný a tak je tolik nezatěžuje. Daňové řešení je závislé od formy přijatého plnění, tj. plnění nepeněžní vs. peněžní, kdy nepeněžní plnění je od DPFO i odvodů pojistného osvobozeno.

Z provedené komparační analýzy je patrné, že příspěvky na stravování jsou nejen v podobě poskytování stravenek významným legálním prostředkem sloužícím ke snížení daňového zatížení jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců. Při vyplácení průměrné měsíční hrubé mzdy ve výši 26.611 Kč, poskytované hodnotě stravenek 79 Kč, při 20 pracovních dnů a hrazení 55 % jejich hodnoty ušetří zaměstnavatelé měsíčně 296 Kč na jednoho zaměstnance a zaměstnanci současně ušetří oproti zvýšení jejich mzdy 275 Kč.

Příspěvky na vzdělávání, v podobě prohlubování a zvyšování kvalifikace, popř. rekvalifikace, představují ambiciózní benefit, u něhož se očekává rozšíření mezi zaměstnavateli. Ti si zřejmě uvědomují, že investice do vzdělávání zaměstnanců je výhodnou investicí, vždyť zaměstnanci budují firmu. U odborného rozvoje zaměstnanců je z pohledu ZDP důležité rozlišovat, zda se jedná o vzdělávání v oboru souvisejícím anebo nesouvisejícím s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pro obě strany pracovněprávního vztahu je daňově nejvýhodnější odborný rozvoj související, jelikož náklady na něj jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné a pro

zaměstnance je tento nepeněžní příjem osvobozený od DPFO, v případě příjmu peněžního plnění se ale jedná o zdanitelný příjem u zaměstnance. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnancům kurzy, které nesouvisí s předmětem jeho činnost, pak zaměstnavateli vzniknou u nepeněžního plnění daňově neuznatelné náklady, zatímco u peněžního plnění se bude jednat o náklady daňové, vyplývají-li z některého z firemních dokumentů a obdrží-li zaměstnanec tento benefit v nepeněžní podobě, pak je za určitých podmínek od DPFO osvobozen a pokud jej obdrží v peněžní podobě, pak jej bude muset zdanit. S daňovým řešením naprosto souhlasím, poněvadž jsou-li tyto náklady těsně spjaty s předmětem podnikání zaměstnavatele, napomáhají tak dalšímu rozvoji a možnému růstu společnosti.

Ráda bych se pozastavila nad situací, kdy zaměstnavatel ke vzdělávání svých zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků využívá vlastní vzdělávací zařízení, protože je zapotřebí stanovit výše celkových nákladů vynaložených na poskytnutí tohoto benefitu, jelikož výše těchto nákladů má další daňové konsekvence, jak na straně zaměstnavatele (ZDP, ZDPH), tak na straně zaměstnance (ZDP). Ani jeden ze zákonů neuvádí postup, jak tyto náklady vyčíslit. Z tohoto důvodu navrhuji dvě možná řešení s ohledem na skutečnost, zda jej zaměstnanci mohou využít kdykoliv nebo jen výhradně při splnění konkrétní podmínky, která pro externí zákazníky neplatí. V případě, že je služba poskytována zaměstnancům bez jakýchkoliv omezení, pak bych navrhovala vyčíslit tyto náklady na poskytnutí benefitu jedné osobě podílem celkového počtu studentů včetně zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na celkových nákladech vynaložených na provoz tohoto zařízení. V případě, kdy je zaměstnancům umožněno využívat toto zařízení pouze za určitých jinak nepoužívaných podmínek, např. nedojde-li k naplnění kapacity vzdělávacího zařízení, tak tento benefit nepředstavuje pro zaměstnavatele žádné dodatečné náklady, jelikož zařízení bude otevřeno bez ohledu na to, zda zaměstnanec bude přítomen či nikoliv. Náklady na tuto zaměstnaneckou výhodu pak může zaměstnavatel vyčíslit jedině v podobě nepřímých nákladů, např. náklady na učební pomůcky, propisky, různé administrativní náklady atp.

Příspěvky na spoření na penzi poskytovalo během loňského roku 68 % zaměstnavatelů, tj. stejně jako v roce předminulém. Pro zaměstnavatele představují tyto příspěvky daňově uznatelný náklad v neomezené výši, avšak optimální hodnotu finančních příspěvků tvoří v součtu za penzijní připojištění a životní pojištění částka 30.000 Kč ročně, protože tato u zaměstnanců představuje hranici pro osvobození od zdanění DPFO i od odvodů pojistného. Z důvodu postupného stárnutí populace, stále se oddalujícího odchodu do důchodu a možného problému s financováním důchodů, bych doporučovala zvýšit tento stanovený limit. V případě,

že zaměstnavatelé tuto možnost podpoří a zvýší zaměstnancům příspěvky, tak jim nabídnou příležitost disponovat v penzi vyšším důchodovým příjmem.

Z uskutečněné komparační analýzy opět vyplývá, že i příspěvky na vzdělávání jsou významným prostředkem sloužícím ke snížení daňového zatížení. Při poskytnutí měsíčního příspěvku ve výši 2.500 Kč namísto zvýšení mzdy o tuto částku, docílí zaměstnavatelé úspory na daních na jednoho zaměstnance ve výši 850 Kč bez ohledu na výši jejich hrubé mzdy. Ušetří i zaměstnanci, kteří při pobírání průměrné měsíční mzdy pro rok 2014 uspoří 785 Kč, čistý příjem zaměstnance je vyšší o cca 4 %.

Z předešlých odstavců vyplývá, že poskytování příspěvků na stravování, tak i příspěvků na penzijní připojištění je pro zaměstnavatele i zaměstnance z daňového hlediska výhodnější než zvýšení mzdy zaměstnancům o totožnou částku, čímž se potvrzuje druhá stanovená hypotéza: **„Poskytování příspěvků na stravování a na penzijní připojištění je z daňového hlediska výhodnější pro zaměstnavatele ale i zaměstnance.“**

Společnost Siemens, s. r. o. jakožto jeden z největších elektrotechnických podniků působících v ČR věnuje péči o své zaměstnance velikou pozornost. Moc dobře si uvědomuje, že oddaní, schopní a kvalitní zaměstnanci stojí za úspěchem společnosti, a tak jim nabízí nejen možnosti jejich neustálého rozvoje, ale i celou řadu zaměstnaneckých výhod. Mimo jiné je společnost držitelem několika významných ocenění (Společnost přátelská rodině, TOP Odpovědná velká firma roku 2013), zajímavé je umístění na třetí příčce v TOP zaměstnavateli roku 2014, které společnost získala na základě zjištění, že investuje do svých zaměstnanců, podporuje jejich vzdělávání a nabízí jim právě zaměstnanecké výhody.

Většina zaměstnaneckých výhod se v této společnosti řídí interní směrnicí P006HR „Zaměstnanecké benefity“, která je zpracována nejen v souladu s interními zájmy, ale také s legislativou ČR. Za účelem nabídky některých zaměstnaneckých výhod uvedených ve směrnici je využíván systém plošné nabídky a pro jiné výhody pak systém flexibilní nabídky. Flexibilní nabídku benefitů realizuje společnost prostřednictvím benefitního systému Master benefit systém, jehož prostřednictvím si zaměstnanci sami dle vlastní volby spravují rozložení a čerpání příspěvků a činí tak skrze svůj virtuální účet v aplikaci Benefit Plus.

Systém zaměstnaneckých výhod upravený směrnicí zahrnuje příspěvky na volnočasové aktivity, na jazykovou výuku, na stravování a na finanční benefity, přičemž tyto jsou nabízeny skrze flexibilní benefitní systém MBS. Dalšími benefity nabízenými společností jsou odměny při pracovních a životních jubileích, sociální benefity, mimořádné odměny, dále dovolená nad

rámec zákona, „bridge days“, proplácení prvních 3 dnů nemoci, mateřská firemní školka, akciové programy, firemní dobrovolnictví a placené volno pro OZP a tyto vyjmenované další benefity jsou nabízeny plošně.

V rámci MBS je zaměstnancům k dispozici kredit ve stejné výši, jediný rozdíl v přidělovaném příspěvku způsobují příspěvky na finanční benefity (PP, ŽP), které závisí od Hay Grade daného zaměstnance, přičemž se výše příspěvku na tento benefit pohybuje od 12.000 Kč do 60.000 Kč za rok. Každý zaměstnanec tedy disponuje tzv. „budgetem“ v roční výši od 30.000 Kč do 78.000 Kč (příspěvek na volnočasové aktivity ve výši 6.000 Kč, na jazykovou výuku ve výši 2.000 Kč a na stravování ve výši 10.000 Kč). Zaměstnanci mají možnost různých variant převodů mezi jednotlivými kategoriemi benefitů, čímž mají ještě větší flexibilitu ve využívání benefitů. Tyto převody však mají stanoveny určité mantinely a při převodech se přihlíží ke koeficientům, které zohledňují dopady daňového režimu, jakož i odvodů pojistného na sociální pojištění a těmito jsou pak vzájemné převody přepočítávány. To, že společnost zatěžuje jednotlivé převody opravdu jen zmíněnými dopady a nikoliv i svými interními zájmy, jsem si ověřila na vlastních výpočtech na str. 74 této diplomové práce.

Zaměstnanci mohou využívat i další zaměstnanecké výhody sice neupravené v interní směrnici, ale upravené např. v pracovní smlouvě, jsou jimi roční bonusy, pružná pracovní doba, výkon práce z domova, tzv. „home office“, ale také nabídka nealkoholických nápojů na pracovišti a v některých případech i služební automobil k soukromým účelům.

„Společnost Siemens, s. r. o. nabízí ucelený systém zaměstnaneckých výhod, jelikož nechce přijít o své kvalifikované a loajální zaměstnance, kteří společnosti přinášejí přidanou hodnotu, a zároveň chce být atraktivním zaměstnavatelem pro budoucí zaměstnance.“ Tato hypotéza je myslím vším uvedeným potvrzena.

Nejen za účelem zjištění spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami, ale i za účelem prozkoumání jejich názorů a přání do budoucna, jsem v této společnosti provedla anonymní, elektronický průzkum sestávající se z 12 otázek. Z dotazníkového šetření pro společnost vyplynulo několik významný skutečností. Zaprvé, že informace o nabídce jednotlivých benefitů a podmínkách jejich poskytování distribuuje ke svým zaměstnancům tou správnou cestou, jelikož zaměstnanci se domnívají (93 %), že jsou dostatečně informovaní a zadruhé, že disponuje „ovlivnitelnými“ zaměstnanci, které může vhodně nastaveným systémem benefitů motivovat k ještě lepšímu pracovnímu nasazení.

Z průzkumu vyplynulo, že zaměstnanci společnosti Siemens, s. r. o. by preferovali v poměru 71 : 29 zvýšení hrubé mzdy oproti poskytnutí benefitů ve stejné výši, a to i s vědomím, že by byl jejich celkový užitek nižší, vzhledem k častému osvobození benefitů od DPFO a odvodů pojistného na sociální pojištění. Jen 6 % respondentů by dalo stoprocentně přednost právě zaměstnaneckým výhodám.

Jedna z otázek dotazníku byla zaměřena na zvolení šesti nejoblíbenějších zaměstnaneckých výhod každým zaměstnancem. Mezi benefity vítězí s téměř shodným počtem hlasů dva nefinanční/nepeněžní benefity, je jím **pružná pracovní doba** (157) a tzv. **„home office“** (153). Jak je vidět, tak k uspokojení a motivaci zaměstnanců není vždy potřeba vynakládat finanční prostředky, což se pro společnost jeví jako dosti příznivé. V těsném závěsu končí se 140 hlasy **příspěvky na stravování** a se 122 hlasy pak **dovolená nad rámec zákona**. Mezi nejoblíbenější patří i **příspěvky na finanční benefity** (92) a **příspěvky na zdraví** (66).

V rámci páté otázky dotazníkové šetření bylo zjištováno, v jaké míře je každý jednotlivý benefit zaměstnanci využíván. Z výsledků vychází mezi stoprocentně využívanými (odpověď zní určitě ano) benefity nejlépe tyto benefity seřazené od nejčastěji využívaných: příspěvky na stravování (91 %), pružná pracovní doba (88 %), dovolená nad rámec zákona (83 %), bridge days (80 %), dále „home office“ (74 %) a příspěvky na finanční benefity (72 %). Je tedy patrné, že z široké plejády benefitů využívají zaměstnanci hojně jen 6 z celkových 21 nabízených benefitů, což není nejoptimálnější zjištění. Nabízí se tedy jistý prostor pro zlepšování, proto byli zaměstnanci prediktivně v průzkumu dotazováni na jejich přání ohledně maximálně tří konkrétních změn v nabídce zaměstnaneckých výhod. Mohli buďto vybrat tři nové zaměstnanecké výhody z předpřipraveného seznamu, popř. doplnit jiné změny podle svého. Z výsledků vyplývá, že by nejvíce ocenili rozšíření systému zaměstnaneckých výhod o **příspěvky na dopravu do a ze zaměstnání** (115), dále by bylo 95 zaměstnanců rádo za **zvýšení současné hodnoty stravenek** a také za **možnost pracovat ještě více dnů z domova** (71). Ambice dostat se do této vysněné trojky má i přání na **zvýšení příspěvků na volnočasové aktivity** (70). Toto by měla společnost vzít v rámci dosažení maximální spokojenosti svých zaměstnanců na vědomí a třeba některé méně žádoucí benefity nahradit těmito žádoucími.

Na základě výsledků z průzkumu jsem v poslední části této práce navrhla a okomentovala několik možných úprav ve stávajícím systému zaměstnaneckých výhod, které by zaměstnanci společnosti nejvíce ocenili. První z mých návrhů reaguje na výsledky otázky č. 10, ze které plyne, že by zaměstnanci nejvíce toužili (115 hlasů) po zavedení nového benefitu, jímž by měl

být příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Mnoho zaměstnanců společnosti totiž dojíždí denně do práce i z oblastí svého bydliště mimo Prahu, a tak pro ně výlohy na dojíždění do práce tvoří velkou část jejich výdajů. Tito zaměstnanci, ale i zaměstnanci pražští by tak ocenili finanční příspěvek na dopravu do práce, a to v jakékoliv formě a výši by zaměstnavatel svolil. Podle ZDP je tento výdaj zaměstnavatele považován za daňově účinný náklad, pokud jde o práva zaměstnanců vycházející z některého z firemních dokumentů, v analyzované společnosti Siemens, s. r. o. by přicházelo v úvahu začlenění do interní směrnice. Toto je pro společnost určitě příjemné zjištění, ale je potřeba vzít v potaz ještě daňový režim na straně zaměstnance. Tyto příjmy se u zaměstnance považují za příjmy ze závislé činnosti obdobně jako běžná mzda za práci. Nejen že se tedy tyto příjmy přidaní zaměstnanci ke mzdě, navíc spadají i do pojistných vyměřovacích základů a odvádí se z nich tak i pojistné na sociální pojištění. Z těchto důvodů, ale i za účelem zjednodušení administrativy by bylo pravděpodobně vhodnější se se zaměstnanci dohodnout na alespoň mírném zvýšení mezd, které by jim částečně pokrylo výlohy na dopravu do zaměstnání, nežli se zabývat podmínkami poskytování uvedeného příspěvku. Konkrétní výše navrhovaného zvýšení mzdy by mohla vycházet např. z ceny ročního kupónu jízdného po Praze, která činí 4.750 Kč, přičemž by zaměstnavatel mohl zaměstnancům v hlavním pracovním poměru přispívat poloviční částku, tj. 2.375 Kč a o tuto částku zaměstnancům jednorázově zvýšit jejich mzdu.

I další návrh na změnu v systému zaměstnaneckých výhod této společnosti vyplynul z desáté otázky dotazníku a týká se přání zaměstnanců na zvýšení hodnoty stravenek z dosavadní hodnoty 74 Kč. Zaměstnanci společnosti, kteří v daný pracovní den vykonávají práci z domova, mají nárok na stravenku, přičemž je tento počet dní tzv. „home officu“ omezen na 2 dny v týdnu. Současnou hodnotu stravenek odůvodňuje zaměstnavatel průměrnou cenou jídel v kantýně, která se pohybuje kolem 70 Kč. Tato hodnota jídel tedy sice koresponduje s hodnotou stravenek, ale stravenky pro zaměstnance představují především možnost nákupu jídel v jiných stravovacích zařízeních a pak je tato hodnota stravenek spíše nedostatečná. Pro zaměstnance by bylo určitě zajímavé zvýšení hodnoty stravenek např. o 16 Kč, tj. na hodnotu 90 Kč. V případě, kdy by všichni zaměstnanci společnosti využívali možnost pracovat až 2 dny v týdnu z domova (což spíše není pravděpodobné) a při držení se daňově výhodných mezí, by pro společnost mělo při zaměstnávání 6.816 osob dopad, který by znamenal zvýšení roční výše nákladů společnosti o 5.758.157 Kč. Jestliže ale obrat společnosti za rok 2014 podle účetních výkazů činil 34.008.753.000 Kč, pak by se finanční zdroje na uhrazení těchto nákladů souvisejících se zvýšením hodnoty stravenek zajisté mohly najít.

Mezi tři nejžádanější změny se téměř podařilo vklínit i přání zaměstnanců o zvýšení příspěvků na volnočasové aktivity z dosavadní výše 6.000 Kč. Toto by pro společnost také nemuselo být nesplnitelné přání, pro společnost se sice jedná o daňově neuznatelný náklad, ale u zaměstnance je tento nepeněžní příjem od daně i odvodů pojistného osvobozen. Ke všem těmto zásahům do systému zaměstnaneckých výhod společnosti, tedy potažmo do zvyšování jejích nákladů vzhledem k zavádění nových, popř. zvyšování dosavadní výše, může dojít samozřejmě na úkor zrušení některých nevyužívaných, resp. méně oblíbených benefitů.

Z daňového hlediska bych společnosti stoprocentně doporučila, aby začala tvořit sociální fond nebo jiný obdobný fond tvořený ze zisku po zdanění, ze kterého by tyto zaměstnanecké výhody poskytovala. Takovýto způsob poskytování zaměstnaneckých výhod by byl pro společnost daňově úplně nejvýhodnější. Ve stávajícím způsobu poskytování benefitů je většina těchto benefitů sice daňově uznatelná, a to díky tomu, že je má zakotveny v interní směrnici P006HR, u zaměstnanců však tyto benefity představují zpravidla zdanitelný příjem, ze kterého musí společnost navíc odvádět sociální a zdravotní pojištění. Společnost tak zaplatí na odvedeném pojistném na sociální pojištění za své zaměstnance mnohem více, než kolik ušetří díky tomu, že si dané benefity daňově uzná.

Je potřeba mít na paměti, že při aplikaci jakýchkoliv návrhů do praxe je velmi důležité, aby si vedení dané společnosti vždy udělalo průzkum a apelovalo na vyjádření většiny zaměstnanců, v nejoptimálnějším případě všech zaměstnanců, zda s tímto navrhovaným řešením souhlasí, aby byla navržená řešení vůbec účelná. Průzkum uskutečněný v rámci této diplomové práce přináší určité výsledky vycházející z názorů zaměstnanců účetního oddělení, průzkum tedy nebyl rozeslán mezi veškeré zaměstnance společnosti a ani od všech těch, kterým byl rozeslán, jsem jej neobdržela vyplněný (cca 600 respondentů, návratnost 32 %). Společnost by tedy před provedením změn v oblasti zaměstnaneckých výhod měla určitě zjistit přání všech svých zaměstnanců, jelikož co člověk, to jiný názor a výsledky se tak mohou změnit. Můj uskutečněný průzkum by měl být ve společnosti Siemens, s. r. o. předán oddělení Odměňování a benefitů a tak i přesto věřím, že výsledky poslouží jako jakýsi základ pro nastartování změn a ukázání společnosti směru, jakým se v této oblasti ubírat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní publikace

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 2. vyd. Překlad Josef Koubek. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2009, 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. *Abeceda personalisty*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 488 s. práce/mzdy/pojištění. ISBN 978-80-7263-869-7.

DUDA, Jiří. *Zaměstnanecké výhody v systému motivace zaměstnanců*. 1. vyd. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2005, 64 s. ISBN 80-7157-895-9.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

JANOUŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2005, 116 s. Účetnictví a daně. ISBN 80-247-1364-0.

KISLINGEROVÁ, Eva a kol. *Nová ekonomika - nové příležitosti?*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, 322 s. ISBN 978-80-7400-403-2.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních podnicích*. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2011, 288 s. ISBN 978-80-247-3823-9.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2009, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 183 s. Práce/mzdy/pojištění. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2013, 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, s. r. o., 2011, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2014, 200 s. ISBN 978-80-247-5212-9.

ŠTEINFELD, Jakub a Pavel GALUŠKA. *Zaměstnanecké výhody a daně: Zdaňování příjmů zaměstnanců včetně příkladů*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 128 s. ISBN 80-86395-81-2.

ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní*. 24. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 608 s. práce/mzdy/pojištění. ISBN 978-80-7263-851-2.

VODÁK, Josef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2011, 240 s. ISBN 978-80-247-3651-8.

Elektronické publikace/články

BRŮHA, Dominik. Novela zákoníku práce 2014. *Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR* [online]. © 2012 [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/7-10-2013-novela-zakoniku-prace-2014.aspx.

DELOITTE. *Účetní zpravodaj: Novinky z oblasti českého účetnictví, IFRS a US GAAP*. Česká republika, 2011. Dostupné z: http://edu.deloitte.cz/Upload/Newsletters/accounting/2011/ucetni_zpravodaj_1109.pdf.

Demografické stárnutí a jeho dopady. *Demografie* [online]. 2011 [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=764.

DĚRGEL, Martin. *Zaměstnanecké benefity.* In: *Portál.Pohoda* [online]. 2008 [cit. 2014-11-17]. Dostupné z:http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/zamestnanecke-benefity/.

DĚRGEL, Martin. *Stravné a stravování v účetnictví a daních* [online]. Účetnictví v praxi : odborný měsíčník pro účetní praxi. 2010, č. 8 [cit. 2014-11-17]. ISSN 1211-7307. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d25839v34199-stravne-a-stravovani-v-ucetnictvi-a-danich/.

HÁLA, Jaroslav. *Vnitropodniková sociální politika* [online]. Praha, 2000 [cit. 2015-11-04], 61 s. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/VnitSP.pdf. Výzkumná studie. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

HAVEL, Tomáš. *Zaměstnanecké benefity a DPH* [online]. Daně a právo v praxi. 2010, č. 7 [cit. 2014-11-17]. ISSN 1211-7293. Dostupné z:http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d16841v19755-zamestnanecke-benefity-a-dph/.

KOLEKTIV AUTORŮ ČMKOS. Problematika odměňování a financování sociálních výdajů a dalších zaměstnaneckých výhod (benefitů) v organizacích veřejných služeb a správy: Učební text č. 8 [pdf]. Praha: JENA, 2010, 65 s. [cit. 23. 9. 2014]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2525.pdf.

MACHÁČEK, Ivan. *Stravování zaměstnanců z pohledu daně z příjmů a daně z přidané hodnoty* [online]. Daně a právo v praxi. 2011, č. 6 [cit. 2015-03-25]. ISSN 1211-7293. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34051v43528-stravovani-zamestnancu-z-pohledu-dane-z-prijmu-a-dane-z-pridane/.

MAREŠOVÁ, Ilona. *Stravenka jako benefit především pro zaměstnance?* [pdf]. 2014 [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: http://www.adelka.cz/files/53352aafa50aa.

Mezi benefity v ČR dominuje vzdělání. *Svaz průmyslu a dopravy ČR: Zástupce těch, kteří vytvářejí hodnoty* [online]. © 2009 Svaz průmyslu a dopravy ČR. Dostupné z: http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani.

Nejvýhodnější stravenka Ticket Restaurant má hodnotu 104 Kč. *Edenred* [online]. 2015 [cit. 2015-08-04]. Dostupné z: http://www.edenred.cz/ContentHandlers/News-Detail.aspx?ID=4792&Section=Client.

Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/19956.

OTAVOVÁ, Milena. *Poskytování zaměstnaneckých benefitů v podobě penzijního připojištění a soukromého životního pojištění* [online]. Daně a právo v praxi. 2005, č. 10, ISSN 1211-7293, 2012, č. 9 [cit. 2014-11-17]. ISSN 1211-7293. Dostupné z:http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d39611v49634-poskytovani-zamestnaneckych-benefitu-v-podobe-penzijniho-pr/?search_query=$index=490&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=2.

Profil společnosti. *Sodexo: Služby pro kvalitní život* [online]. © Sodexo 2014 [cit. 2014-11-17]. Dostupné z:http://cz.sodexo.com/czcz/o-nas/profil-spolecnosti/skupina-sodexo.aspx.

Projekce obyvatelstva k 1. 1. 2101. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2014-11-28]. Dostupné z:http://www.czso.cz/animgraf/projekce_1950_2101/index.htm.

Rozhovor s Mgr. Davidem Vaňkem, personálním ředitelem skupiny Siemens pro Českou republiku. *Human resources server: Informace ze světa práce, personalistiky a psychologie.* [online]. 2010 [cit. 2014-11-21]. Dostupné z: http://www.hr-server.cz/common/vlastni_clanek_detail.asp?c_id=1436&o_id=1301.

Souhrn výsledků Sodexo Zaměstnavatel roku 2014. *Sodexo Zaměstnavatel roku 2014* [online]. © 2009 – 2014 [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: http://zamestnavatelroku.klubzamestnavatelu.cz/2014/.

ŠTĚRBOVÁ, Kateřina. ING POJIŠŤOVNA. *Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize: Employee benefits ČR* [pdf]. Praha, 2014 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf.

TOP odpovědná velká firma 2014. *TOP odpovědná firma: Cena byznysu pro společnost* [online]. 2012 [cit. 2015-04-25]. Dostupné z: http://www.topodpovednafirma.cz/finaliste-a-oceneni/top-odpovedna-velka-firma.html.

URBAN, Jan. *Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita* [online]. Daně a právo v praxi. 2005, č. 10, ISSN 1211-7293, [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/.

Věková struktura k 31. 12. 2013. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2014-11-28]. Dostupné z:http://www.czso.cz/animgraf/cz/.

Výsledky 2013. *Společnost přátelská rodině* [online]. © Síť mateřských center o.s. [cit. 2015-04-25]. Dostupné z: http://www.familyfriendly.cz/index.php?set_no=6&link_key=11@185^1&offset=3.

WANJEK, Christopher. *FOOD AT WORK: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases* [pdf]. Geneva: International Labour Office, 2005, 448 s. [cit. 2015-03-15]. ISBN 92-2-117015-2. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221170152_en.pdf.

Zaměstnanecké benefity [Přepis z vysílání České televize]. 2014 [cit. 2015-02-26]. Dostupné z: http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1096902795-studio-6/214411010100904/obsah/347712-zamestnanecke-benefity.

České legislativní normy

Pokyn GFŘ č. D-6 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Vyhláška č. 328/2014 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

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

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, s účinností od 1. ledna 2014

Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Ostatní zdroje

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. února 2014, č. j. 7 Afs 33/2013 - 34

Dotazník, dostupný z: http://www.mojeanketa.cz/res/23234726718094/

Interní směrnice společnosti Siemens, s. r. o.

Výroční zpráva Siemens, s. r. o. pro rok 2013

Výroční zpráva Siemens, s. r. o. pro rok 2014

SEZNAM TABULEK, SCHÉMAT, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Účtování tvorby fondů podnikatelskými i nepodnikatelskými subjekty 33
Tabulka 2: Průzkum poskytování jednotlivých zaměstnaneckých výhod od roku 2010 do roku 2014 34
Tabulka 3: Účtování o závodním stravování zaměstnanců ve vlastním, popř. pronajatém stravovacím zařízení 41
Tabulka 4: Účtování o závodním stravování zaměstnanců ve smluveném stravovacím zařízení 46
Tabulka 5: Účtování o poskytování stravenek zaměstnancům 47
Tabulka 6: Měsíční daňové zatížení zaměstnance 49
Tabulka 7: Měsíční daňové zatížení zaměstnavatele 50
Tabulka 8: Měsíční dopad stravenek na čistý příjem zaměstnance 50
Tabulka 9: Účtování o vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím jiné instituce v oboru souvisejícím s předmětem činnosti zaměstnavatele 55
Tabulka 10: Účtování o vzdělávání zaměstnanců včetně jejich rodinných příslušníků ve vlastním vzdělávacím zařízení 57
Tabulka 11: Výše státního měsíčního příspěvku na spoření občanů na penzi 61
Tabulka 12: Účtování o příspěvku na penzijní připojištění 62
Tabulka 13: Měsíční daňové zatížení zaměstnance (měsíční příspěvek 2.500 Kč) 64
Tabulka 14: Měsíční daňové zatížení zaměstnavatele (měsíční příspěvek ve výši 2.500 Kč) . 65
Tabulka 15: Výše příspěvku zaměstnavatele podle Hay Grade daného zaměstnance 73
Tabulka 16: Stanovení koeficientů pro převody benefitů v rámci MBS 75
Tabulka 17: Daňové dopady zaměstnaneckých výhod vyplývajících z interní směrnice Siemens, s. r. o. 80
Tabulka 18: Podrobný přehled změn na účtu rezerv za rok 2014 82
Tabulka 19: Výňatek z rozvahy společnosti za rok 2013 a 2014 83
Tabulka 20: Rozpis osobních nákladů společnosti za rok 2014 83
Tabulka 21: Výňatek z výkazu zisku a ztráty za rok 2013 a 2014 84
Tabulka 22: Motivace zaměstnanců dosáhnout zaměstnaneckých výhod (otázka č. 2) 85
Tabulka 23: Změny či zavedení nových zaměstnaneckých výhod podle přání zaměstnanců (otázka č. 10) 90

SEZNAM SCHÉMAT

Schéma 1: Financování zaměstnaneckých výhod 21
Schéma 2: Sazby systému sociálního pojištění v ČR pro rok 2015 23
Schéma 3: Proč odměňovat zaměstnance prostřednictvím benefitních plnění 27
Schéma 4: Přehled zaměstnaneckých výhod upravených ve směrnici Siemens, s. r. o. 69

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Základní cíle vnitropodnikové sociální politiky podniku 15
Obrázek 2: Položky základu daně zaměstnance 20
Obrázek 3: Kombinace popsaných typů plnění při poskytování zaměstnaneckých výhod 30
Obrázek 4: Daňově nejvýhodnější hodnota stravenky 43
Obrázek 5: Koloběh stravenek 44
Obrázek 6: Převody mezi jednotlivými benefity včetně koeficientů pro konkrétní převody ... 74

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Poskytované daňově uznatelné zaměstnanecké výhody v letech 2013 a 2014 36
Graf 2: Poskytované daňově neuznatelné zaměstnanecké výhody v letech 2013 a 2014 38
Graf 3: Roční výhodnost stravenek jednotlivých nominálních hodnot 51
Graf 4: Výhodnost příspěvku na penzijní připojištění pro zaměstnance v ročních číslech 65
Graf 5: Výhodnost příspěvku na penzijní připojištění pro zaměstnavatele v ročních číslech .. 66
Graf 6: Důležitost zaměstnaneckých výhod při výběru zaměstnání (otázka č. 1) 85
Graf 7: Informovanost zaměstnanců o nabídce zaměstnaneckých výhod a podmínkách jejich poskytování (otázka č. 3) 86
Graf 8: Hlavní zdroj informací o zaměstnaneckých výhodách (otázka č. 4) 86
Graf 9: Využívání jednotlivých zaměstnaneckých výhod zaměstnanci společnosti (otázka č. 5) 87
Graf 10: Znalost podmínek převodů zaměstnaneckých výhod v rámci Master Benefit Systém (otázka č. 6) 88
Graf 11: Vliv stanoveného koeficientu pro přepočet bodů/Kč při převodech mezi benefity (otázka č. 7) 89
Graf 12: Absolutní četnost využívání jednotlivých zaměstnaneckých výhod (otázka č. 8) 89
Graf 13: Preference zvýšení hrubé mzdy před rozšířením/změnou zaměstnaneckých výhod o totožnou výši (otázka č. 11) 91
Graf 14: Názor zaměstnanců na další jednání společnosti v oblasti zaměstnaneckých výhod (otázka č. 12) 91

PŘÍLOHY

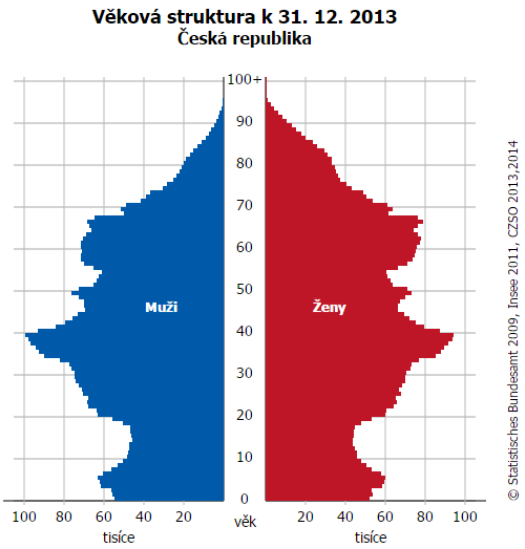
Příloha č. 1

Částka, kterou se zaměstnavatel rozhodne poskytnout zaměstnanci navíc k hrubé mzdě:

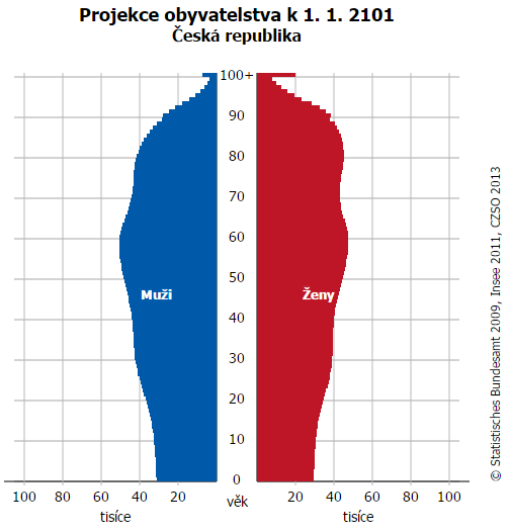
1.000 Kč

Položka	Navýšení mzdy	Benefit
Hrubá mzda	1.000 Kč	1.000 Kč
Superhrubá mzda 34 %	***1.400 Kč***	
Záloha na DPFO 15 %	210 Kč	
Sociální zabezpečení zaměstnance 6,5 %	65 Kč	
Zdravotní pojištění zaměstnance 4,5 %	45 Kč	
Čistá mzda zaměstnance k výplatě	**680 Kč**	**1.000 Kč**
Daňová úspora z pohledu zaměstnance		**320 Kč**
DPPO 19 %	190 Kč	190 Kč
Celkové náklady zaměstnavatele	**1.530 Kč**	**1.190 Kč**
Daňová úspora z pohledu zaměstnavatele		**340 Kč**
Čistý příjem/náklady zaměstnavatele	**44 %**	**84 %**

Příloha č. 2



Zdroj: http://www.czso.cz/animgraf/cz/



Zdroj: http://www.czso.cz/animgraf/projekce_1950_2101/index.htm

Věkové skupiny (2013)

věk	miliony	%	% žen
65+	1,83	17,4	58,8
15 - 64	7,11	67,6	49,3
<15	1,58	15	48,7
Celkem	10,51	100	50,9

Věkové skupiny (2101)

věk	celkem	%	% žen
65+	2498583	32,5	53,3
15 - 64	4248249	55,3	48,1
<15	936820	12,2	48,5
Celkem	7683652	100	49,8

Příloha č. 3

Zaměstnanecké výhody ve společnosti Siemens, s. r. o.

Vážení zaměstnanci společnosti Siemens, s. r. o.,

jsem studentkou Vysoké školy ekonomické a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění níže uvedených otázek dotazníku, který je součástí mé diplomové práce na téma „Zaměstnanecké výhody podle českých předpisů“.

Dotazník je zcela anonymní a vyplnění odpovědí Vám nezabere více než deset minut Vašeho času. Cílem dotazníku je zmapovat oblast zaměstnaneckých výhod ve Vaší společnosti.

Předem Vám děkuji za Váš čas a především ochotu.
Iveta Klouparová

Pohlaví

Věk

1. Je pro Vás poskytování zaměstnaneckých výhod natolik důležité, aby Vás ovlivnilo při výběru zaměstnání?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Určitě ne
- ☐ Spíše ne

2. Pokud by byly zaměstnanecké výhody vázány na Váš pracovní výkon:

- ☐ Určitě bych se jich snažil/a dosáhnout
- ☐ Spíše bych se jich snažil/a dosáhnout, ale nic se nemá přehánět
- ☐ Mé pracovní výkony by to nijak neovlivnilo, pracoval/a bych i nadále se stejným pracovním nasazením

3. Myslíte si, že jste dostatečně informován/a o nabídce zaměstnaneckých výhod a podmínkách jejich poskytování?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Určitě ne
- ☐ Spíše ne

4. Odkud získáváte informace o zaměstnaneckých výhodách?

- ☐ Interní směrnice
- ☐ Intranet
- ☐ Oddělení HR

☐ Kolegové

☐ Ostatní

5. Využíváte následující zaměstnanecké výhody poskytované společností Siemens, s. r. o.? (vyjádřete se prosím ke každému řádku zvlášť)

	Určitě ano	Spíše ano	Určitě ne	Spíše ne
Příspěvek na zdraví	☐	☐	☐	☐
Příspěvek na vzdělávání	☐	☐	☐	☐
Příspěvek na kulturu	☐	☐	☐	☐
Příspěvek na sport	☐	☐	☐	☐
Příspěvek na cestování	☐	☐	☐	☐
Příspěvek na jazykovou výuku (AJ, NJ)	☐	☐	☐	☐
Příspěvek na stravování	☐	☐	☐	☐
Příspěvek na finanční benefity (PP, ŽP)	☐	☐	☐	☐
Mimořádné odměny	☐	☐	☐	☐
Dovolená nad rámec zákona	☐	☐	☐	☐
Bridge days	☐	☐	☐	☐
Proplácení prvních 3 dnů nemoci	☐	☐	☐	☐
Mateřská firemní školka	☐	☐	☐	☐
Akciové programy	☐	☐	☐	☐
Firemní dobrovolnictví	☐	☐	☐	☐
Placené volno navíc pro OZP	☐	☐	☐	☐
Roční bonusy	☐	☐	☐	☐
Nealkoholické nápoje na pracovišti	☐	☐	☐	☐
Pružná pracovní doba	☐	☐	☐	☐
Home office	☐	☐	☐	☐
Benefitový cashback	☐	☐	☐	☐
Nákup firemních produktů se slevou	☐	☐	☐	☐

6. Znáte podmínky převodů zaměstnaneckých výhod v rámci MBS v aplikaci Benefit Plus?

☐ Určitě ano

☐ Spíše ano

☐ Určitě ne

- ☐ Spíše ne

7. Má na Vaše rozhodnutí při převodech vliv stanovený koeficient používaný pro přepočet bodů/Kč, které si chcete převést?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Určitě ne
- ☐ Spíše ne

8. Které zaměstnanecké výhody jsou Vašimi nejoblíbenějšími? (zaškrtněte prosím max. 6 možností)

- ☐ Příspěvek na zdraví
- ☐ Příspěvek na vzdělávání
- ☐ Příspěvek na kulturu
- ☐ Příspěvek na sport
- ☐ Příspěvek na cestování
- ☐ Příspěvek na jazykovou výuku
- ☐ Příspěvek na stravování
- ☐ Příspěvek na finanční benefity (PP, ŽP)
- ☐ Mimořádné odměny
- ☐ Dovolená nad rámec zákona
- ☐ Mateřská firemní školka
- ☐ Akciové programy
- ☐ Firemní dobrovolnictví
- ☐ Roční bonusy
- ☐ Nealkoholické nápoje na pracovišti
- ☐ Pružná pracovní doba
- ☐ Home office
- ☐ Benefitový cashback
- ☐ Nákup firemních produktů se slevou

9. Vyčerpáváte veškeré přidělené body v rámci MBS v aplikaci Benefit Plus?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

10. Jaké další zaměstnanecké výhody, které Vám v současné době společnost Siemens, s. r. o. nenabízí, byste si přál/a? (zaškrtnete prosím pouze 3 možnosti)

- ☐ Služební telefon/notebook poskytovaný i pro soukromé účely
- ☐ Věcné (nepeněžní) dary

- ☐ Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání
- ☐ Zvýhodněné zaměstnanecké půjčky (bezúročné či s úrokem nižším, než je jeho obvyklá výše)
- ☐ Poskytování bezplatného přechodného ubytování
- ☐ Zvýšení příspěvku na volnočasové aktivity
- ☐ Zvýšení příspěvku na finanční benefity
- ☐ Zvýšení příspěvku na jazykovou výuku
- ☐ Zvýšení hodnoty stravenek
- ☐ Více dnů pro firemní dobrovolnictví
- ☐ Odpočinkové zóny
- ☐ Rozšíření nabídky horkých nápojů a občerstvení na pracovišti
- ☐ Více dnů práce z domova za týden
- ☐ Rozšíření smluvních partnerů v benefitovém cashbacku
- ☐ Vyšší sleva při nákupu firemních produktů
- ☐ Vyšší cestovní náhrady
- ☐ Ostatní

11. V případě možnosti volby, dal/a byste přednost zvýšení hrubé mzdy před rozšířením či změnou zaměstnaneckých výhod ve stejné výši? (pozn.: zvýšení mzdy "v čistém" bude o odvedenou daň a sociální pojištění nižší než hodnota poskytnuté zaměstnanecké výhody)

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Určitě ne
- ☐ Spíše ne

12. Podle mého názoru by měla společnost Siemens, s. r. o.:

- ☐ Rozšířit nabídku poskytovaných zaměstnaneckých výhod
- ☐ Ponechat současnou podobu poskytovaných zaměstnaneckých výhod
- ☐ Některé zaměstnanecké výhody zrušit a zavést místo nich jiné
- ☐ Ostatní

Mockrát Vám děkuji za Vaše odpovědi! Vaše účast v tomto průzkumu mi pomohla získat důležitá data pro mou diplomovou práci.