

Vysoká škola polytechnická Jihlava

Katedra ekonomických studií

**ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY A JEJICH DOPAD
NA ZDANĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ**

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Ing. Jaroslava Leinveberová

Klára Kostecká

Jihlava 2010

Anotace

Předmětem bakalářské práce bylo zjistit, zda nabídka zaměstnaneckých výhod ve vybrané akciové společnosti ovlivňuje velikost daně z příjmů fyzických osob, tedy zejména daně z příjmů ze závislé činnosti, a daně z příjmů právnických osob prostřednictvím analýzy vývoje benefitů v jednotlivých letech 2005 až 2009. Na závěr byly získané údaje vyhodnoceny a byly doporučeny návrhy řešení, které by mohly vést ke zlepšení spokojenosti pracovníků v oblasti poskytování zaměstnaneckých výhod a zároveň snížení dopadu na daň z příjmů.

Annotation

The main theme of this bachelor diploma work was make out if the offer of employees benefits in select join stock company influences the amount of income-tax for individuals (means employees) and also of income tax for corporations (means employer), through analysis of benefits development from year 2005 to 2009. At the end the acquired statements were assessed and the improvement suggestions for higher contentment of employees in the benefits sphere were recommended. This work is concerned with the problems of reducing impact of offering the employees benefits to income-taxes too.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, daň z příjmů, sociální fond

Key words

Employees benefits, income-tax, social fund

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí bakalářské práce Ing. Jaroslavě Leinveberové za odborné vedení práce, za veškeré podané informace a pomoc při řešení této práce. Dále děkuji paní Bc. Gitě Neckářové a paní Ing. Radce Podhorské za poskytnuté konzultace problémů a za jejich podporu při zpracování údajů.

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracoval/a jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušil/a autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, v platném znění, dále též „AZ“).

Souhlasím s umístěním bakalářské práce v knihovně VŠPJ a s jejím užitím k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě VŠPJ .

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje **AZ**, zejména § 60 (školní dílo).

Beru na vědomí, že VŠPJ má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé bakalářské práce a prohlašuji, že **s o u h l a s í m** s případným užitím mé bakalářské práce (prodej, zapůjčení apod.).

Jsem si vědom/a toho, že užít své bakalářské práce či poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠPJ, která má právo ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených vysokou školou na vytvoření díla (až do jejich skutečné výše), z výdělku dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence.

V Jihlavě dne 13. května 2010

.....

Podpis

OBSAH

Úvod	8
1 Odměňování a péče o pracovníky	9
1.1 Strategie a řízení odměňování	9
1.2 Celková odměna	9
1.3 Péče o pracovníky	10
2 Zaměstnanecké výhody	13
2.1 Jsou zaměstnanecké výhody důležité?	14
2.2 Rozlišování zaměstnaneckých výhod	15
2.3 Problémy s informovaností zaměstnanců	15
2.4 Rozhodování o poskytování zaměstnaneckých výhod	16
2.5 Systém volitelných zaměstnaneckých výhod	17
2.6 Daňový pohled na nejznámější benefity	19
2.6.1 Příspěvky na stravování	19
2.6.2 Poskytování zboží a služeb za nižší cenu, než je obvyklá	24
2.6.3 Ubytování zaměstnanců	25
2.6.4 Poskytování příspěvku na penzijní připojištění zaměstnance	25
2.6.5 Příspěvek na soukromé životní pojištění	26
2.6.6 Příspěvek na studium zaměstnance	27
2.6.7 Školení zaměstnanců	28
2.6.8 Nadlimitní cestovní náhrady	29
2.6.9 Úhrada cest do práce	29
2.6.10 Využívání automobilu zaměstnavatele pro soukromé jízdy zaměstnanců ...	30
2.6.11 Navýšení nároku na dovolenou	31
2.6.12 Příspěvek nebo plná náhrada zaměstnavatele na využívání kulturních, rekreačních, tělovýchovných, sportovních a rehabilitačních zařízení (včetně masáží) a zařízení pro zájmovou činnost	32
2.6.13 Poskytnutí půjčky zaměstnancům	34
2.6.14 Poskytnutí darů	34

2.6.15	Ochranné nápoje a nealkoholické nápoje na pracovišti	35
2.7	Budoucnost zaměstnaneckých výhod	36
3	Praktická část.....	37
3.1	Historie a profil společnosti	37
3.2	Vývoj zaměstnaneckých benefitů ve společnosti v letech 2005 až 2009.....	39
3.3	Analýza a srovnání vlivu hospodaření společnosti na nabídku zaměstnaneckých výhod	45
3.4	Dopad zaměstnaneckých výhod na daň z příjmů právnických i fyzických osob	51
4	Shrnutí výsledků a závěr	54
	Seznam citací	57
	Seznam obrázků	59
	Seznam tabulek	60
	Seznam příloh	61

ÚVOD

Jako téma mé bakalářské práce jsem si zvolila zaměstnanecké benefity. Podle mého názoru výhody nabízené zaměstnancům od jejich zaměstnavatele patří do motivace pracovníků jako důležitá součást, která přispívá k nižší fluktuaci a větší oddanosti pracovníků vůči firmě. V současné době nadále zůstává mzda velmi podstatným faktorem pro to, aby zaměstnanec zůstal ve společnosti. Objevují se ale samozřejmě i další okolnosti, na základě nichž pracovník hodnotí, zda je z jeho pohledu stále ještě únosné, přijatelné a prospěšné pracovat pro svého zaměstnavatele a zároveň mu i důvěřovat. Jednou z takovýchto okolností jsou právě již zmiňované zaměstnanecké benefity.

Práce se zabývá vývojem a způsobem poskytování zaměstnaneckých výhod ve vybrané akciové společnosti za uplynulé čtyři roky. Záměrem práce je ověřit, zda se společnost snaží benefity nabízet tak, aby se staly daňově účelné a výhodné pro ni, tedy právnickou osobu, i pro zaměstnance. Ze všeho nejdříve bylo nutné zanalyzovat zaměstnanecké výhody nabízené v jednotlivých letech 2005 až 2009, a poté určit jejich dopad na daň z příjmů fyzických i právnických osob. Porovnávání údajů a konečná interpretace výsledků však byla trochu znesnadněna, protože stejně tak jako se měnila struktura nabízených výhod, měnila se i struktura akciové společnosti. Některá střediska podniku se totiž v průběhu let 2006 až 2009 rozhodla oddělit a založit vlastní menší firmy. Poskytnutá data se podařilo zpracovat a vyhodnotit použitím metody analytické, metody kompilace a metody komparace.

V bakalářské práci je uveden i postup zkoumání spokojenosti pracovníků společnosti se zaměstnaneckými benefity ze strany vedení podniku a obsahuje také zmínku o vlivu světové finanční krize na hospodářský výsledek, a tím i na nabídku výhod Firmy X.

Závěr práce se věnuje shrnutí a okomentování všech získaných údajů a navrhuje možné kroky ke zlepšení systému poskytování zaměstnaneckých výhod, které by mohly společnosti prospět.

1 ODMĚŇOVÁNÍ A PÉČE O PRACOVNÍKY

Odměňování je součástí motivace pracovníků a tím pádem i důležitým faktorem, který ovlivňuje úspěšnost podniku. Avšak motivace neznamena pouze nabízení a lákání zaměstnanců na velký balík peněz, tedy na dobrý plat.

1.1 Strategie a řízení odměňování

Podle Armstronga [1] se řízení odměňování týká především formulace a realizace strategií a politiky, jejichž účelem je odměňovat pracovníky slušně a spravedlivě v souladu s jejich hodnotou pro organizaci. Hlavním cílem řízení je tedy utvořit, realizovat a starat se o procesy, postupy a procedury odměňování.

Armstrong [1] tvrdí, že strategie odměňování stanovuje to, co podnik zamýšlí v dlouhodobém výhledu udělat pro formulování a realizaci politiky, postupů a procesů odměňování, které budou podporovat dosahování jejich podnikatelských cílů.

1.2 Celková odměna

Pojem celková odměna (viz Obrázek 1) se objevuje u Armstronga [1] a je podle něj založen na principu zacházení se všemi aspekty odměn a výhod jako s celkem. U každé složky lze pak ocenit náklady podniku a hodnoty pro jednotlivce tak, aby bylo možné přizpůsobit celý soubor a strukturu odměn podnikovým a individuálním potřebám. Je také možné věnovat pozornost celkové konkurenceschopnosti souboru odměn na trhu práce.

Transakční odměny	Základní mzda / plat Zásluhová odměna Zaměstnanecké výhody	Celková hmotná odměna	Celková odměna
Relační (vztahové) odměny	Vzdělávání a rozvoj Zkušenosti / zážitky z práce	Nepeněžní / vnitřní odměny	

Obrázek 1: Celková odměna (Zdroj: Armstrong [1])

Všechny personální činnosti v organizaci mají různě silnou vazbu na odměňování. Patří mezi ně zejména:

- analýza a projektování práce,
- popis pracovních míst,
- profesní růst a vzdělávání zaměstnanců,
- přijímací proces nových pracovníků,
- zaměstnanecké vztahy, přemísťování zaměstnanců,
- sledování postojů a potřeb pracovníků,
- komunikace se zaměstnanci,
- týmová práce,
- hodnocení pomocí MBO,
- personální strategie a politika (sjednocuje v sobě mzdovou politiku, politiku zaměstnanosti, rovných příležitostí, rozmanitosti i zaměstnaneckých vztahů aj.).

1.3 Péče o pracovníky

Zaměstnavatel by podle Brádelové [5] neměl opomenout, že v souvislosti s pracovněprávními vztahy do úpravy pracovních podmínek náleží i péče o pracovníky. Oblast péče o zaměstnance se týká především problematiky pracovních podmínek, odborného rozvoje, stravování a zvláštních pracovních podmínek u některých skupin zaměstnanců. Obecný rozsah péče o pracovníky určuje legislativní úprava, která zaměstnavatelům povoluje poskytovat péči ve větší míře. V praxi se však objevuje nutnost rámec péče hodnotit také z hlediska daňových zákonů.

Zaměstnavatel je povinen vybudovat pro zaměstnance pracovní podmínky, které jim zajistí bezpečný výkon práce. S tím souvisí zabezpečování obzvláště zřízení, údržba a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracoviště, pracovně lékařské péče apod. ze strany zaměstnavatele. Do utváření pracovních podmínek spadá i

nutnost zajistit zabezpečenou úschovu svršků a dalších osobních předmětů pracovníků, které běžně nosí do zaměstnání. Zaměstnavatel však není povinen zajišťovat chráněnou úschovu dopravních prostředků využívaných zaměstnanci k přepravě do zaměstnání a zpět.

Odborný rozvoj zaměstnanců se může realizovat různými formami. Zařazujeme se např. zaškolení a zaučení zaměstnanců, kteří byli do zaměstnání přijati bez kvalifikace nebo z důvodu zaměstnavatele jdou na nové pracoviště nebo přechází na nový druh práce. V obou případech zaměstnanci přísluší mzda, protože se obě formy pokládají za výkon práce.

Prohlubování kvalifikace se vztahuje ke všem pracovníkům a každý má povinnost si k výkonu práce ujednané ve smlouvě svou kvalifikaci prohlubovat. Nabyté znalosti a vědomosti korespondují s dosaženou kvalifikací, jejíž podstata zůstává stejná. Zaměstnavatel má právo zaměstnanci nadiktovat účast na školení či studiu nebo jiných formách přípravy. Zároveň může vyžadovat, aby se prohloubení kvalifikace uskutečnilo u jiné fyzické nebo právnické osoby. Související náklady platí zaměstnavatel, avšak domáhá-li se zaměstnanec absolvování školení a kurzů, které jsou nákladnější, může být po zaměstnanci vyžadována participace na úhradě. Za účast na školení nebo jiných formách přípravy s cílem prohloubení kvalifikace je výkonem práce a náleží za ni mzda.

Naopak zvyšování kvalifikace zapříčiňuje změnu hodnoty kvalifikace. Jde obzvláště o získávání a rozšiřování kvalifikace, nikoli o její udržení, obnovení nebo doplňování vědomostí. Zvyšování kvalifikace obnáší studium, vzdělání, školení nebo jiný druh přípravy k nabytí vyššího stupně vzdělání, které souvisí s nároky zaměstnavatele. Zaměstnanec je oprávněn vyžadovat poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy, jehož rozsah je detailně definován, avšak legislativní úprava také určuje situace, ve kterých pracovní volno s náhradou nenáleží jako např. při vykonávání přijímací zkoušky, k účasti na promoci apod.

Další cestou k odbornému rozvoji je odborná praxe absolventů škol, jež má umožnit přiměřenou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností nezbytných pro výkon práce. Za absolventa se pokládá pracovník vstupující do zaměstnání na práci, jež se

shoduje s jeho kvalifikací, jestliže celková doba jeho odborné praxe po řádném ukončení studia nepřekročila délku dvou let. I odborná praxe se stává výkonem práce, tudíž má zaměstnanec nárok na mzdu.

Zaměstnancům musí být umožněno stravování ve všech směnách, ale zaměstnavatel už není povinen ho poskytovat ani financovat. Dané podmínky, za jakých bude stravování poskytováno zaměstnavatelem, bývají upraveny v kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech.

2 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

Zaměstnanecké výhody bývají také občas nazývány jako benefity. Toto označení je odvozeno od latinského slova beneficium, které představovalo práva plynoucí ze zastávaného úřadu.

Koubek [2] uvádí, že zaměstnanecké výhody jsou takové formy odměn, které organizace zaměstnancům poskytuje pouze za to, že jsou jejími zaměstnanci. Jsou odlišné od mezd, platů a dalších částí forem odměňování v tom smyslu, že nejsou vázány na výkon pracovníka. Při jejich poskytování však organizace může přihlížet k funkci či postavení pracovníka, k době zaměstnání v organizaci a k zásluhám. Zaměstnanecké výhody mohou čerpat i společníci obchodních společností s ručením omezeným, jejich jednatelé, členové statutárních orgánů, ale i orgány akciových společností a družstev. Stává se, že jsou poskytovány i bývalým zaměstnancům, tedy důchodcům. [4]

Podle autorů Bláhy a kolektivu [3] jsou zaměstnanecké výhody součástí systému odměňování. Jde o nepřímou hmotnou formu odměňování, jež zaměstnavatel dobrovolně uděluje nad rámec povinně stanovených dávek, pokud na ně má. Rozsah výhod je úměrný tomu, jak je firma podnikatelsky výkonná a zda zaměstnavatel považuje benefity za důležitý motivační faktor v mzdové politice, zároveň je ale limitován i daňovým mechanismem, který je výhodný jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Benefity mohou mít fakultativní povahu a velikost jejich nabídky je závislá na množství finančních prostředků vyčleněných pro tyto účely.

Cíle politiky a praxe zaměstnaneckých výhod organizace, jak říká Armstrong [1], jsou:

- poskytnout atraktivní a konkurenci schopný soubor celkových odměn, které by umožnily jak získat, tak i udržet vysoce kvalitní pracovníky,
- uspokojovat osobní potřeby pracovníků,
- posilovat oddanost a vědomí závazku pracovníků vůči organizaci,
- poskytovat některým lidem daňově zvýhodněný způsob odměny.

Z těchto cílů vyplývá, že klasické výhody, které jsou nabízeny organizací, pomáhají vylepšit postoje zaměstnanců k podniku, zvyšují tedy z dlouhodobého pohledu jejich oddanost, angažovanost, výkon organizace nikoli však výkon pracovníka, protože ho zaměstnanecké výhody málokdy přímo a bezprostředně ovlivňují. I přesto jsou ale považovány za motivační a stabilizační nástroj.

Pro poskytování zaměstnaneckých výhod je čerpáno z různých zdrojů:

- na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů),
- na vrub výdajů (nákladů) bez daňové účinnosti,
- ze sociálního nebo jiného fondu,
- z disponibilního zisku, příp. z nerozděleného zisku z minulých let.

2.1 Jsou zaměstnanecké výhody důležité?

Jak se objevuje u Jandy [4], důvody poskytování zaměstnaneckých výhod zaměstnavateli se stále mění. Dříve se tím sledovalo zejména zvýšení atraktivnosti určitých profesí a zároveň částečně chránily zaměstnance před dopady, které mohly způsobit inflační vlivy.

Podle mého názoru by se otázkou zaměstnaneckých benefitů měl zabývat každý zaměstnavatel, protože pro úspěšnost firmy a dobré uplatnění na trhu nestačí pouhé zvyšování mezd zaměstnanců, i vše ostatní má své opodstatnění.

Jak se zmiňují Bláha a kolektiv [3], zaměstnanecké výhody přispívají k:

- lepší konkurenceschopnosti vůči ostatním firmám (srovnáváme se s ostatními firmami, co nabízíme my a co jiné firmy),
- posílení sounáležitosti zaměstnance s firmou a vědomí závazku zaměstnanců vůči firmě,
- etice, to je nejen soulad a dodržování platných zákonů, předpisů, úmluv, ale rovněž spravedlivé jednání ve firmě,

- respektování rozdílných potřeb a preferencí zaměstnanců (odklon od plošného vnímání zaměstnaneckých výhod a přechod na flexibilní systém).

2.2 Rozlišování zaměstnaneckých výhod

V Evropě se zaměstnanecké výhody rozdělují do 3 skupin a podle Koubka [2] jsou to:

- výhody sociální povahy (podnikové důchody, životní pojištění, podnikové půjčky a ručení za půjčky, jesle, mateřské školy apod.),
- výhody mající vztah k práci (stravování, výhodný prodej podnikových produktů zaměstnancům, vzdělávání hrazené firmou apod.),
- výhody spojené s postavením v organizaci (prestižní podnikové automobily pro vedoucí pracovníky, placení telefonu v bytě, nárok na oděv a jiné náklady na reprezentaci podniku, bezplatné bydlení atd.).

Existuje nutnost zohlednit při tvorbě systému zaměstnaneckých výhod společenské zájmy (projevují se v daňových úlevách), firemní zájmy, kterými podnik naznačuje svůj zájem o pracovníky a zájmy zaměstnanců, u kterých jsou brány v potaz potřeby ke kvalitnímu sestavení motivačního mechanismu pro management lidských zdrojů. [3]

2.3 Problémy s informovaností zaměstnanců

Zaměstnanecké benefity bývají předmětem převážně kolektivních smluv, které jsou výsledkem jednání odborů. Rozhoduje však o nich zaměstnavatel a při svém rozhodování není ničím omezen. Platné zákony ohraničují u některých výhod pouze jejich daňovou uznatelnost u zaměstnavatele a určují daňový režim u zaměstnance. Existuje také nutnost dávat pozor na to, zda není nabídnutá výhoda součástí výměrovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. [4]

Koubek [2] poukazuje na to, že i když existuje velké množství zaměstnaneckých výhod v dané organizaci, průměrný zaměstnanec však mívá jen malou představu o tom, na co všechno může uplatnit svůj nárok. Zaměstnavatelé většinou nevyvíjí úsilí, aby své pracovníky o zaměstnaneckých benefitech informovali, a navíc bývají písemné materiály poskytující údaje a informace o výhodách pro zaměstnance dosti

nesrozumitelné. Stává se, že i žádné takové materiály neexistují. Často pracovník v dokumentech zmínky o benefitech přehlédne, nebo je zahlcen jinými informacemi a mnohé zapomene. Důvod nevědomosti pracovníků o možnosti čerpání výhod vzniká také špatným způsobem sdělování (informace na vývěškách, kterých si zaměstnanec nevšimne, oběžníky končící z velké části u mistra nebo pohozené na šatně.).

Řešením by tedy měla být srozumitelnost a jasnost informací poskytovaných zaměstnancům. Podle Koubka [2] se zvýší, pokud každá písemná informace bude adresně zaslána jednotlivým pracovníkům. Velmi vhodné je využití schůzí, nápadných plakátů příhodně rozmístěných po organizaci nebo dokonce podnikového rozhlasu apod.

Zaměstnavatel by se měl zajímat, které benefity jeho pracovníci upřednostňují, aby si zajistil jejich spokojenost a stálost, ale i dobré vztahy s odbory, nemluvě o tom, jaký vliv mají benefity na motivaci zaměstnanců. Zřídka kdy je soubor výhod diskutován se zaměstnanci. Častější je spíše situace, kdy ho určuje personální odbor nebo vedení organizace. Pracovníci avšak nejsou stejnorodý soubor, proto je zřejmé, že mívají nadmíru odlišné představy, potřeby a přání, které jsou dány věkem, pohlavím, rodinným stavem, počtem dětí, životními podmínkami a životním prostředím, dobou zaměstnání, povahou prováděné práce a dalšími faktory.

2.4 Rozhodování o poskytování zaměstnaneckých výhod

Jak už bylo řečeno, je důležité, aby zaměstnavatel měl při rozhodování o udělování zaměstnaneckých benefitů dostatek informací. Jde zvláště o to, zda výhoda skutečně motivuje a zda ji zaměstnanci vnímají v souladu s personálními a podnikovými cíli. Můžeme si zjistit například i dotazy u pracovníků, jestli poskytované a chystané výhody, opravdu představují to, co zaměstnanci očekávají, požadují a oceňují, a podle výsledků bychom se potom měli řídit. Nabídne-li zaměstnavatel jiné benefity, pokládáme to za akceptovatelné a rozumné ve chvíli, kdy jsou pro něj velmi zjevně daňově výhodné. Poskytování výhod musí přinášet jasný prospěch, v ostatních případech jde pouze o neúčelné a nehospodárné vynakládání prostředků. [4]

Autor Janda [4] zastává názor, že při rozhodování o poskytování výhod je nezbytné dodržování a respektování určitých zásad. První z nich říká, že zaměstnanecké benefity musí odpovídat a napomáhat strategii zaměstnavatele. Je nutné vybírat takové výhody, jež podpoří požadované chování a jednání pracovníků. Velké množství organizací má zkušenosti s různorodým motivováním na odlišných pozicích s přihlédnutím k délce trvání zaměstnání i k věku zaměstnance. Jiné potřeby a přání má mladý, a jiné zkušený pracovník ve středních letech. Na základě toho vyplývá, že nabídka výhod musí být přizpůsobivá, čímž bude dosaženo příhodné firemní kultury. Poskytování zaměstnaneckých benefitů pouze některým jednotlivcům nebo skupinám pracovníků má určitá úskalí v respektování českého právního řádu. V žádném případě nesmí dojít k diskriminaci (§ 1 odst. 2 zákoníku práce) a k porušení zásady slušnosti (§ 7 odst. 2 zákoníku práce). Týká se to zejména zaměstnavatelů, kteří mají v nabídce odlišné výhody pro jednotlivé skupiny a kategorie zaměstnanců. Může se objevit i daňový problém, pokud dojde k porušení ustanovení zákoníku práce (např. při poskytnutí dalších jednotlivých dnů dovolené). Pro zaměstnavatele je zásadní, aby výhody uspořily náklady. K ušetření nákladů vedou benefity, které nespádají do zdanitelného příjmu zaměstnance např. poskytování stravenek, sjednání závodního stravování, příspěvek penzijního připojištění, příspěvek na sportovní aktivity pracovníků. Motivační efekt je sice u těchto výhod nulový nebo velmi nízký, ovšem poskytování je obvykle prospěšné. Vhodná nabídka zaměstnaneckých benefitů posiluje konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce. Největší účinek přináší bezchybně propracovaný systém s nižším počtem výhod zaměřených na hlavní podnikové cíle, oproti výrazně neefektivnímu poskytování velkého množství.

2.5 Systém volitelných zaměstnaneckých výhod

Velký počet rozvážných firem se postupně přeorientovávají na systém volitelných zaměstnaneckých výhod nebo jejich skupin (tzv. Cafeteria system), protože existují značné rozdíly v upřednostněních pracovníků. Jde o to, že je sestaven soubor výhod, a zaměstnanec si může zvolit za určitých pravidel takový výběr výhod, které považuje za nejzajímavější. Zaměstnanci se přidělí zaměstnanecký účet, do jehož výše se čerpají benefity. Změní-li se situace a potřeby pracovníka, může si složení souboru výhod

upravit. Zpravidla si volí z několika nabídnutých a vhodně sestavených souborů zaměstnaneckých výhod tzv. menu, výjimečně si celé menu vytváří sám zaměstnanec.

I přesto ale patří tento systém k velmi flexibilním a Bláha a kolektiv [3] mluví o těchto výhodách volitelných zaměstnaneckých benefitů:

- flexibilita, což vyvolává nutnost průběžné aktualizace potřeb zaměstnanců,
- transparentnost založená na standardních pravidlech, možnostech zpětné vazby přispívá k větší motivaci zaměstnanců zlepšovat svou pracovní pozici,
- spravedlnost (pracovník má svůj účet, se kterým hospodaří),
- individualizace a diferenciací, odklon od plošného systému,
- podílení se a zvýšení spoluzodpovědnosti pracovníků, což dává možnost volby a současně přináší účast na personální politice firmy,
- informovanost, systém je přehledný, zaměstnanec zná tržní hodnotu výhod, díky čemuž pak lépe ocení, co pro něj zaměstnavatel dělá,
- zlepšuje se image firmy, jelikož si pracovníci váží důvěry svých zaměstnavatelů, že mají možnost volby,
- roste sounáležitost a loajalita zaměstnanců k firmě.

Volitelný systém má však i určité nevýhody. Patří mezi ně:

- administrativní a nákladová náročnost při zavádění systému (je potřeba zajistit program pro zpracování dat prostřednictvím výpočetní techniky),
- pravidelná aktualizace potřeb zaměstnanců je také velmi nákladná.

Podle Bláhy a kolektivu [3] se v praxi setkáváme nejčastěji s těmito variantami systému volitelných zaměstnaneckých benefitů:

- systém „bufetu“ – výčet výhod s možností si je zvolit do výše svého zaměstnaneckého účtu,

- systém „jádra“ – je pevně určeno „jádro“ zaměstnaneckých benefitů pro všechny pracovníky, které mohou využívat všichni zaměstnanci firmy (např. stravování, prevence zdraví aj.) a v nabídce jsou ostatní pohyblivé zaměstnanecké benefity, tento postup volí většinou organizace, v nichž působí odbory, jedná se o diferencovaný přístup přidělování výhod,
- systém „bloků“ pro kategorie zaměstnanců – k předem stanoveným kategoriím zaměstnanců (např. muži, ženy, mladí zaměstnanci apod.) je zformována nabídka zaměstnaneckých výhod.

2.6 Daňový pohled na nejznámější benefity

Ráda bych se nyní věnovala nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým výhodám a s nimi souvisejícímu zdanění na straně zaměstnavatele i zaměstnance, právní úpravě jednotlivých benefitů. V celé kapitole jsou východiskem údaje, které uvádí Janda [4] a Pfeilerová [8], údaje ze zákoníku práce [7] a dále porovnání s daňovými zákony [6].

Daňová problematika v oblasti zaměstnaneckých výhod je relativně komplikovaná, a to proto, že u některých plnění určených pro zaměstnance každoročně dochází ke změnám v daňovém posouzení. Častokrát špatné uplatnění daňových a jiných zákonů vede k doměření daně z příjmů u zaměstnavatele, ale i daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance či dokonce k doměření sociálního a zdravotního pojištění. Ovšem klasické zaměstnanecké výhody, u kterých nemusí být komplikace na první pohled zjevné, také skýtají značná rizika.

2.6.1 Příspěvky na stravování

Zaměstnavatel dle zákoníku práce či jiného právního předpisu není povinen obstarávat stravování svých zaměstnanců. Je stanovena pouze povinnost poskytnout zaměstnanci možnost, aby si během pracovní směny mohl své stravování zajistit. Zaměstnavatel se však může rozhodnout, že se na stravování svých pracovníků bude částečně nebo plně účastnit jak organizačně, tak i finančně. Definování skupin zaměstnanců popř. i bývalých zaměstnanců (důchodců), kterým se stravování zajišťuje, uspořádání, způsob realizace a financování stravování se může objevit v kolektivní smlouvě (§140 odst. 2

zákoníku práce). V podniku, kde odborové organizace nepůsobí, může zaměstnavatel uvést úpravu stravování ve vnitřním předpisu dle §21 zákoníku práce.

Jídlem se rozumí jídlo, které svým složením a množstvím odpovídá charakteru běžného oběda. Jeho složení nesmí obsahovat potraviny, jejich konzumace v průběhu pracovní doby je zakázána ustanovením §135 odst. 4 písm. e) zákoníku práce - tj. alkoholické nápoje a jiné návykové látky. Směnou je část stanovené týdenní pracovní doby bez přesčasové práce, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem dohodnutého rozvrhu odpracovat v rámci 24 hodin bezprostředně po sobě jdoucích (§83 odst. 3 zákoníku práce). Délku trvání pracovní směny určí zaměstnavatel svým rozhodnutím při dodržení ustanovení zákoníku práce o délce pracovní směny. U zaměstnance, jemuž byla povolena kratší pracovní doba, se i tato doba považuje za odpovídající pracovní směně.

Existuje několik možností jak zaměstnancům stravování obstarat. Nejčastěji používané formy jsou:

- stravování poskytnuté ve vlastním zařízení organizace ať už vlastní činností zaměstnavatele nebo jiného subjektu,
- stravování zprostředkované jinými subjekty:
 - a) smluvně zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele,
 - b) výdej stravy dopravené od jiného provozovatele ve vlastním zařízení,
 - c) na základě zakoupených stravenek zajištěné stravování zaměstnanců ve veřejných stravovacích zařízeních,
 - d) stravování v restauraci.

Práva zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů týkající se stravování pracovníků během pracovní směny stanovují obecně ustanovení §89 a 140 zákoníku práce. U organizačních složek státu a jejich příspěvkových organizací se u stravování vychází z vyhlášky č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, příspěvkové

organizace krajů a obcí se řídí vyhláškou č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených samosprávnými územními celky, která platí od 1. března 2005. Ostatní druhy organizací nemají vydány zvláštní úpravy organizace a financování stravování.

Na základě §140 odst. 2 zákoníku práce a ustanovení §24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů se objevuje a předpokládá možnost podílu zaměstnavatele na úhradě stravování zaměstnanců, avšak v určité výši se mohou podílet i sami zaměstnanci. Nepeněžní příjem vzniká zaměstnanci ve výši příspěvku, který mu dává zaměstnavatel. Tento příjem je předmětem daně z příjmů, a má u zaměstnance povahu příjmu ze závislé činnosti (§3 odst. 2 zákona o daních z příjmů). Hodnota stravování, jež zaměstnavatel poskytuje ve svém vlastním stravovacím zařízení nebo jej obstarává prostřednictvím jiných subjektů, je podle ustanovení §6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů od daně zcela osvobozena. Skutečnost, zda zaměstnanci vzniklo právo na příspěvek ze strany zaměstnavatele nebo zda zaměstnanec neoprávněně příspěvek využil, nemá na osvobození žádný vliv. Není závislé ani na daňové uznatelnosti a neuznatelnosti vynaložených nákladů u zaměstnavatele. I stravné poskytnuté zaměstnanci při pracovní cestě bývá od daně osvobozeno. Zdanění u zaměstnavatele vychází ze způsobu poskytování stravování. Daňová uznatelnost výdajů (nákladů) vynaložených zaměstnavatelem je dána odlišně §24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů u jednotlivých způsobů zajištění stravování zaměstnanců.

Pokud se zaměstnanci stravují ve vlastním zařízení organizace, daňově účinné jsou potom zvláště náklady na spotřebovanou energii, vodu, drobný provozní materiál, dezinfekční, mycí a čisticí prostředky, kancelářské potřeby, náklady na opravy a údržbu, telekomunikační služby a na pořízení stravenek (např. tisk stravenek apod.), odpisy dlouhodobého majetku, při zavedení do užívání také náklady na drobný hmotný a nehmotný majetek, náklady na mzdy, náhrady mezd, zákonné pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a na veřejné zdravotní pojištění. Daňová účinnost nákladů nezávisí na počtu odpracovaných směn ani na počtu vydaných jídel. Náklady spojené s provozem vlastního stravovacího zařízení v organizaci jsou v plném

rozsahu daňově uznatelné. Prostředky vydané na potraviny použité pro přípravu stravy bývají ve většině případů uhrazeny stravníky, popřípadě mohou být částečně zaplacený z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb nebo z jiného sociálního fondu bez daňové účinnosti u organizačních složek států územních samosprávných celků, příspěvkových organizací a státních podniků, nebo z disponibilního zisku u ostatních zaměstnavatelů. Pro zaměstnavatele, kteří se rozhodnou náklady na spotřebu potravin hradit plně ze svých zdrojů, budou však ve vztahu k dani z příjmů tyto náklady neúčinné. Stravování může být poskytnuto zaměstnancům zcela bezplatně. Přesvědčení a mínění některých subjektů, že náklady na spotřebu potravin musí být plně pokryty tržbami od stravníků a příspěvkem z FKSP nebo jiných fondů, je důsledkem nesprávného porozumění a výkladu ustanovení zákona o daních z příjmů o daňové uznatelnosti. Rozhodování o nákladech je zcela v kompetenci každého podnikatelského subjektu. Tržby od stravníků do výše nákladů na spotřebované potraviny jsou výnosem nepodléhající dani z příjmů, avšak v situaci, kdy je tržba vyšší než náklady na užití potraviny, rozdíl musí být zdaněn. Příspěvky z fondů tvořených ze zisku, z FKSP a z disponibilního zisku jsou také výnosem, ale nespádají do základu daně, jelikož jde o částky, které byly již dříve zdaněny (§23 odst. 4 písm. d) zákona o daních z příjmů).

Stravování poskytované ve vlastním zařízení organizace zaměstnavatele prostřednictvím činnosti jiného subjektu probíhá obzvláště na základě různých smluvních vztahů při odlišných organizačních podobách. Nejčastěji se uzavírá mandátní smlouva, která ustanovuje, že mandatář zajišťuje stravování pro zaměstnance v zařízení mandanta (závodní jídelna). Režim z hlediska daně z příjmů je obdobný jako u vlastního stravování v závodní jídelně.

Co se týče stravování zajišťovaného jiným subjektem příspěvek zaměstnavatele do výše 55 % z ceny jednoho jídla během jedné odpracované směny je daňově uznatelným nákladem, nejvýše ale do 70 % stravného při tuzemské služební cestě trvající 5 až 12 hodin v průběhu jednoho kalendářního dne (§24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů). Hranice 55 % v souvislosti s daňovou uznatelností je dána jako maximální. Vlastním předpisem může zaměstnavatel určit nižší příspěvek. Daňová účinnost tohoto příplatku je podmíněna účastí zaměstnance na pracovní směně. Naopak výše daňově

uznatelného příplatku je ohraničená limitem 70 % stravného při tuzemské služební cestě. Z toho důvodu je nezbytné, aby zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu určil jasně stanovenou výši stravného pro tento časový interval, ze které bude vyvozen limit pro maximální výši příspěvku na stravování. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, východiskem je dolní hranice určeného rozpětí sazby. Žádný platný právní předpis neomezuje výši příspěvku, je pouze dán limit pro jeho daňovou účinnost. Položkou, na kterou se nevztahuje limit 55 % daňové účinnosti, jsou náklady na dovoz a výdej jídla v případě, že stravování zaměstnanců opatřováno dovážením stravy od jiného provozovatele závodního stravování a poté vydáváno ve vlastním zařízení. Takovéto náklady jsou daňově uznatelné v celé výši.

U zaměstnance, který se z jakékoliv příčiny nezúčastní pracovní směny (např. pracovní neschopnost, dovolená apod.), je příspěvek na stravování neuznatelným nákladem z pohledu k dani z příjmů. Obdobné platí i u příplatku poskytovaného zaměstnanci při pracovní cestě, jejíž doba trvání byla delší než 5 hodin v daném kalendářním dni. Všeobecně je určeno, že v jednom dni nemůže být v rámci cestovních náhrad současně daňově uplatněn příspěvek na stravu a stravné. Avšak v případě, kdy zaměstnanec ukončí pracovní směnu a teprve poté nastupuje na služební cestu s nárokem na stravné, daňová účinnost příplatku zůstává. Situace je shodná také, když zaměstnanec odpracoval pouze část směny a během ní nastoupil na pracovní cestu trvající v daném dni méně než pět hodin, při které mu nevzniká nárok na stravné.

Příspěvek určený pro bývalé zaměstnance – důchodce, členy statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob, kteří nejsou zaměstnanci organizace, není daňově uznatelným nákladem.

Poskytování stravenek zařazujeme mezi nejvíce rozšířenou plošně poskytovanou zaměstnaneckou výhodu. Stravenka má svoji nominální hodnotu a může být užita v síti určitých stravovacích zařízení. Slouží také k nákupu potravin ve vybraných obchodech. Záleží na zaměstnanci, k čemu poskytnutou stravenku využije. V praxi se objevují námitky v odborných diskuzích a polemikách, že zaměstnavatel poskytnutím stravenek nezajišťuje stravování během pracovní směny zaměstnance. I přesto se tento způsob

stále pokládá za druh zajištění stravování. Pro zaměstnavatele je z hlediska daní považován za nejvýhodnější a nejúčinnější příspěvek na úhradu stravenky do výše 70 % nároku na stravné při tuzemské pracovní cestě v trvání od pěti do dvanácti hodin.

Poslední možnost přináší poskytování příspěvku na úhradu stravy, pokud si zaměstnanec musí zajišťovat stravování sám, zde ale dochází k podstatné změně v daňovém režimu u zaměstnance. Peněžní příspěvek se stává součástí zdanitelné mzdy pracovníka a tím pádem není osvobozen od daně z příjmů, navíc se ještě připočítává do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

2.6.2 Poskytování zboží a služeb za nižší cenu, než je obvyklá

Někteří zaměstnanci mají povoleno od svých zaměstnavatelů čerpat nebo nakupovat výrobky, materiál, zboží nebo služby či práva za levnější ceny, než jsou ty, které bývají uplatňovány v obchodních vztazích, nebo dokonce i zcela zdarma. Pracovníci tedy získají stejnou věc nebo službu mnohem výhodněji než na volném trhu. Obdobná situace nastává i v případě bezplatného zapůjčení náradí zaměstnanci, pokud má zaměstnavatel jako hlavní předmět podnikatelské činnosti prodej a půjčování náradí. Přijetím této služby zaměstnanci vzniká nepeněžní příjem. Takový nepeněžní příjem je na stejné úrovni jako peněžní příjem (§3 odst. 2 a §23 odst. 6 zákona o daních z příjmů), proto u něj platí tytéž zásady zdanění jako u příjmu peněžního. Vzniká-li nepeněžní příjem v rámci vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel, stává se součástí příjmu zaměstnance ze závislé činnosti a z funkčních požitků (§6 odst. 3 zákona o daních z příjmů). Pro náležité zahrnutí nepeněžního příjmu do zdanitelné mzdy zaměstnance je nezbytné jeho bezchybné ocenění. Podle zákona o daních z příjmů je nepeněžním příjmem částka, o níž je reálná kupní cena nižší než cena:

- určená dle zvláštního předpisu (zákon č. 151/1997 Sb., o ocenění majetku a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů),
- jež zaměstnavatel fakturuje jiným subjektům,
- dána zvláštním předpisem zákona o daních z příjmů (např. §6 odst. 6 zákona o daních z příjmů).

Zaměstnavateli poskytnutá sleva přináší neutrální daňový režim, jestliže zaměstnanec není společníkem nebo statutárním orgánem či členem statutárního orgánu a není spojenou osobou ve smyslu §23 odst. 7 zákona o daních z příjmů. V opačném případě musí být o slevu navýšen základ daně z příjmů.

Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální pojištění ani do vyměřovacího základu pro pojistné na zdravotní pojištění se poskytnutá sleva nezahrnuje.

2.6.3 Ubytování zaměstnanců

Velký počet zaměstnavatelů je ve svém vlastním zájmu nucen na vlastní náklady poskytovat zaměstnancům ubytování, což může být podstatnou podmínkou pro získání zaměstnance, který kvůli velké vzdálenosti jeho trvalého bydliště od místa pracoviště není schopný dojíždět do zaměstnání každý den. Stane-li se, že je zaměstnanec přeložen na jiné místo, než je místo uvedené v pracovní smlouvě, zajištění ubytování může být často nezbytné. Dle §6 odst. 9 písm. i) zákona o daních z příjmů je od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena částka za přechodné ubytování (v případě, že obec takového ubytování není totožná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště), která je zaměstnavatelem udělena zaměstnanci v podobě nepeněžitého plnění, a to nejvýše 3 500 Kč měsíčně. Ať už se ubytování týká pracovní cesty či nikoliv, hodnota ubytování zaměstnance nevstupuje do vyměřovacího základu pojistného na sociální i zdravotní pojištění.

2.6.4 Poskytování příspěvku na penzijní připojištění zaměstnance

Penzijní připojištění se státním příspěvkem upravuje zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem ve znění pozdějších předpisů. Pro každého zaměstnance, a vlastně i pro každého z nás, patří toto připojištění k důležitému prostředku, jak si i po uplynutí produktivního věku udržet určitou životní úroveň. V současné době žádný platný předpis neomezuje výši příspěvku, který je poskytován ze zdrojů obchodní společnosti, ohraničuje se pouze daňová uznatelnost. Zároveň, nepřekročí-li příspěvek výši 3 % z vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a veřejné zdravotní pojištění, je pro zaměstnavatele takovýto náklad zcela

daňově účinný. Splnění této hranice se posuzuje za celé zdaňovací období, nikoli za jednotlivé měsíce. Částka, jež by v součtu za zdaňovací období limit 3 % přesáhla, musí být započítána do základu pro výpočet daně z příjmů. Do zdanitelné mzdy už však bude zahrnuta částka, která přesáhla hranici 5 % vyměřovacího základu pro výpočet výše pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Dodržení tohoto limitu se vyhodnocuje oproti předcházejícímu za každý jednotlivý kalendářní měsíc. Daňová účinnost je tedy závislá na výši vyměřovacího základu, do kterého zcela vstupuje u zaměstnance jeho mzda.

Současně ale platí, že příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem u zaměstnance nespadá do vyměřovacího základu na pojistné sociálního a zdravotního pojištění.

2.6.5 Příspěvek na soukromé životní pojištění

Tato poskytovaná zaměstnanecká výhoda je velmi příhodná jak pro zaměstnance, tak i pro členy statutárních orgánů, a to z důvodu, že se nijak netýká vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Příspěvek a zejména jeho daňovou uznatelnost upravuje §24 odst. 2 písm. zo) zákona o daních z příjmů. Toto ustanovení říká, že se pro obchodní společnosti za daňově uznatelný pokládá příspěvek max. do výše 8 000 Kč za zdanitelné období. Naopak jeho daňová účinnost se odvíjí od dodržení následujících podmínek:

- zaměstnanec si pojištění uzavřel u pojišťovny, která má oprávnění provozovat svou pojišťovací činnost na území ČR,
- ve smlouvě ujednána výplata pojistného až po uplynutí 60 měsíců,
- ve smlouvě ujednána výplata pojistného nejdříve v roce, kdy zaměstnanec nabyde věku 60 let.

Uvedené podmínky musí být všechny splněny. Jejich splnění se kontroluje a potvrzuje na základě pojistné smlouvy. Příspěvek se od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozuje dle §6 odst. 9 písm. w) zákona o daních z příjmů, a to v situaci, kdy jsou dodrženy podmínky pro jeho daňovou uznatelnost. Osvobození se týká částky nejvýše

do 12 000 Kč ročně od stejného zaměstnavatele. Pokud příspěvek tuto hranici nepřekročí, platí pro něj, že nevstupuje ani do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

2.6.6 Příspěvek na studium zaměstnance

Kvalifikace a její dosažení souvisí se získáním určité úrovně vzdělání a je zcela závislé na rozhodnutí zaměstnance, zda bude chtít pro výkon povolání nebo pracovní činnosti navýšit své dosavadní znalosti a vědomosti studiem na odborných, středních odborných, vyšších odborných a vysokých školách nebo v učilištích a ve středních odborných učilištích. Návrh na zahájení studia v průběhu zaměstnání ve většině případů vzejde od zaměstnance, avšak podat ho může z různých důvodů i zaměstnavatel. Mnohokrát to bývá právě proto, že zaměstnavatel přijme pracovníka, jenž pro své pracovní zařazení nemá nutnou kvalifikaci. Častým důvodem požadavku na zvýšení kvalifikace se stává i situace, kdy zaměstnavatel plánuje vertikální postup zaměstnance v řídicí struktuře. Studium při zaměstnání pokaždé bývá překážkou v práci a to i tehdy, když si zaměstnanec získává schopnosti a znalosti nutné k řádnému výkonu práce určené v pracovní smlouvě. Pokud se zaměstnanec v rámci studia účastní soustředění, konzultací, zkoušek a jiných pobytů ve školském zařízení, nemá nárok na úhradu cestovních výdajů, protože tyto cesty nejsou považovány za pracovní. Náklady, které jsou se získáváním vzdělání spojeny, nepřináší zaměstnavateli daňovou účinnost a pro zaměstnance se stávají součástí zdanitelného příjmu ze závislé činnosti. Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění se potom zahrnují náhrada mzdy, studijní příspěvek, školné a studijní pomůcky hrazené zaměstnavatelem (když nejsou součástí majetku zaměstnavatele).

U některých zaměstnavatelů se objevují určité výjimky týkající se dodržování obecných zásad. Na základě vyhlášky č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání může zaměstnavatel, za podmínky souladu získání vyšší úrovně vzdělání s potřebou zaměstnavatele, udělovat zaměstnanci pracovní úlevy a hmotné zajištění. Povahu daňově účinných nákladů zaměstnavatele potom mají dle §24 odst. 2 písm. p) zákona o daních z příjmů náhrady mzdy za dobu

pracovního volna i studijní příspěvek za dobu pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy, které zase na druhé straně vstupují do zdanitelné mzdy zaměstnance, do níž spadá zároveň cena studijních pomůcek a učebnic zaplacených zaměstnavatelem, ale ponechaných ve vlastnictví zaměstnance.

2.6.7 Školení zaměstnanců

K tomu, aby si zaměstnanec zachoval nebo obnovil svou kvalifikaci, má zaměstnavatel právo poslat ho na školení či jinou další vzdělávací akci, která vede ke zlepšení a zdokonalení kvalifikace zaměstnance. Účast na těchto akcích se považuje za pracovní výkon, a proto má zaměstnanec po celou dobu trvání nárok na mzdu. Charakter pracovní cesty bude účast mít v případě, že se vzdělávací akce bude konat na jiném místě než je pravidelné pracoviště, zaměstnanci potom připadá nárok na cestovní náhrady včetně stravného. Ustanovení §31 odst. 9 zákona č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, říká, že zaměstnavatel je povinen dokázat přímý vztah nákladů na vzdělávání zaměstnanců k jeho podnikatelské činnosti. Z toho vyplývá nutnost detailně a jednoznačně popsat práci, na kterou je sepsána se zaměstnancem pracovní smlouva.

Mezi daňově účinné zahrnujeme náklady úzce spojené s rozvojem vzdělání zaměstnanců, jež je zaměstnavatel povinen dle zákoníku práce či jiných platných pracovněprávních předpisů uhradit (např. školení o požární ochraně), a dále také náklady na vzdělání, které souvisí s potřebami zaměstnavatele a jeho činností. Při splnění výše uvedených podmínek i poskytnutá mzda a další náklady vyplývající z účasti zaměstnance na školení jsou pro zaměstnavatele daňově účinné, neplatí to však pro pořízení studijních pomůcek a literatury, které se stanou vlastnictvím zaměstnavatele. Současně i náklady na stravování přesahující dle zákona o cestovních náhradách sazby stravného nejsou daňově účinné a vstupují do zdanitelné mzdy pracovníka. Pro zaměstnance se získávání kvalifikace a její zlepšování uhrazené od zaměstnavatele stává nepeněžním příjmem. Osvobození od daně z příjmů FO ze závislé činnosti u zaměstnance se odvíjí od daňové uznatelnosti či neuznatelnosti takovýchto nákladů u zaměstnavatele, kdy zákon o daních z příjmů ustanovuje, že částky vydané zaměstnavatelem na doškolování zaměstnanců související s jeho činností, jsou pro něj

od daně z příjmů osvobozeny, s výjimkou nákladů na učebnice a studijní pomůcky zahrnutých do majetku zaměstnavatele. Do nepeněžního příjmu zaměstnance se dostává cena stravování poskytnutého v průběhu školení z prostředků zaměstnavatele, která převyší zákonný nárok stravného. Dané překročení se pokládá za stravu zajištěnou zaměstnavatelem na pracovišti a dle §6 odst. 9 písm. b) je od daně osvobozené. Mzda nebo náhrada mzdy v době pracovního volna za účelem účasti na odlišných způsobech prohlubování kvalifikace jsou složkou zdanitelné mzdy, do které se jako nepeněžní část zahrnuje cena učebnic a jiných pomůcek, stanou-li se vlastnictvím zaměstnance, i když byly pořízeny zaměstnavatelem. Proto mzda a další částky obsažené ve zdanitelné mzdě je součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

2.6.8 Nadlimitní cestovní náhrady

Z ustanovení §24 odst. 2, písm. p) a písm. zh) a §25 odst. 1 písm. j) zákona o daních z příjmů je zřejmé, že daňově neuznatelné jsou pro zaměstnavatele cestovní náhrady udělené v rozsahu nebo výši, která překročí nárok ustanovený zákonem o cestovních náhradách. U zaměstnance tyto náhrady vstupují do zdanitelného příjmu ze závislé činnosti. V případě využívání paušalizovaných cestovních náhrad, pokud u nich při sestavování byly uplatněny vyšší částky stravného a kapesného než je stanoveno v zákoně, je nezbytné odlišit část daňově uznatelnou a část neuznatelnou. Z hlediska vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění jsou nadlimitní cestovní náhrady součástí tohoto základu.

2.6.9 Úhrada cest do práce

Dle zákoníku práce (§190 odst. 2) cesta do zaměstnání a cesta ze zaměstnání nespádají do pracovní doby a zároveň dle zákona o cestovních náhradách (§2 odst. 1) nejsou ani pracovní cestou. Někteří zaměstnavatelé na základě rozhodnutí, které je zcela v jejich pravomoci, hradí svým zaměstnancům výdaje související s využitím vlastního automobilu pro přepravu do zaměstnání a zpět. Děje se tak ve většině případů proto, že zaměstnanec nemá možnost dopravit se do zaměstnání pomocí hromadných dopravních prostředků např. při noční směně nebo ve dnech pracovního klidu. Tyto náhrady mají

povahu stabilizačních opatření nikoli jiných a vyšších cestovních náhrad. Objevují se zaměstnavatelé, kteří zajišťují svoz zaměstnanců do místa pracoviště. U tohoto zaměstnaneckého benefitu došlo ke změně daňového režimu v roce 2006. Dle ustanovení §24 odst. 2 písm. zg) nyní platí: *„výdaje (náklady) na dopravu zam-ců do zaměstnání a ze zaměstnání zajišťovanou zam-lem vlastními nebo jím pronajatými dopravními prostředky nebo dopravními prostředky smluvního dopravce. Za dopravní prostředky se pro účely tohoto ustanovení považují motorová vozidla pro přepravu 10 a více osob.“*

2.6.10 Využívání automobilu zaměstnavatele pro soukromé jízdy zaměstnanců

Jak už bylo zmíněno výše, cesta do zaměstnání a ze zaměstnání není pracovní cestou, nespadá ani do pracovní doby a nepovažuje se za plnění pracovních úkolů, proto i použití vozidla na přepravu do zaměstnání a zpět je pokládáno za soukromou potřebu. Možností využívat bezplatně vozidlo zaměstnavatele vzniká zaměstnanci nepeněžní příjem, který se stává součástí jeho zdanitelné mzdy. Hodnotu příjmu stanovuje §6 odst. 6 zákona o daních z příjmů následovně: *„Poskytuje-li zam-el zam-ci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zam-ce částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zam-ce za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zam-ce částka ve výši 1 000 Kč.“* Určení 1 % z pořizovací ceny vozidla a jeho připočtení do základu pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti není nijak ovlivněno rozsahem využívání automobilu pro soukromé účely.

Do zdanitelného příjmu zaměstnance se připočítává 1 % ze součtu pořizovacích cen vozidel v případě, že zaměstnanec využívá současně dvou a více automobilů. I jednodenní překročení a souběžné užívání přidělených motorových vozidel, ke

kterému může dojít, pokud se přiřazení nového vozidla provede v dřívějším dni, než dojde k odebrání původního automobilu, způsobuje započtení 1 % ze součtu vstupních cen z těchto vozidel do zdanitelné mzdy zaměstnance. Výměna přidělených automobilu může proběhnout i v průběhu měsíce. Nedojde-li k souběžnému užívání, bude do zdanitelné mzdy připočítáno 1 % z nejvyšší vstupní ceny. Poskytne-li zaměstnavatel vozidlo pro služební i soukromé účely několika zaměstnancům, měsíčně bude zdanitelný příjem 1 % ze vstupní ceny vozidla u všech pracovníků, kterým bylo přiřazeno. Částka vstupující do zdanitelného základu se zjišťuje ze vstupní ceny přiděleného vozidla. Dojde-li k technickému zhodnocení, vstupní cena se navyšuje v kalendářním měsíci, kdy je uvedeno do užívání. K opotřebení a zůstatkové ceně se nepřihlíží ani v době předání, ani později. Vstupní cena u pronajímatele je rozhodující, když je vozidlo najaté v operativním nebo finančním leasingu. Při převodu vlastnictví po skončení finančního leasingu s následným odkupem najaté věci zůstává částka vstupující do zdanitelné mzdy zaměstnance stejná. K ceně, za kterou bylo vozidlo převedeno do majetku zaměstnavatele se nepřihlíží. Zdanitelný příjem zaměstnance se zvyšuje také o částky, jimiž zaměstnavatel hradí spotřebované pohonné hmoty při soukromých jízdách. Součástí takového příjmu je i DPH týkající se pohonných látek.

Nepeněžitý příjem související s využívání automobilu zaměstnavatele pro soukromé účely není obsažen ve vyměřovacím základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění, jak vyplývá z §5 odst. 2 písm. c) bod 9 zákona o pojistném na sociální pojištění a §3 odst. 2 písm. c) bod 9 zákona o pojistném na zdravotní pojištění.

2.6.11 Navýšení nároku na dovolenou

Jedním z nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů, který může zaměstnavatel poskytovat nad zákonný rámec, a u něhož zákoník práce přináší velkou míru volnosti v rozhodování, je právě dovolená na zotavenou. Možnost zvýšení nároku na dovolenou u zaměstnanců musí být upravena v kolektivní smlouvě v podnicích, kde působí odborové organizace, nebo ve vnitřním předpisu tam, kde žádné odbory nefungují. Naopak zaměstnavatel, u kterého odborové organizace působí, ale nebyla u něj uzavřena kolektivní smlouva, nemůže pro prodloužení nároku na dovolenou využít

vnitřního předpisu, protože existencí odborové organizace mizí účinnost úpravy pracovněprávních nároků vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Náhrady za všechny čtyři druhy dovolené vyčleněné §100 zákoníku práce a poskytnuté v mezích určených následnými ustanoveními zákoníku práce jsou daňově účinné. Náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní rok přijatou v rámci nároku dle §102 odst. 1 až 4 zákoníku práce je také vždy daňově účinná. Prodloužení této dovolené o další týdny ze strany zaměstnavatele zákoník práce umožňuje a nijak toto prodloužení neohraničuje, avšak dovolená smí být navýšena pouze o celé týdny, kratší nebo jinak určený časový úsek se nepřipouští. Zvýšení doby dovolené se týká uvnitř podniku buď všech zaměstnanců, nebo se může vztahovat pouze na některé skupiny pracovníků. Zákoník práce nedovoluje prodloužit dovolenou za odpracované dny, a proto navýšení nároku na tuto dovolenou není daňově účinné. Stejně tak nepřipouští zákoník práce ani zvýšení nároku u dodatkové dovolené.

2.6.12 Příspěvek nebo plná náhrada zaměstnavatele na využívání kulturních, rekreačních, tělovýchovných, sportovních a rehabilitačních zařízení (včetně masáží) a zařízení pro zájmovou činnost

Relativně častěji nyní zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují benefity, při nichž mohou využívat kulturních a sportovních zařízení spravovaných zaměstnavatelem za sníženou cenu nebo zcela bezplatně. Pro zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň se nestává součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel tento náklad daňově uplatnit nemůže. Shodný daňový postup platí i v situaci, kdy zaměstnavatel přispívá pouze na nájem využívaných zařízení.

U podnikatelských subjektů mohou být použity příspěvky z FKSP nebo podobných fondů na:

- zaplacení vstupenek na kulturní programy, tělovýchovné a sportovní akce a dopravy na takovéto akce,

- výdaje na vlastní kulturní, sportovní a tělovýchovné akce pro zaměstnance.

Ze zdrojů FKSP a obdobných fondů mohou být částečně hrazeny tuzemské rekreace (ve vlastních zařízení organizace nebo v zařízeních jiného provozovatele) a tuzemské zájezdy. Příspěť může zaměstnavatel i na rehabilitaci, která souvisela s rekreačním pobytem nebo na ozdravný pobyt dětí zaměstnanců i jejich rodinných příslušníků, ať už v částečné nebo plné výši nákladů. Je-li rekreace poskytnuta jako nepeněžní plnění, pro zaměstnavatele se jedná o výdaj ze sociálního fondu, proto ho nelze zařadit mezi daňově uznatelné výdaje. Z pohledu zaměstnance se jedná o příjem, který je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen, v případech kdy je pracovníkovi umožněno využívat rekreačních, zdravotnických či vzdělávacích zařízení a předškolních zařízení. Avšak u poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je osvobozena u zaměstnance pouze částka maximálně do 20 000 Kč za kalendářní rok, přičemž se za plnění zaměstnavatele považují i ty, která byla určena pro rodinné příslušníky zaměstnance. Do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení se nezahrnuje nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob. V situaci poskytnutí peněžního plnění v plné výši nebo hodnoty nepeněžního plnění nad stanovený limit je takové plnění zdaňováno a zahrnuto do příjmu ze závislé činnosti dle §6 zákona o daních z příjmů, a zároveň se takové příjmy stávají součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

Na rekreaci může zaměstnanci zaměstnavatel poskytovat i peněžní příplatky, což ve většině případů bývá ujednáno v kolektivní smlouvě či v individuálních smlouvách. Nejde o nepeněžní plnění ve formě umožnění využívat rekreační zařízení, včetně plnění na rekreace a zájezdy. Ze strany zaměstnavatele se jedná o výdaj ze sociálního fondu, který je daňově uznatelný, pokud je tento výdaj smluven jako pracovní nárok zaměstnance. Zaměstnanci je příjem zahrnut do zdanitelného příjmu ze závislé činnosti a není od daně z příjmů fyzických osob osvobozen a stává se také součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

Nákup vitaminových prostředků pro zaměstnance, příspěvky na očkování proti chřipce, encefalitidě a hepatitidě A, pokud nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění (§4 odst. 2 vyhlášky o FKSP) mohou být rovněž uhrazeny z prostředků FKSP. Jedná se potom o nepeněžní příjem zaměstnance, který se osvobozuje od daně z příjmů a neodvádí se z něj ani sociální a zdravotní pojištění.

2.6.13 Poskytnutí půjčky zaměstnancům

Organizace zaměstnavatele může zaměstnanci na základě písemné smlouvy poskytnout půjčku, která se nikdy neúročí a může být poskytnuta několikrát znovu během kalendářního roku. Půjčka je určena na:

- pořízení domu či bytu do vlastnictví nebo spoluvlastnictví pro vlastní bydlení,
- splacení členského podílu na družstevní byt pro vlastní bydlení,
- pořízení bytového zařízení,
- provedení přeměny stavby nebo bytu využívaných pro vlastní bydlení,
- složení zůstatku půjčky z FKPS poskytnuté bývalým zaměstnavatelem na bytové účely,
- zaplacení zůstatku půjčky z FKPS na bytové účely manžela/manželky.

2.6.14 Poskytnutí darů

Věcné i peněžní dary může zaměstnavatel věnovat z prostředků FKPS, u podnikatelských subjektů ze sociálního a jiného podobného fondu nebo na stranu nákladů bez daňové uznatelnosti. Za kalendářní rok jsou od daně z příjmů osvobozeny nepeněžní dary do výše 2 000 Kč věnované:

- při pracovních výročí 20 let a každých dalších pět let práce u zaměstnavatele, zahrnuje se i čas odpracovaný u jiného zaměstnavatele, ne však práce prováděné v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,

- při příležitosti životního jubilea 50 let věku nebo při prvním ukončení zaměstnání z důvodu nastoupení do starobního nebo invalidního důchodu,
- za mimořádnou činnost vykonanou za účelem prospěchu zaměstnavatele při požáru, živelných pohromách a jiných nevšedních případech a za činnost humanitární a sociální povahy.

Částky nepeněžních darů až do výše 2 000 Kč za kalendářní rok vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění v případech, kdy se nejedná o dar věnovaný k životnímu jubileu 50 let věku a o dar při prvním skončení zaměstnání po nabytí nároku na invalidní a starobní důchod.

2.6.15 Ochranné nápoje a nealkoholické nápoje na pracovišti

Existuje povinnost zaměstnavatele zajistit pro zaměstnance ochranné nápoje, pokud je práce prováděna v horkých nebo v chladných provozech. Pokud hodnota těchto nápojů nepřesáhne limit určený zvláštním předpisem (Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.), je osvobozena od daně z příjmů a zároveň není součástí vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného. Pro zaměstnavatele jsou související výdaje daňově uplatnitelné. Částky převyšující stanovené limity se u zaměstnance stávají zdanitelným příjmem, a tudíž budou obsaženy i ve vyměřovacím základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele jsou nadlimitní výdaje týkající se ochranných nápojů daňově neuznatelné, protože se z hlediska daně z příjmů neposuzují jako ujednané zaměstnanecké benefity.

V situacích, ve kterých zaměstnavatel poskytuje ostatní nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti, je také hodnota těchto nápojů pro zaměstnance osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti. Avšak zaměstnavatel si nemůže výdaje spojené s nealkoholickými nápoji určenými pro zaměstnance ke spotřebě na pracovišti uplatnit jako daňově uznatelné, a to ani v podobě smluvené zaměstnanecké výhody.

2.7 Budoucnost zaměstnaneckých výhod

V posledních letech docházelo zejména k tomu, že zaměstnavatelé přecházeli od všeobecné koncepce zaměstnaneckých benefitů k systémům, ve kterých zaměstnanci mají při výběru větší volnost, protože se tak lépe přizpůsobují změnám v potřebách a přáních zaměstnanců. Naneštěstí do těchto záměrů zaměstnavatelům v současnosti vstoupila celosvětová finanční krize, kvůli níž z důvodu snižování celkových nákladů dochází k omezování nebo úplnému rušení poskytování zaměstnaneckých výhod. [8] I přesto hlavním budoucím cílem v oblasti odměňování bude prosazení systému, ve kterém si zaměstnanci zvolí mezi výši základní, její variabilní složkou a zaměstnaneckými benefity a tím si vytvoří svůj „balíček“ odměňování. [4]

3 PRAKTICKÁ ČÁST

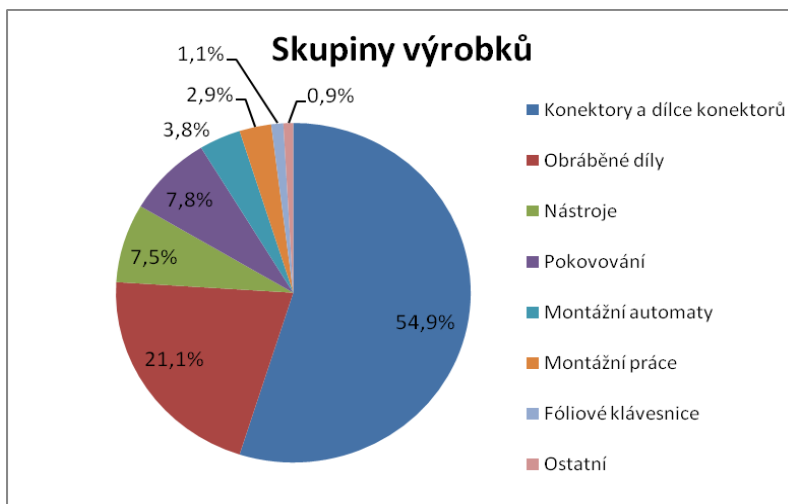
Pro zjištění, jak zaměstnanecké benefity fungují v praxi, bylo nutné zvolit si jednu ze společností, která svou činnost na území kraje Vysočina provádí již řadu let. Na základě mého rozhodnutí jsem kontaktovala vybranou společnost, a tu jsem seznámila s tématem mé bakalářské práce a požádala o spolupráci. Vedení firmy s poskytnutím údajů a dat souhlasilo, avšak za podmínky, že jméno podniku nebude zveřejněno. Z tohoto důvodu bude společnost v praktické části mé práce označována jako Firma X.

3.1 Historie a profil společnosti

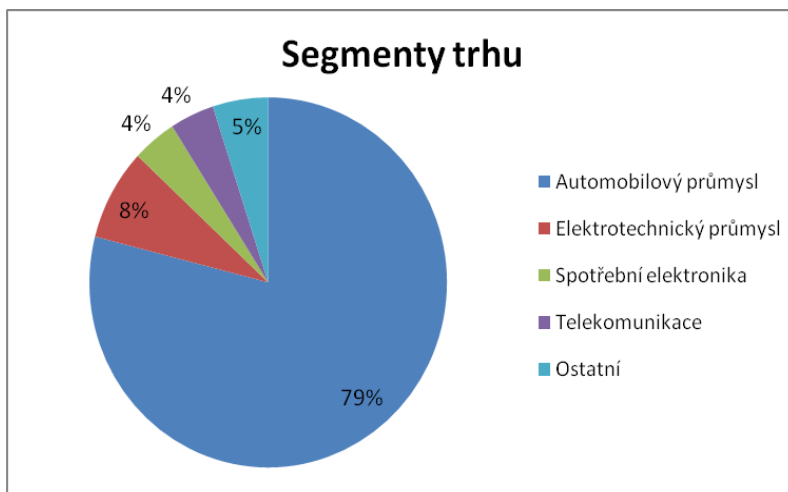
Společnost byla založena před více jak 50 lety a v současné době patří mezi vedoucí české výrobce zákaznických konektorů a obdobných elektromechanických sestav pro odvětví využívající elektroniku. Podnik se od svého založení zaměřoval na budování vlastního vývojového oddělení, útvaru automatizace a mechanizace, nástrojárny, ale také dalších pomocných útvarů jako např. údržba atd. Mezi prvotní výrobky z vlastního vývoje patřily miniaturní otočné kondenzátory a vlastní jednoúčelové měřicí přístroje. V průběhu času se objem výroby neustále zvyšoval a zvětšoval se i sortiment produktů. V 60. letech společnost převzala výrobu miniaturních otočných přepínačů a tlačítkových soustav pro televizní přijímače, což zapříčinilo další rozšíření sortimentu a změnu zaměření na typicky strojírenskou výrobu s technologiemi soustružení, tváření kovů, lisování plastických hmot, pokovování a doprovázenými montážemi. Nákupem licencí a zároveň vlastním vývojem bylo dosaženo zvýšení výroby spínacích a spojovacích prvků pro elektrotechniku. Díky postupné transformaci charakteru produktů a nárůstu požadavků na kvalitu se muselo upravit strojní vybavení podniku. V 90. letech byl započat privatizační proces a od roku 1992 se podnik stává akciovou společností se soukromými vlastníky, která dodnes není součástí žádného holdingu. Firmy podnikající v oboru elektrotechniky byly po roce 1989 vystaveny silné konkurenci výrobců známých po celém světě a začaly se potýkat s problémy spojenými se ztrátou trhů, poklesem produkce a technickou nestandardností. Společnost tedy přešla k obchodním činnostem sahající za hranice České republiky, podíl dodávek do tuzemska a do zahraničí viz Obrázek 4. Snaží se poskytovat komplexní služby (vlastní konstrukce a

výroba nástrojů či montážních a kontrolních automatů, konstrukce produktu, výroba a testování vzorků, výroba dílců a jejich montáž a 100% elektrická a mechanická kontrola) a cíle podniku jsou zaměřeny na dosažení postavení systémového dodavatele mechatronických součástí pro elektroniku.

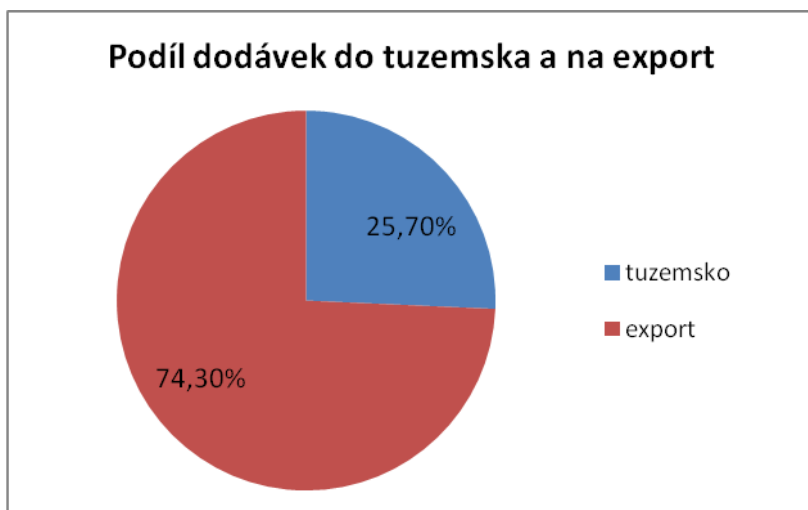
Pro představu na jaké skupiny produktů a na jaké segmenty se podnik orientuje, přikládám Obrázek 2 a 3.



Obrázek 2: Skupiny výrobků (Zdroj: Výroční zpráva 2005 [13])



Obrázek 3: Segmenty trhu (Zdroj: Výroční zpráva 2005 [13])



Obrázek 4: Podíl dodávek do tuzemska a na export (Zdroj: Výroční zpráva 2005[13])

3.2 Vývoj zaměstnaneckých benefitů ve společnosti v letech 2005 až 2009

Obsahem této kapitoly bude zejména představit a analyzovat nabídku zaměstnaneckých výhod, které společnost poskytovala během období let 2005 až 2009. Údaje byly čerpány zejména z kolektivních smluv platných pro jednotlivé roky. Spokojenost zaměstnanců s nabídkou zaměstnaneckých benefitů je zjišťována prostřednictvím dotazníkové metody, při níž se náhodně vybere skupina pracovníků, jimž je předložen dotazníkový formulář k vyplnění, a to vždy jedenkrát za dva roky.

Pro rok 2005 nabízí společnost zejména prodloužený nárok na dovolenou na zotavenou, jejíž délka se navyšuje na základě §102 odst. 2 zákoníku práce o jeden týden, zaměstnavatel určuje dobu čerpání tak, aby byla v souladu s §108 odst. 1 zákoníku práce. Po dohodnutí s odborovou organizací je nejzazším datem, ve kterém musí zaměstnavatel sdělit termín a délku hromadné dovolené, jeden měsíc před jejím začátkem, a tento termín a dobu trvání je zaměstnavatel povinen splnit, s výjimkou případu, kdy se na změně dohodne s příslušným odborovým orgánem.

V nabídce se objevuje i rekreační péče o zaměstnance, která se vztahuje obzvláště na děti zaměstnanců, protože zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací zajišťuje provoz dětského letního tábora.

Nejvýznamnějším benefitem, jenž Firma X svým zaměstnancům poskytuje, se stalo závodní stravování. V kolektivní smlouvě bylo sjednáno, že stravování bude zajištěno pro všechny zaměstnance ve všech směnách, a to pro jednosměnné zaměstnance a zaměstnance na ranní směně ve formě teplého oběda a odpoledním a nočním směnám poskytnutím mražené či chlazené stravy, bude-li možnost jejího obstarání u dodavatele. Na základě dohody byl ujednáán příspěvek hrazený jako ostatní sociální náklady a stanovena kalkulace na jedno hlavní jídlo, která v případě potřeby může být aktualizována dle úmluvy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Zaměstnavatel umožňuje stravování i pro bývalé zaměstnance – důchodce, kterým je poskytováno v kalkulované ceně potravin zmenšené o příspěvek nákladů společnosti, a zaměstnancům v době omluvené nepřítomnosti. Občerstvení zaměstnanců zajišťované provozem kantýny, jejíž sortiment zboží vyplývá z charakteru služby, určuje zaměstnavatel podle svých možností.

V případě, že zaměstnavatel poskytl zaměstnanci půjčku ze sociálního fondu a došlo k rozvázání pracovního poměru dle §46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce, může zaměstnavatel odložit splátku po dobu nezaměstnanosti zaměstnance, nejdéle avšak do doby šesti měsíců od rozvázání pracovního poměru, pokud zaměstnanec uzná svou pohledávku co do důvodu i výše.

Dojde-li k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, na jejichž následky zaměstnanec zemře, dítěti s nárokem na sirotčí důchod bude přiděleno odškodnění ve výši 127 000 Kč a manželovi či manželce následně přísluší jednorázová rekompence ve výši 78 000 Kč.

Společnost v oblasti sociálního programu na základě právních předpisů a stanov vydaných podnikem poskytuje příspěvek na stravování a hradí osobní ochranné pracovní pomůcky dané podnikovou regulativou. Sociálnímu fondu dává vzniknout zaměstnavatel a skládá se ze zůstatku z roku předcházejícího, splátek půjček pro zaměstnance ze sociálního fondu a přidělem ze zisku podniku.

Prostředky fondu jsou určeny na (viz Tabulka1):

Tabulka 1: Prostředky vyčleněné ze sociálního fondu pro rok 2005

Účel	Vyčleněná částka v Kč
Bezúročné půjčky	500 000,-
Příspěvek na masáž páteře	50 000,-
Odměny čestným dárčům krve, nositelům "Plakety MUDr. Jánského"	40 000,-
Příspěvek na činnost odborů	100 000,-
Dárkové balíčky na jubilea důchodců - odborářů	20 000,-
Příspěvek na dětskou rekreaci	80 000,-
Příspěvek na kulturní a sportovní vyžití (500 Kč na zaměstnance)	450 000,-

Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2005 [14]

Zaměstnavatel také nechává k neplacenému užívání předměty zaplacené z prostředků FKSP nebo obdobného sociálního fondu určených pro rekreační a sportovní vyžití, avšak odborová organizace si může stanovit částku půjčového, ze kterého bude odborová organizace hradit péči, údržbu a opravy těchto předmětů, a odměny členů odborové organizace, kteří tyto činnosti budou zabezpečovat.

Z hlediska pravidel na poskytování příspěvku na penzijní připojištění zaměstnanců platí, že účast na něm je dobrovolná, příspěvky jsou určeny jen pro zaměstnance, kteří byli přijati do hlavního pracovního poměru a jsou zaznamenáni v evidenčním stavu, ale nepobírají starobní důchod i pro zaměstnance uvolněné jako funkcionáři odborů.

Společnost nabízí uzavření smlouvy o připojištění s těmito fondy:

- Credit Suisse Life & Pensions penzijní fond,
- Penzijní fond Stabilita a.s.,
- Penzijní fond České spořitelny, a.s.,
- Penzijní fond Komerční banky, a.s.

Avšak pro uznání příspěvku je nutnost splnit několik podmínek. Pracovní poměr u zaměstnavatele musí trvat nejméně 12 měsíců nepřetržitě. Zaměstnanec musí také předložit zaměstnavateli platnou smlouvu o penzijním připojištění nebo alespoň doklad

o tom, že oznámil fondu souhlas s platbou hrazenou zaměstnavatelem, a to nejpozději do 25. dne měsíce předcházejícího měsíci, za který bude příspěvek poskytnut. Další podmínkou týkající se uznání příspěvku od zaměstnavatele je sjednaný měsíční příspěvek zaměstnance, který by měl činit minimálně 100 Kč (a na tuto část získává účastník státní příspěvek dle §29 zákona o penzijním připojištění). Výše příspěvku je dána jako 3 % vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení, maximálně však 200 Kč.

Pokud si zaměstnanec nechává svou mzdu přeposílat na svůj osobní bankovní účet, zaměstnavatel mu přispívá každoročně částkou 200 Kč na zřízení či obnovu platební karty.

V oblasti zaměstnaneckých výhod došlo v roce 2006 v kolektivní smlouvě jen k drobným úpravám. Jednou z nich je podmínka zabezpečení možnosti nakoupit si základní potraviny v kantýnách nebo u svačinárek pro obě od sebe oddělená pracoviště, neboť některé útvary společnosti byly přesunuty z centra do příměstské části. Změnou prošlo i složení vyčleněných prostředků ze sociálního fondu (viz Tabulka2):

Tabulka 2: Prostředky vyčleněné ze sociálního fondu pro rok 2006

Účel	Vyčleněná částka v Kč
bezúročné půjčky	500 000,-
příspěvek na masáž páteře	50 000,-
odměny čestným dárcům krve, nositelům "Plakety MUDr. Jánského"	40 000,-
příspěvek na činnost odborů	80 000,-
dárkové balíčky na jubilea důchodců - odborářů	20 000,-
příspěvek na dětskou rekreaci	60 000,-
příspěvek na kulturní a sportovní vyžití (700 Kč na zaměstnance)	560 000,-

Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2006 [15]

Odlišnost oproti roku 2005 přináší i měnící se maximální výše příspěvku zaměstnance na penzijní připojištění, tedy pro rok 2006 je dán částkou 250 Kč. Kolektivní smlouva byla doplněna ještě o způsob zániku nároku na příspěvek na penzijní připojištění od zaměstnavatele, tento nárok pomine v okamžiku vyřazení zaměstnance z evidenčního stavu.

Zaměstnavatel a odborové organizace se také dohodli nadále neposkytovat podporu na pořízení a obnovu platebních karet, tato výhoda již není součástí nabídky zaměstnaneckých benefitů.

V následujícím roce, tedy roce 2007, opět proběhla podstatná změna v rozdělení prostředků sociálního fondu (viz Tabulka3):

Tabulka 3: Prostředky vyčleněné ze sociálního fondu pro rok 2007

Účel	Vyčleněná částka v Kč
bezúročné půjčky	500 000,-
příspěvek na masáž páteře	40 000,-
odměny čestným dárcům krve, nositelům "Plakety MUDr. Jánského"	40 000,-
příspěvek na činnost odborů	80 000,-
kulturní vyžití důchodců	45 000,-
příspěvek na dětskou rekreaci	60 000,-
příspěvek na kulturní a sportovní vyžití (700 Kč na zaměstnance)	560 000,-

Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2007 [16]

Obměnil se i seznam nabízených penzijních fondů, u kterých zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění svým zaměstnancům. Namísto penzijního fondu Credit Suisse Life & Pensions nyní společnost spolupracuje s penzijním fondem AXA, a.s.

V kolektivní smlouvě došlo nadále k úpravě odstavce týkajícího se podmínky odložení splátek půjčky pro zaměstnance ze sociálního fondu, která byla vyvolána modifikací zákoníku práce. Výsledkem je nahrazení §46 písmene a) až c) za §52 písmene a) až c). K jiným změnám nebylo přistoupeno.

V roce 2008 se pozměnila struktura kolektivní smlouvy v sociální oblasti zejména v odstavci věnovanému sociálnímu programu a sociálnímu fondu. Jednu z položek, na kterou jsou vynakládány prostředky sociálního fondu společnosti, tvoří bezúročné půjčky zaměstnancům, na něž bylo vyčleněno 230 000 Kč, za podmínky, že půjčka bude poskytnuta do výše maximálně 25 000 Kč za účelem pořízení nebo rekonstrukci bytu či rodinného domu, nebo do výše maximálně 20 000 Kč na vybavení domácnosti. O bezúročnou půjčku může požádat zaměstnanec pracující ve společnosti minimálně po dobu šesti měsíců a schválení poskytnutí půjčky se provede až na základě předložení

doporučení odborové organizace a kladného rozhodnutí managementu společnosti. Pro přidělení půjčky se vychází z těchto kritérií: z počtu let odpracovaných ve firmě, z výše mzdy, poslední poskytnuté půjčky, z možností splácení a možné výše splátky. Půjčka by měla být splacena nejpozději do doby tří let, čemuž musí být uzpůsobeny jednotlivé splátky. V situaci, kdy se zaměstnancem bude ukončen pracovní poměr, zůstatek musí být zaplacen nejpozději do šesti měsíců.

Ze sociálního fondu jsou nadále hrazeny příspěvky na masáž páteře, kdy těmto vybraným profesím, kontrolor a dělník v elektrotechnice, zaměstnavatel uděluje možnost čerpání příspěvku maximálně dvakrát do roka v částce 50 Kč na jednu masáž.

Dárcům krve, kteří předloží získání plakety MUDr. Jánského potvrzením Červeného kříže, se stále přiděluje odměna v následujících výších (viz Tabulka4):

Tabulka 4: Odměny čestným dárcům krve

Plaketa MUDr. Jánského	odměna v Kč
Bronzová – 10 odběrů	1 000,-
Stříbrná – 20 odběrů	1 500,-
Zlatá – 40 odběrů	3 000,-
Diamantová – 80 odběrů	4 000,-

Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2008 [17]

Odměny náležící čestných dárcům za jednotlivé odběry krve činí 250 Kč, které zaměstnanec prokáže potvrzením ze zdravotního zařízení, jež odběr uskutečnilo.

Zaměstnavatel stále nabízí příspěvek na kulturní a sportovní vyžití zaměstnanců. Příspěvek je hrazen ze sociálního fondu, a za informovanost o způsobu jeho čerpání odpovídá odborová organizace. Příspěvek je proplácen vždy najednou maximálně však do částky 700 Kč na jednoho zaměstnance proti předložení příslušného účetního dokladu nejpozději do 30. 11. příslušného roku. Nárok na příspěvek vzniká zaměstnanci až po uplynutí doby 6 měsíců od vzniku pracovního poměru v dané společnosti. Stejná kritéria platí i pro příspěvek poskytovaný na rekreaci dětí zaměstnanců. Tento příspěvek lze vyplácet na každé dítě nebo osobu ve stejném postavení (dítě v pěstounské péči, osvojené dítě atd.) ve věku šesti až patnácti let včetně.

Ze sociálního fondu bylo na činnost odborů vyhrazeno 37 000 Kč, přičemž vyplacení prostředků na účet odborové organizace je stanoveno ve dvou splátkách.

Tabulka 5: Prostředky vyčleněné ze sociálního fondu pro rok 2008

Účel	Vyčleněná částka v Kč
bezúročné půjčky	230 000,-
příspěvek na masáž páteře	9 350,-
odměny čestným dárcům krve, nositelům "Plakety MUDr. Jánského"	33 250,-
příspěvek na činnost odborů	37 000,-
příspěvek na dětskou rekreaci	21 700,-
příspěvek na kulturní a sportovní vyžití (700 Kč na zaměstnance)	259 515,-

Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2008 [17]

V následujícím roce, tedy v roce 2009, nebyly provedeny žádné podstatné změny a úpravy kolektivní smlouvy v sociální oblasti věnující se zaměstnaneckým výhodám. Jediný zvrát, ke kterému společnost a odborová organizace musely přistoupit kvůli změnám legislativy, je možnost uzavření penzijního připojištění u jakéhokoliv penzijního fondu. Pro přehled jsou jednotlivé částky sociálního fondu vyčleněny takto (viz Tabulka6):

Tabulka 6: Prostředky vyčleněné na sociální náklady pro rok 2009

Účel	Vyčleněná částka v Kč
bezúročné půjčky	230 000,-
příspěvek na masáž páteře	6 450,-
odměny čestným dárcům krve, nositelům "Plakety MUDr. Jánského"	18 500,-
příspěvek na činnost odborů	37 000,-
příspěvek na dětskou rekreaci	14 700,-
příspěvek na kulturní a sportovní vyžití (700 Kč na zaměstnance)	207 002,-

Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2009 [18]

3.3 Analýza a srovnání vlivu hospodaření společnosti na nabídku zaměstnaneckých výhod

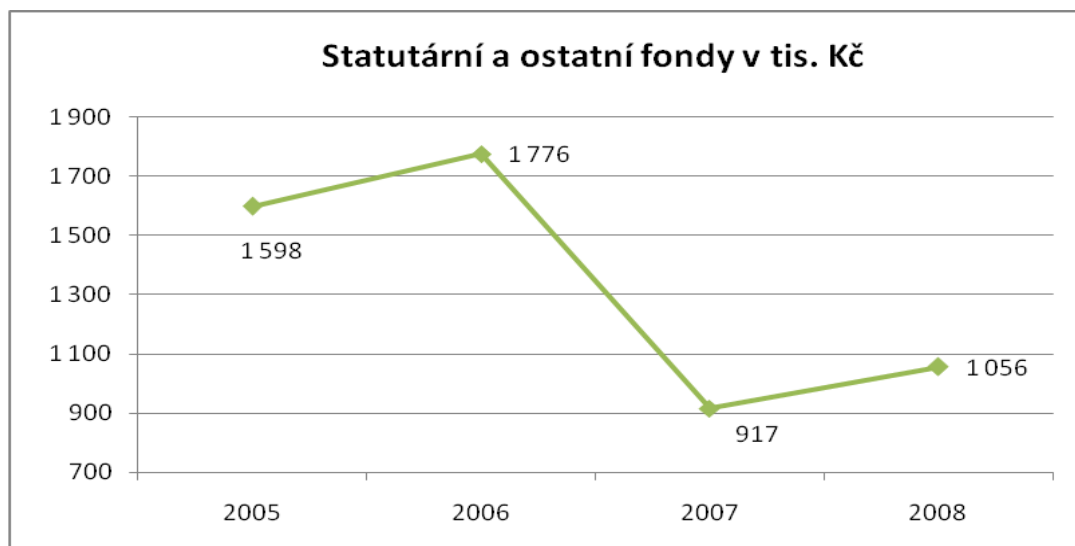
Firma X je akciovou společností, má povinnost uveřejňovat svou roční účetní závěrku. Z údajů získaných z finančních výkazů Rozvahy a Výkazů zisků a ztrát za jednotlivé roky jsem sestavila Tabulku 7, která se věnuje jednotlivým složkám vlastního kapitálu,

tak jak se měnili v průběhu let 2005 až 2008, pro rok 2009 dosud účetní závěrka nebyla vypracována. Zároveň jsem pro srovnání vývoje zanesla do grafu (viz Obrázek 5) hodnoty prostředků statutárních fondů a ostatních fondů, do nichž spadá právě sociální fond, ze kterého společnost hradí příspěvky na zaměstnanecké benefity, a hodnoty hospodářského výsledku za běžná účetní období (viz Obrázek 6).

Tabulka 7: Změny vlastního kapitálu v letech 2005 až 2008

Položky vlastního kapitálu	2008	2007	2006	2005
Základní kapitál	186 448	186 448	294 752	294 752
Vlastní akcie	0	0	0	-350
Ostatní kapitálové fondy	1 992	1 992	1 816	1 816
Oceňovací rozdíly z přecenění majetku	0	0	2 972	2 972
Oceňovací rozdíly z přecenění při přeměně	-46 742	0	-33 435	0
Zákonný rezervní fond	7 886	5 714	4 770	4 470
Statutární a ostatní fondy	1 056	917	1 776	1 598
Nerozdělený zisk minulých let	82 016	41 255	23 316	10 615
Neuhrazená ztráta minulých let	0	0	0	0
Hospodářský výsledek běžného účetního období	11 286	43 433	18 883	13 000
Zúčtování odložené daně k přecenění oproti HV	0	0	-5 470	0
Celkový vlastní kapitál	243 942	279 759	309 380	328 873

Zdroj: Účetní závěrky [19,20,21,22]

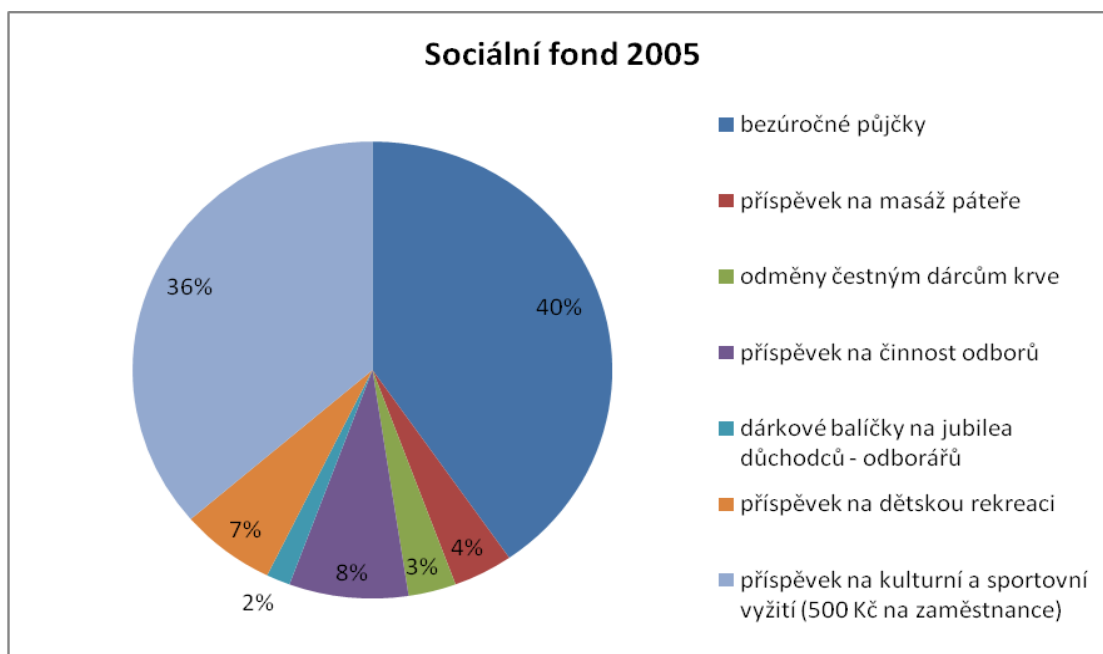


Obrázek 5: Vývoj položky Statutární a ostatní fondy (Zdroj: Účetní závěrky [19,20,21,22])

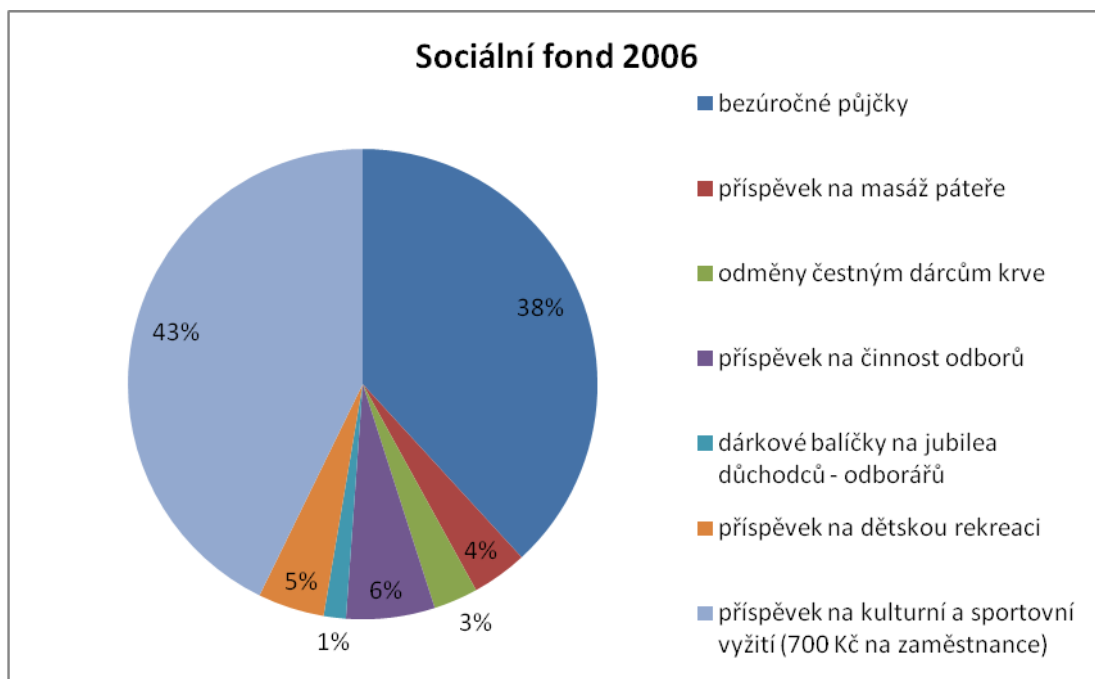


Obrázek 6: Vývoj hospodářského výsledku za běžné účetní období (Zdroj: Účetní závěrky [19,20,21,22])

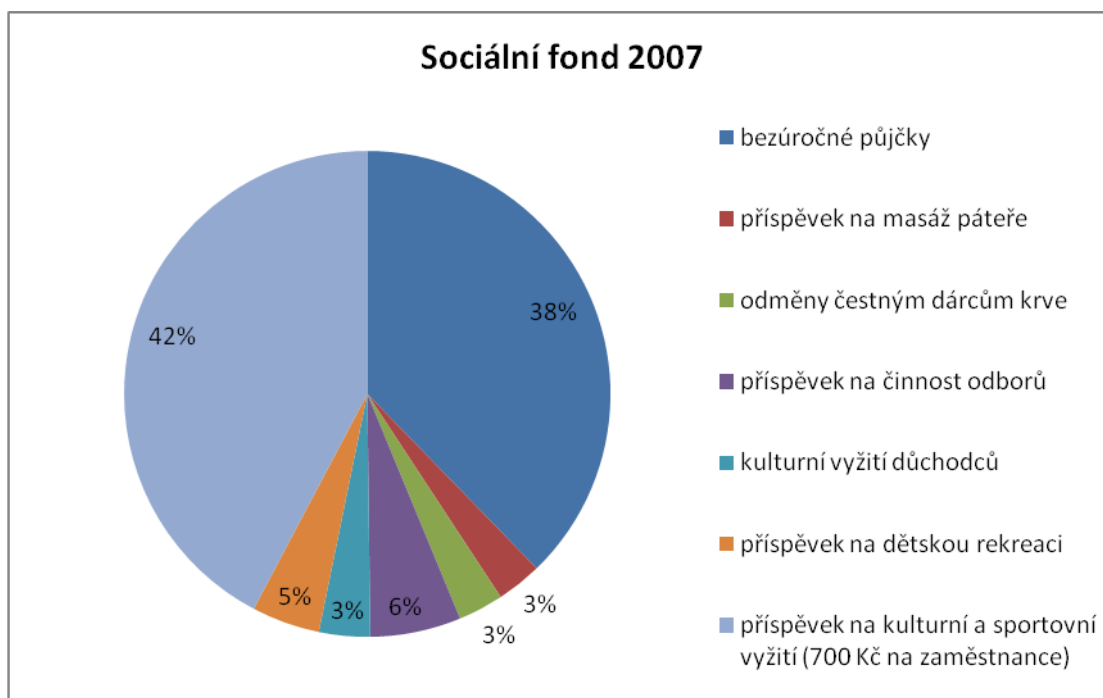
Rozdělení prostředků ze sociálního fondu na zaměstnanecké výhody znázorňují prostřednictvím následujících grafů (viz Obrázky 7 až 11), z nichž je zřejmé, že největší částky ze sociálního fondu jsou vyčleňovány zejména na kulturní a sportovní vyžití zaměstnanců a na bezúročné půjčky, což není překvapující vzhledem k účelu, ke kterému jsou půjčky poskytovány.



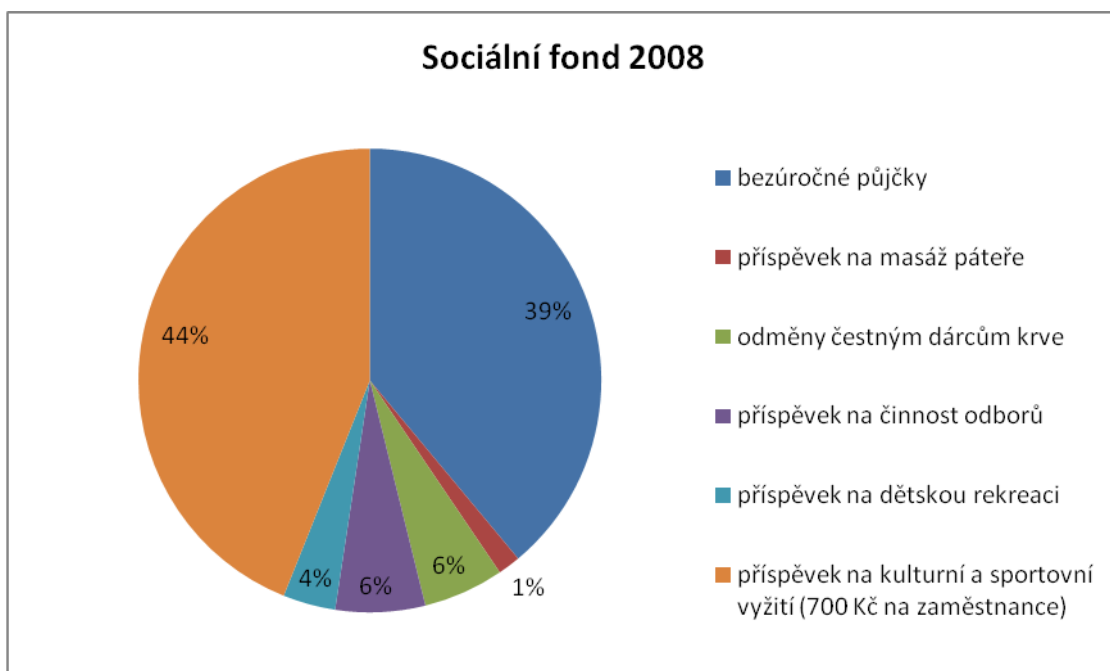
Obrázek 7: Prostředky vynaložené ze sociálního fondu za rok 2005 (Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2005 [14])



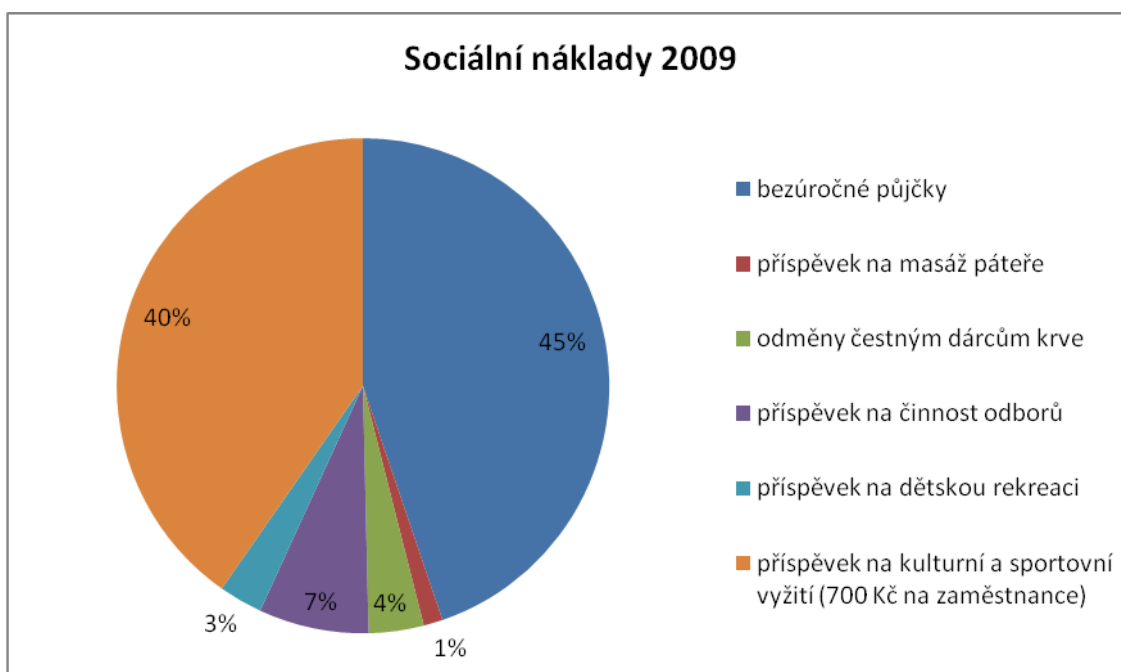
Obrázek 8: Prostředky vynaložené ze sociálního fondu za rok 2006 (Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2006 [15])



Obrázek 9: Prostředky vynaložené ze sociálního fondu za rok 2007 (Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2007 [16])

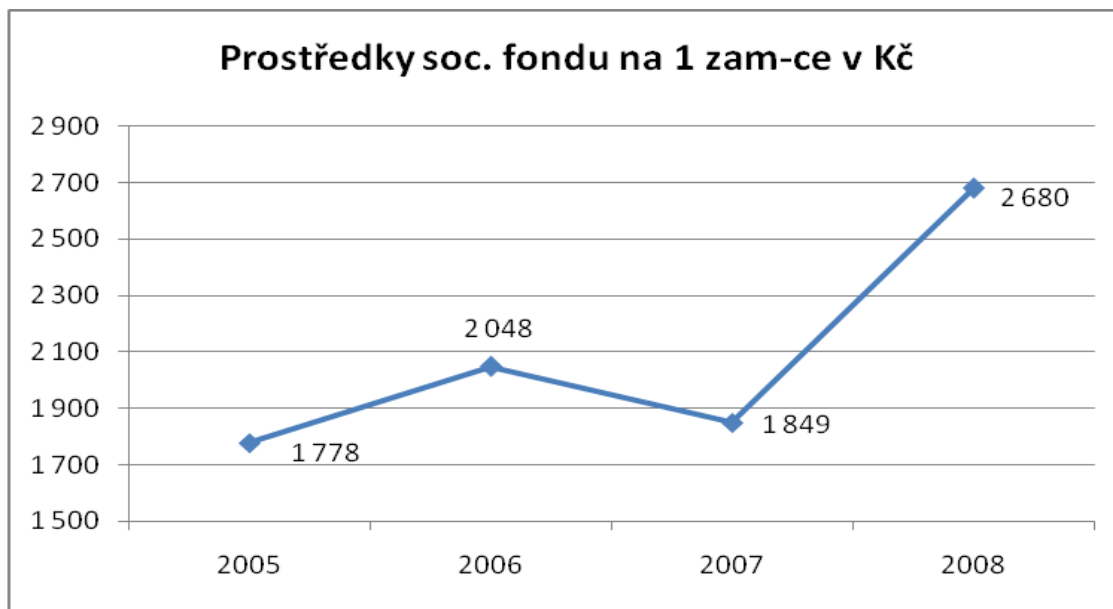


Obrázek 10: Prostředky vynaložené ze sociálního fondu za rok 2008 (Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2008 [17])



Obrázek 11: Prostředky vynaložené na sociální náklady za rok 2009 (Zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2009 [18])

Následující graf (Obrázek 12) udává, kolik prostředků mohli v průměru za jednotlivé roky zaměstnanci společnosti vyčerpat, jde tedy o to, jaká průměrná částka byla ze sociálního fondu vyčleněna na každého pracovníka.



Obrázek 12: Vyčleněné prostředky sociálního fondu průměrně na 1 zaměstnance (Zdroj: Účetní závěrky [19,20,21,22])

Srovnání a vyhodnocení údajů je velmi obtížné, protože společnost během let 2006 až 2009, a v podstatě i v současné době, procházela a prochází členěním a rozdělováním na menší samostatné účetní jednotky, z tohoto důvodu nemají data takovou vypovídací hodnotu z hlediska porovnávání jejich vývoje v čase, jako by tomu bylo za běžné situace. V roce 2007 poklesla hodnota prostředků sociálního fondu právě proto, že se část zmíněné akciové společnosti v předchozím roce osamostatnila. Naopak se v roce 2007 rapidně zvýšil hospodářský výsledek, což bylo opět zapříčiněno osamostatněním a vyčleněním určité části společnosti, která vytvořila svou vlastní účetní jednotku. Tato část patřila ke střediskům akciové společnosti dosahujících mnohokrát spíše ztráty než zisku, a jejich odtržení bylo pro Firmu X rozhodně přínosem. Velký propad zisku v roce 2008 byl způsoben a ovlivněn světovou finanční krizí, která se projevila zejména v automobilovém průmyslu poklesem poptávky, s čímž je samozřejmě spojen i úbytek zakázek společnosti. Navzdory tomu, se Firma X snaží navyšovat prostředky sociálního fondu, i když jen nepatrně. Zároveň však dochází k početnějšímu propouštění

zaměstnanců vyvolaného nízkými výnosy vyvolaných právě výše zmíněným úbytkem objednávek. Snížení počtu pracovníků se projevilo v částce průměrně vyčleněných prostředků na jednoho zaměstnance ze sociálního fondu, u níž došlo k výraznému zvýšení. I přesto přese všechno se z mého hlediska společnost snaží do sociálního fondu vkládat co možná nejvyšší množství volných prostředků.

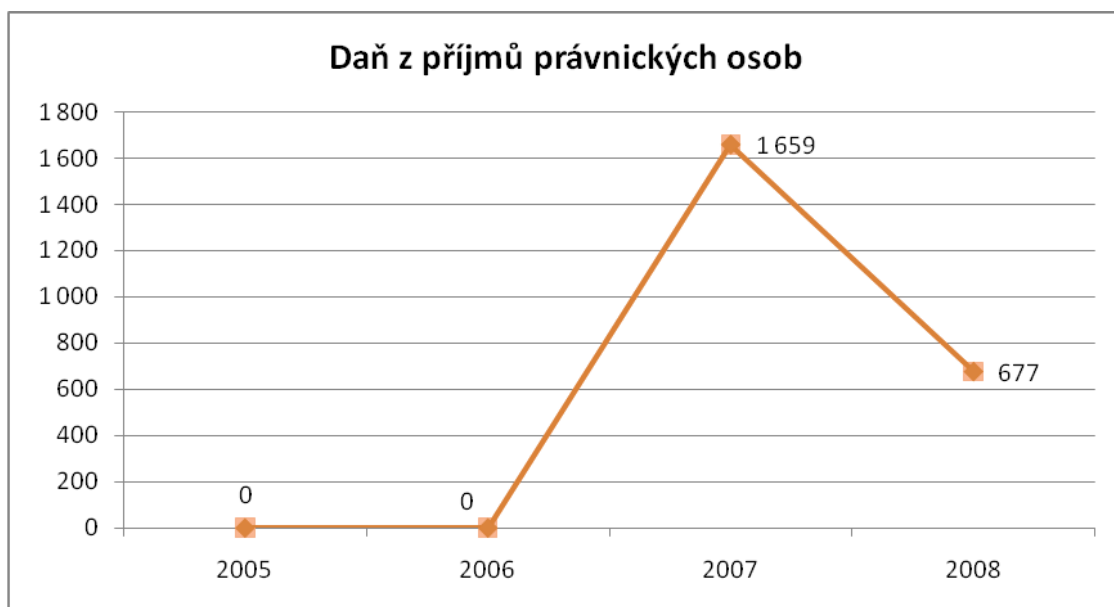
3.4 Dopad zaměstnaneckých výhod na daň z příjmů právnických i fyzických osob

Z pohledu zaměstnance se většina příspěvků a forem zaměstnaneckých výhod poskytuje takovým způsobem, aby nemusely být zahrnuty do mzdy pracovníka a nemusel z nich pracovník hradit daň z příjmů ze závislé činnosti. Příspěvek na závodní stravování hrazený zaměstnavatelem se nastavil do limitu 55 % nákladů na stravování. Příspěvek na masáž páteře v hodnotě 50 Kč týkající se jen vybraných profesí se uplatňuje přímo ve vybraném masérském salónu, kde zaměstnanec zaplatí cenu za službu sníženou o příspěvek, který si později masérský salón vyfakturuje společnosti na proplacení. Pokud chce pracovník využít příspěvek na rekreaci svých dětí, může si o něj zažádat na základě předložení dokladu o zaplacení celé částky, kterou byl uhrazen pobyt dítěte na dětském táboře, obdobně se čerpá příspěvek na kulturní a sportovní vyžití zaměstnance, který se vyplácí také až na základě předložení dokladu o zaplacení. Maximální výše příspěvku na penzijní připojištění se určila tak, aby nepřesáhla hodnotu 3 % vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění, proto se také nezahrnuje do zdanitelné mzdy zaměstnance.

Výjimku tvoří dárkové balíčky pro zaměstnance při jejich jubileích, hodnota balíčku je zahrnuta do zdanitelné mzdy pracovníka, stejně tak platí i pro odměny čestným dárcům připisovaných ke zdanitelné mzdě za každé darování krve a za obdržení plakety MUDr. Jánského, z čehož vyplývá, že se tyto částky stávají součástí i vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění.

Ze strany zaměstnavatele jsou opět veškeré náklady spojené se zaměstnaneckými výhodami nastaveny a určeny tak, aby co nejméně navyšovaly základ daně a tím i daň z příjmů právnických osob. Prodloužený nárok na dovolenou se neprojevuje v základu

pro výpočet daně z příjmů. Zaměstnavatel dále hradí část ceny oběda zajišťovaného prostřednictvím závodního stravování v limitu 55 % z ceny jídla, proto je pro něj tento náklad v podobě příspěvku na stravování daňově uznatelný. Většina ostatních zaměstnaneckých benefitů ve Firmě X se financují ze zdrojů sociálního fondu, který je tvořen např. ze zůstatku fondu z předešlého účetního období, ze splátek půjček pro zaměstnance a z přidělu ze zisku běžného účetního období. Patří mezi ně především příspěvky na masáž páteře v částce 50 Kč za jednu masáž maximálně však dvakrát do roka, příspěvek na rekreaci dětí v hodnotě 700 Kč na jedno dítě, příspěvek na kulturní a sociální vyžití v hodnotě 700 Kč pro jednoho zaměstnance, které se díky tomu, že jsou hrazeny ze sociálního fondu, stávají daňově neúčinnými a zaměstnavateli nenavýšují základ daně z příjmů právnických osob. Bezúročné půjčky se čerpají také ze sociálního fondu, tudíž se pro společnost stávají daňově neúčinným nákladem. U příspěvku na penzijní připojištění platí, že je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, protože jeho maximální výše byla stanovena, jak už bylo zmíněno výše, v limitu 3 % z vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Údaje o dani z příjmů za běžnou činnost podniku jsou shrnuty v grafu, viz Obrázek č. 13, ve kterém chybí částka daně z příjmů právnických osob za rok 2009, protože účetní závěrka nebyla do doby zhotovení bakalářské práce vypracována, a tudíž nebyla výše daně ještě známa.



Obrázek 13: Vývoj daně z příjmů právnických osob (Zdroj: Účetní závěrky [19,20,21,22])

V roce 2009 ovšem z důvodu dalšího odštěpování části společnosti opět dochází k výrazným změnám položky vlastního kapitálu Statutární a ostatní fondy, protože se ruší sociální fond a všechny sociální náklady jsou tedy zahrnuty do daňově neuznatelných nákladů (zaúčtováno na účtu 528), z čehož vyplývá, že vynaložené prostředky na poskytnuté zaměstnanecké výhody se stanou součástí základu pro výpočet daně z příjmů právnických osob, a mělo by dojít k jejímu výraznému navýšení. Tvorba sociálního fondu bude znovu obnovena až v půlce roku 2010.

4 SHRnutí VÝSLEDKŮ A ZÁVĚR

Bakalářská práce se věnovala tématu zaměstnaneckých benefitů, jejich vývoje ve vybrané akciové společnosti za roky 2005 až 2009 a také jejich dopadu na daň z příjmů fyzických a právnických osob, tedy na daň z příjmů zaměstnanců i zaměstnavatele. Účelem práce bylo zjištění, snaží-li se společnost nabídku zaměstnaneckých výhod poskytovat v limitech uznatelných nákladů, které stanovují daňové zákony, nebo zda-li se podnik neohlíží na velikost základu pro výpočet daně z příjmů a umožňuje čerpat výhody v částkách přesahující hranice daňové uznatelnosti.

Během uplynulých čtyř let se nabídka benefitů Firmy X několikrát obměnila. Nejzákladnějšími zaměstnaneckými výhodami poskytovanými po celou dobu sledování jejich vývoje pro záměry zpracování bakalářské práce zůstávají prodloužený nárok na dovolenou (o jeden týden nad rámec zákoníku práce), závodní stravování, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na masáž páteře, příspěvek na kulturní a sportovní vyžití zaměstnanců, příspěvek na rekreaci dětí zaměstnanců, odměny za dárcovství krve a bezúročné půjčky zaměstnancům. U těchto benefitů docházelo během sledované doby pouze k drobným změnám v hodnotách příspěvků. Od poskytování ostatních zaměstnaneckých benefitů, jako např. příspěvku na obnovu platební karty atd., se postupně v jednotlivých letech ustupovalo.

Z toho vyplývá, že akciová společnost s postupem času svůj rozsah zaměstnaneckých výhod spíše zužovala, avšak na druhou stranu zbývající výhody v podobě příspěvků se zvyšovaly, jako tomu bylo např. u příspěvku na kulturní a sportovní vyžití zaměstnanců. Někdo by mohl podotknout, jak je možné, že hodnota benefitů poskytovaných jednotlivým zaměstnancům narůstala, když tendence vyčleněných prostředků do sociálního fondu měla rázný klesající charakter. Příčinou není nic jiného, než již zmiňované odloučení určitého množství středisek společnosti, jenž vytvořila vlastní účetní jednotky, ale také citelné snižování počtu zaměstnanců.

Ze získaných údajů je zřejmé, že se společnost při rozhodování o zaměstnaneckých výhodách ubírá takovým směrem, kterým se snaží poskytovat benefity zaměstnancům s co nejmenším dopadem na daň z příjmů ze závislé činnosti. Z mého pohledu by se

však měla zaměřit na hledání nového řešení v případě vyplácení odměn za darování krve. Tyto odměny zahrnuté ve zdanitelné mzdě zaměstnance, jsou sice v kolektivních smlouvách zařazeny do zaměstnaneckých výhod v rámci sociálního programu podniku, avšak jejich vyplácení v podobě odměn, které jsou prvkem hrubé mzdy, z pohledu zaměstnance ztrácí kladnou daňovou účinnost. Možnost uplatnit si 2 000 Kč za každý odběr na darování krve, maximálně však do výše 10 % ze základu daně, jako položku odčitatelnou od základu daně z příjmů nadále zůstává.

Zaměstnanecké benefity má společnost upraveny v kolektivních smlouvách platných pro jednotlivé roky 2005 až 2009. Z nich také byly údaje o výhodách v sociální oblasti čerpány. S výjimkou závodního stravování, příspěvku na penzijní připojištění a prodlouženého nároku na dovolenou na zotavenou, jsou všechny ostatní zaměstnanecké výhody hrazeny ze zdrojů sociálního fondu, kterým je zejména tedy příděl zisku po zdanění. Výdaje vynaložené ze sociálního fondu, tj. z pasivního účtu fondů (účet 427), pro společnost nejsou nákladem, tzn. že se neprojeví v základu pro výpočet daně z příjmů právnických osob, protože vůbec nevstupují do hospodářského výsledku. Příspěvek na stravování a na penzijní připojištění se ustanovily do limitu, který je dán zákonem, proto jsou částky věnované těmto zaměstnaneckým benefitům daňově uznatelným nákladem.

Rok 2009 bude z hlediska daně z příjmů právnických osob ovlivněn z velké části také tím, že v daném roce došlo ke zrušení sociálního fondu a celá skupina zaměstnaneckých výhod poskytovaných z prostředků tohoto fondu přechází do daňově neuznatelných sociálních nákladů. Účetní závěrka pro rok 2009 bude k dispozici až po datu 30. června 2010, prozatím tedy můžeme jen předpokládat, že z důvodu přerušení tvorby sociálního fondu dojde k nárůstu daně z příjmů právnických osob. Podle mého názoru se stane zastavení vytváření sociálního fondu pro společnost daňově neúčelným a nepříznivým. Podnik by měl usilovat o co nejčasnější opětovné obnovení tvorby daného fondu. Ze získaných informací tak bude pravděpodobně učiněno již v roce 2010, kdy by měl být sociální fond znovu ustanoven a utvořen.

Nabídka zaměstnaneckých výhod vzhledem k přihlédnutí k ekonomické situaci, v jaké se společnost nacházela, zejména v posledních dvou letech, která byla znatelně poznamenána světovou finanční krizí, se zdá být vyhovující. Oblast benefitů se neustále rozvíjí, s čímž se spojuje i nepřetržitě se měnící přání a potřeby zaměstnanců, proto bych Firmě X doporučila zvážit, zda by nebylo vhodné přejít k systému poskytování zaměstnaneckých výhod, který by se skládal z několika částí. Jednou z nich by mohla být základní nabídka benefitů, kde by bylo zařazeno např. příspěvek na penzijní připojištění a závodní stravování, a která by mohla být doplněna volitelnou částí benefitů, kam by se mohly zahrnout veškeré ostatní dosud nabízené i další nové udělované zaměstnanecké výhody. Základní i volitelnou část, tedy limity příspěvků, si samozřejmě společnost může nastavit způsobem, který by opět co nejméně navyšoval základ daně pro výpočet daně z příjmů jak fyzických, tak právnických osob. A nastavení maximální hodnoty volitelné části by zůstávalo na rozhodnutí a ujednání vedení společnosti spolu s odborovou organizací.

SEZNAM CITACÍ

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. Vydání: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: MANAGEMENT PRESS, Ringier ČR, a.s., 1995. 350 s. ISBN 80-85943-01-8.
3. BLÁHA, Jiří; MATEICIUC, Aleš; KAŇÁKOVÁ, Zdeňka. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vydání. Brno : CP Books, a.s., 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.
4. JANDA, Ing. Karel. *Daně-účetnictví : Vzory a případy*. 03/2006: Poradce, s.r.o., 2006. Zaměstnanecké výhody. ISBN 80-7365-144-0.
5. BRÁDELOVÁ, JUDr. Libuše, et al. *Zaměstnavatel a pracovní právo v ČR: Učební manuál*. Praha : [s.n.], 2006. 104 s.
6. RYLOVÁ, Zuzana, et al. *Daňové zákony 2009*. Brno : Computer Press, a.s., 2008. 191 s. ISBN 978-80-251-2366-9.
7. JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2009 - s výkladem*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2009. 96 s. ISBN 978-80-247-3019-6.
8. PFEILEROVÁ, Jaroslava. Zaměstnanecké benefity. In *Účetnictví, daně a právo v praxi*: 2009. s. 14.
9. NIERMEYER, R.; SEYFERT, M. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, a.s., 2005. ISBN 80-247-1223-7.
10. NĚMEC, Petr. Motivace, úkol pro Sysifa. *Ekonom*. Leden 2009, číslo 3. ISSN 1210-0714.
11. DVOŘÁKOVÁ, Dana. *Finanční účetnictví a výkaznictví podle mezinárodních standard IFRS*. Brno : Computer Press, a.s., 2008. 329 s. ISBN 978-80-251-1950-1.

12. PELECH, Mgr. Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2010*. 18. aktualizované vydání: Nakladatelství ANAG, 2010. 463 s. ISBN 978-80-7263-572-6.
13. *Justice.cz* [online]. [cit. 2010-04-24]. MSp ČR - Detail listiny. Dostupné z WWW: <<http://www.justice.cz/xqw/xervlet/insl/index?sysinf.@typ=sbirka&sysinf.@strana=documentDetail&vypisListiny.@slCis=700174187&vypisListin.@cEkSub=177382>>.
14. *Kolektivní smlouva mezi společnostmi a odborovou organizací za rok 2005*.
15. *Kolektivní smlouva mezi společnostmi a odborovou organizací za rok 2006*.
16. *Kolektivní smlouva mezi společnostmi a odborovou organizací za rok 2007*.
17. *Kolektivní smlouva mezi společnostmi a odborovou organizací za rok 2008*.
18. *Kolektivní smlouva mezi společnostmi a odborovou organizací za rok 2009*.
19. *Justice.cz* [online]. [cit. 2010-04-24]. MSp ČR - Detail listiny. Dostupné z WWW: <<http://www.justice.cz/xqw/xervlet/insl/index?sysinf.@typ=sbirka&sysinf.@strana=documentDetail&vypisListiny.@slCis=700146828&vypisListin.@cEkSub=177382>>.
20. *Účetní závěrka společnosti za rok 2006*.
21. *Justice.cz* [online]. [cit. 2010-04-24]. MSp ČR - Detail listiny. Dostupné z WWW: <<http://www.justice.cz/xqw/xervlet/insl/index?sysinf.@typ=sbirka&sysinf.@strana=documentDetail&vypisListiny.@slCis=700289325&vypisListin.@cEkSub=177382>>.
22. *Justice.cz* [online]. [cit. 2010-04-24]. MSp ČR - Detail listiny. Dostupné z WWW: <<http://www.justice.cz/xqw/xervlet/insl/index?sysinf.@typ=sbirka&sysinf.@strana=documentDetail&vypisListiny.@slCis=700366076&vypisListin.@cEkSub=177382>>.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Celková odměna	9
Obrázek 2: Skupiny výrobků	38
Obrázek 3: Segmenty trhu.....	38
Obrázek 4: Podíl dodávek do tuzemska a na export.....	39
Obrázek 5: Vývoj položky Statutární a ostatní fondy	46
Obrázek 6: Vývoj hospodářského výsledku za běžné účetní období	47
Obrázek 7: Prostředky vynaložené ze sociálního fondu za rok 2005	47
Obrázek 8: Prostředky vynaložené ze sociálního fondu za rok 2006	48
Obrázek 9: Prostředky vynaložené ze sociálního fondu za rok 2007	48
Obrázek 10: Prostředky vynaložené ze sociálního fondu za rok 2008	49
Obrázek 11: Prostředky vynaložené na sociální náklady za rok 2009	49
Obrázek 12: Vyčleněné prostředky sociálního fondu průměrně na 1 zaměstnance	50
Obrázek 13: Vývoj daně z příjmů právnických osob	53

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Prostředky vyčleněné ze sociálního fondu pro rok 2005.....	41
Tabulka 2: Prostředky vyčleněné ze sociálního fondu pro rok 2006.....	42
Tabulka 3: Prostředky vyčleněné ze sociálního fondu pro rok 2007.....	43
Tabulka 4: Odměny čestným dárčům krve	44
Tabulka 5: Prostředky vyčleněné ze sociálního fondu pro rok 2008.....	45
Tabulka 6: Prostředky vyčleněné na sociální náklady pro rok 2009	45
Tabulka 7: Změny vlastního kapitálu v letech 2005 až 2008.....	46

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Seznam osobních ochranných pracovních prostředků

Příloha 2: Příděly ochranných pracovních prostředků dle profesí

Příloha 1: Seznam osobních ochranných pracovních prostředků

Pro ochranu nohou:

obuv s pevnou špicí a patou s protiskluznou podešví
obuv uzavřená s protiskluznou podešví
obuv s ochrannou a bezpečnostní tužinkou s protiskluznou podešví
obuv odolná proti chladu
obuv ochranná proti vlhku - holínky
obuv – sandál s páskem kolem paty s protiskluznou podešví
kamaše

Ochranné oděvy:

ochranné pracovní oděvy (dvojdílné, kombinézy) pro ochranu před bodnutím, škrábanci, rozstříknutí látky apod.
ochranné pracovní kalhoty (do pasu na šňůrku, s laclem) pro ochranu před bodnutím, škrábanci, rozstříknutí látky apod.
ochranný oděv (tričko) pro ochranu před bodnutím, škrábanci, rozstříknutí látky apod.
oděvy na ochranu před chemickými látkami a biologickými činiteli
oděvy proti chladu (prošívaný kabát, vesta)
pláštěnka

Pro ochranu trupu a břicha:

ochranné vesty, kabáty, pláště a zástěry pro ochranu před strojním zařízením, svářecími pracemi a před ručním náradím (bodnutí, pořezání, rozstříknutí látky apod.)
ochranné vesty, kabáty, pláště a zástěry na ochranu před chemickými a biologickými látkami

Pro ochranu rukou a paží:

rukavice na ochranu před mechanickým poškozením (proti bodnutí, proříznutí, vibracím apod.)
rukavice na ochranu před chemickými látkami a biologickými činiteli
rukavice na ochranu před elektřinou, žářem a nízkými teplotami
ochranné rukavice pro práce ve vlhkém, mokřím nebo znečišťujícím prostředí

Pro ochranu sluchu:

zátkové chrániče sluchu a podobné prostředky
mušlové chrániče sluchu

Pro ochranu hlavy:

ochranné přilby
ochrany proti skalpování (čepice, barety, síťky na vlasy - se štítkem nebo bez štítku, apod.)
ochrana hlavy proti chladu (čepice zateplená)

Pro ochranu očí a obličeje:

ochranné brýle
ochranné obličejové štíty,

svářečské kukly, brýle a štíty

Pro ochranu dýchacích orgánů:

ochranné roušky

masky nebo polomasky s filtry proti částicím, parám, plynům

Příloha 2: Příděly ochranných pracovních prostředků dle profesí

Firma X, a.s.		
pracovní činnost / poznámka	OOPP	množství/doba
středisko 350, 430		
Plastikář	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, nejméně s páskem kolem paty	1 pár / 2 roky
Dělník v elektrotechnice, kontrolor	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, nejméně s páskem kolem paty	1 pár / 2 roky
Seřizovač	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. pracovní oblek dvojdielný, s logem firmy	1 ks / 1 rok
při prac. činnostech s nutnou ochranou rukou	ochr. rukavice	-
Nástrojař	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
při prac. činnostech (obrábění, vrtání, broušení)	ochr. brýle (štítek)	-
Provozní zámečnick, mechanik el. zařízení	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
při prac. činnostech (obrábění, vrtání, broušení)	ochr. brýle (štítek)	-
Provozní elektrikář	ochranná obuv – s nevodivou, protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
Skladník, manipulační dělník	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
při prac. činnostech s nutnou ochranou rukou	ochr. rukavice	-

při prac. činnostech venku	prošívaný kabát (blůza) popř. vesta proti zimě a vlhku s logem firmy	1 ks / 5 let
středisko 330, 331, 332		
Galvanizér, galvanizér seřizovač	ochranná obuv uzavřená – s protiskluznou podešví	1 pár / 1 rok
	ochr. oděv - tričko	2 ks / 1 rok
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	2 ks / 1 rok
při prac. činnostech s nutnou ochranou těla (sklad chemikálií), rukou (sklad chemikálií, seřizování linek), zraku (sklad chemikálií, seřizování linek), dýchadel (sklad chemikálií, lubrikace, odmašťování), respirátor (sklad chemikálií)		
	ochr. zástěra	1 ks / 1 rok
	ochr. rukavice	-
	ochr. brýle (štítek)	-
	ochr. dýchadel (polomaska, respirátor)	-
Pracovník při činnostech na lubrikaci	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou v antistatickém provedení	1 pár / 2 roky
	ochr. oděv - tričko v antistatickém provedení	2 ks / 1 rok
	ochr. pracovní kalhoty do pasu nebo s láclem s logem firmy v antistatickém provedení	1 ks / 1 rok
Vstupní kontrola – expedice	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. pracovní kalhoty do pasu nebo s láclem s logem firmy	1 ks / 1 rok
při prac. činnostech venku	prošívaný kabát (blůza) popř. vesta proti zimě a vlhku s logem firmy	1 ks / 5 let
Kontrolor-meziooperační kontrola	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. pracovní kalhoty do pasu nebo s láclem s logem firmy	1 ks / 2 roky
Provozní elektrikář	ochranná obuv – s nevodivou, protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. oděv - tričko	2 ks / 1 rok
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
Provozní zámečnick, provozní mechanik	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 1 rok

	ochr. oděv - tričko	2 ks / 1 rok
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
při prac. činnostech (obrábění, vrtání, broušení)	ochr. brýle (štítek)	-
při prac. činnostech s nutnou ochranou rukou	ochr. rukavice	-
při prac. činnostech venku	prošívaný kabát (blůza) popř. vesta proti zimě a vlhku s logem firmy	1 ks / 5 let
Chemik – úpravář vod	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 1 rok
	ochr. oděv - tričko	2 ks / 1 rok
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
při prac. činnostech s nutnou ochranou rukou (neutralizační stanice-manipulace s chemickými látkami), zrak (manipulace s chemickými látkami, dýchadel (neutral. stanice/vápenka-příprava suspenze vápenného hydrátu, příjem hydrátu, práce ve vápence-úklid...)		
	ochr. rukavice	-
	ochr. brýle (štítek)	-
	ochr. dýchadel (rouška)	-
při prac. činnostech venku	prošívaný kabát (blůza) popř. vesta proti zimě a vlhku s logem firmy	1 ks / 5 let
Chemický laborant a technolog. chem. procesů	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, nejméně s páskem kolem paty	1 pár / 2 roky
	ochr. oděv - tričko	2 ks / 1 rok
	ochr. pracovní kalhoty do pasu s logem firmy	2 ks / 1 rok
laborať-provádění analýz	ochranný plášť	1 ks / 1 rok
při prac. činnostech s nutnou ochranou rukou (laborať-čištění /mytí laboratorního skla), zrak (laborať-práce s horkými roztoky a příprava lab. roztoků, výrobní hala-odběr vzorků k analýze/kontrolní činnosti)		
	ochranné rukavice	-
	ochr. brýle (štítek)	-
středisko 420		
Seřizovač, nástrojař	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
při prac. činnostech s nutnou ochranou rukou	ochr. rukavice	-

při prac. činnostech (obrábění, vrtání, broušení)	ochr. brýle (štítek)	-
středisko 103		
Kontrolor	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, nejméně s páskem kolem paty	1 pár / 2 roky
Technik vstupní kontroly	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
navíc při činnostech , kde je nutná ochrana rukou, hlavy	ochr. rukavice, přilba	-
při prac. činnostech venku	prošívaný kabát (blůza) popř. vesta proti zimě a vlhku s logem firmy	1 ks / 5 let
středisko 110, 380		
Skladník, manipulační dělník	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
navíc při činnostech , kde je nutná ochrana rukou, hlavy (hutní sklad)	ochr. rukavice	-
	ochr. přilba	-
při prac. činnostech venku	prošívaný kabát (blůza) popř. vesta proti zimě a vlhku s logem firmy	1 ks / 3 let
	plášť do deště	-
Skladník, vedoucí hutního skladu, při řízení skladových a motorových vozíků	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 2 roky
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
navíc při činnostech , kde je nutná ochrana rukou, hlavy (hutní sklad)	ochr. rukavice	-
	ochr. přilba	-
při prac. činnostech venku	prošívaný kabát (blůza) popř. vesta proti zimě a vlhku s logem firmy	1 ks / 3 let
	plášť do deště	-
při dlouhodobých prac.činnostech venku	obuv odolná proti chladu a vlhku, kamaše, zateplená čepice	1 / 3 roky
středisko 108		
Dělník v odpadovém hospodářství	ochranná obuv – s protiskluznou podešví, s uzavřenou špicí a patou	1 pár / 1 rok
	ochr. pracovní oblek dvojdielný s logem firmy	1 ks / 1 rok
při prac. činnostech s nutnou ochranou rukou (při nakládání s odpadem)	ochr. rukavice	-

při prac. činnostech venku	prošívaný kabát (blůza) popř. vesta proti zimě a vlhku s logem firmy	1 ks / 3 roky
navíc při dlouhodobých prac. činnostech venku	obuv odolná proti chladu a vlhku, kamaše, zateplená čepice	1 / 3 roky
	plášť do deště	-