

# Zaměstnanecké výhody a daně v leasingové společnosti

Adriana Havlová

Akademický rok 2016/2017

Vedoucí práce: RNDr. Jitka Jurková, M.A.



## Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity a jejich daňovými aspekty. Zaměstnanecké benefity jsou vymezeny v teoretické rovině, je definováno jejich zařazení, efektivita a možnosti jejich členění, jejich výhody a nevýhody. Druhá polovina teoretické části se věnuje popisu a dopadů, z hlediska daní nejčastěji poskytovaných benefitů v České republice. Praktická část popisuje poskytované zaměstnanecké benefity ve společnosti UniCredit Leasing v České a Slovenské Republice, jak z hlediska podmínek pro jejich poskytování tak z pohledu legislativního. Porovnání preferencí zaměstnaneckých výhod v České a Slovenské republice sleduje analýza kafetéria systému, provedená na základě analýzy dat za celý rok 2016.

## Úvod

S vývojem zaměstnávání a udržování si zaměstnanců se současně mění trendy v poskytování zaměstnaneckých výhod. Služební automobil, mobilní telefon, který zaměstnanec může využít k soukromým účelům, nebo týden dovolené navíc, jsou dnes již standardní služby, které zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci. Stravenky jsou již samozřejmostí, kterou každý nově nastupující zaměstnanec každý měsíc očekává. Zaměstnanecké výhody (benefity) jsou v dnešní době často diskutované téma. A to hned z několika důvodů – personální management nabírá nových rozměrů, jeho možnosti, postavení a důležitost v organizační struktuře se stupňuje. Benefity jsou poskytovány zaměstnancům pouze za to, že pracují v dané firmě a zaměstnavatel jim prostřednictvím benefitů dává najevo, že si jejich spolupráce a loajality váží. Dalším pádným důvodem je, že si zaměstnavatelé uvědomují, co znamená lidský kapitál a jak důležité je, udržet si ty nejkvalitnější zaměstnance. Lidské zdroje jsou velkým zdrojem jejich zisku, a pokud o ně bude dobře postaráno, firma se může těšit z úspěšnosti na trhu. Rozhodně je třeba zmínit fakt, že zaměstnanecké výhody většinou nemají za úkol zvýšit výkon zaměstnance, ale zvyšují atraktivitu a pověst zaměstnavatele, motivují a stimuluji stávající pracovníky a snižují fluktuaci.

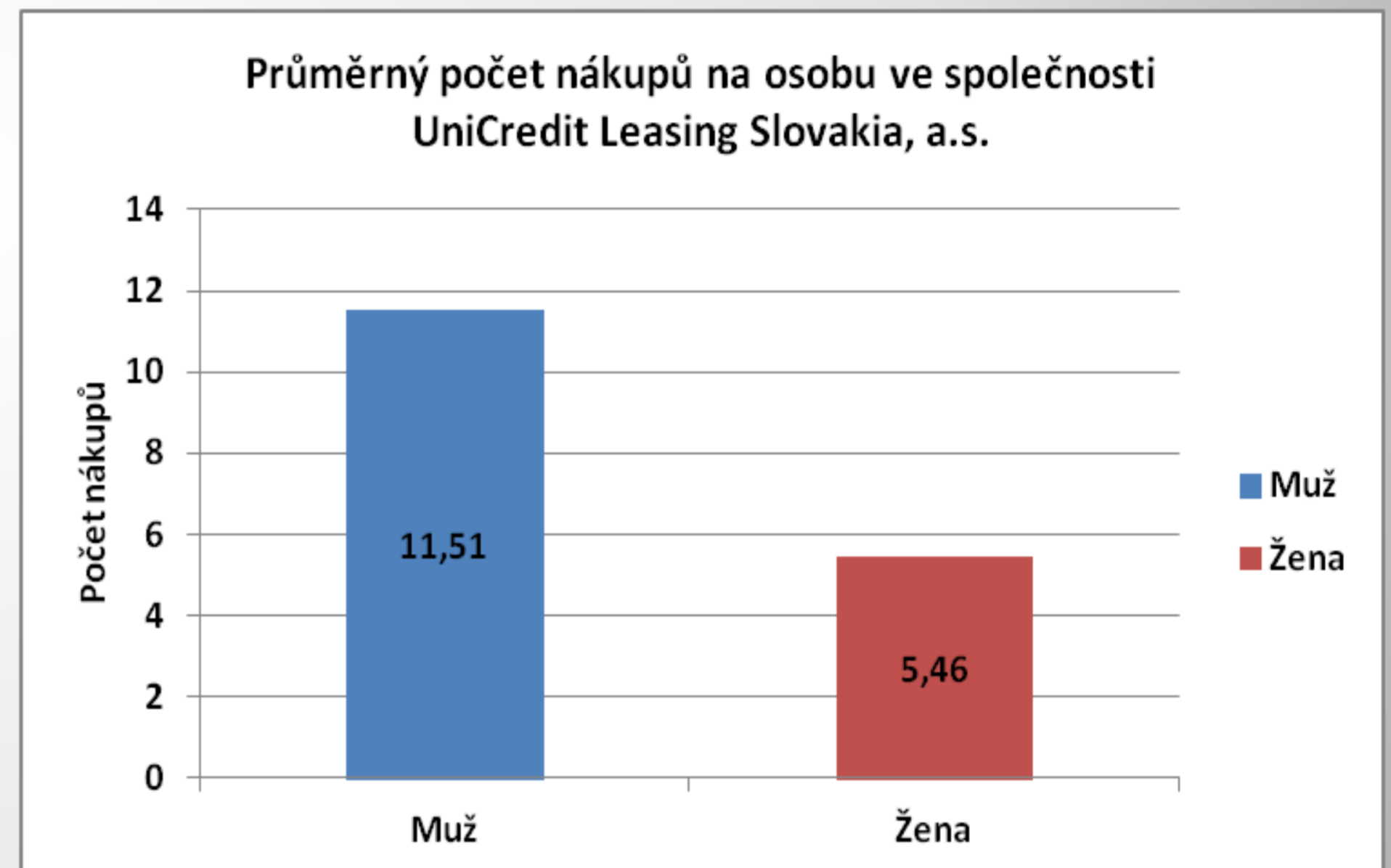
Odměňování obecně je jedním z nejdůležitějších faktorů vytváření harmonických vztahů ve firmě a je to kompenzace za vykonanou práci. „Zaměstnanecké výhody (benefity) se řadí mezi dodatečné peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty.“ (Šikýř, 2014, s. 123). Zároveň je ale systém odměňování velmi složitá záležitost, protože je zapotřebí sladit cíle organizace s cíly zaměstnanců, které jsou za potřebí k dosažení produktivity a prosperity firmy. Koubek tvrdí, že „v současné době se však prosazují tendence poskytovat zaměstnanecké výhody i pracovníkům mimo běžný pracovní poměr.“ (Koubek, 2011, s. 185)

Moje bakalářská práce je zaměřena na konkrétní firmu UniCredit Leasing CZ, a.s. Tato společnost je v rámci skupiny UniCredit rozšířena na Slovensko. Obě společnosti mají společný management a úzce spolupracují. Systém zaměstnaneckých výhod se odlišuje tamní kulturou a potřebami. Slovenský národ má samozřejmě jiné očekávání a své benefity potřebuje přizpůsobit. Odlišnost můžeme pozorovat i v systému daní. K porovnání jsou k dispozici data ze systému kafetérie, kterou využívají zaměstnanci jak z České republiky, tak ze Slovenska. Systém zaměstnaneckých výhod byl analyzován z poskytnutých vnitřních předpisů obou společností. Cílem mé bakalářské práce je v teoretické části seznámit čtenáře s pojmem zaměstnanecké výhody obecně, jejich zařazení do systému odměňování a toho, jaký mají přínos pro společnost poskytující benefity svým zaměstnancům. Dále u vybraných zaměstnaneckých výhod popsat jejich systém z hlediska daní na Slovensku v porovnání s Českou republikou. Dále se budu věnovat analýze dat z kafetérie, které se mi dostaly k dispozici za rok 2016.

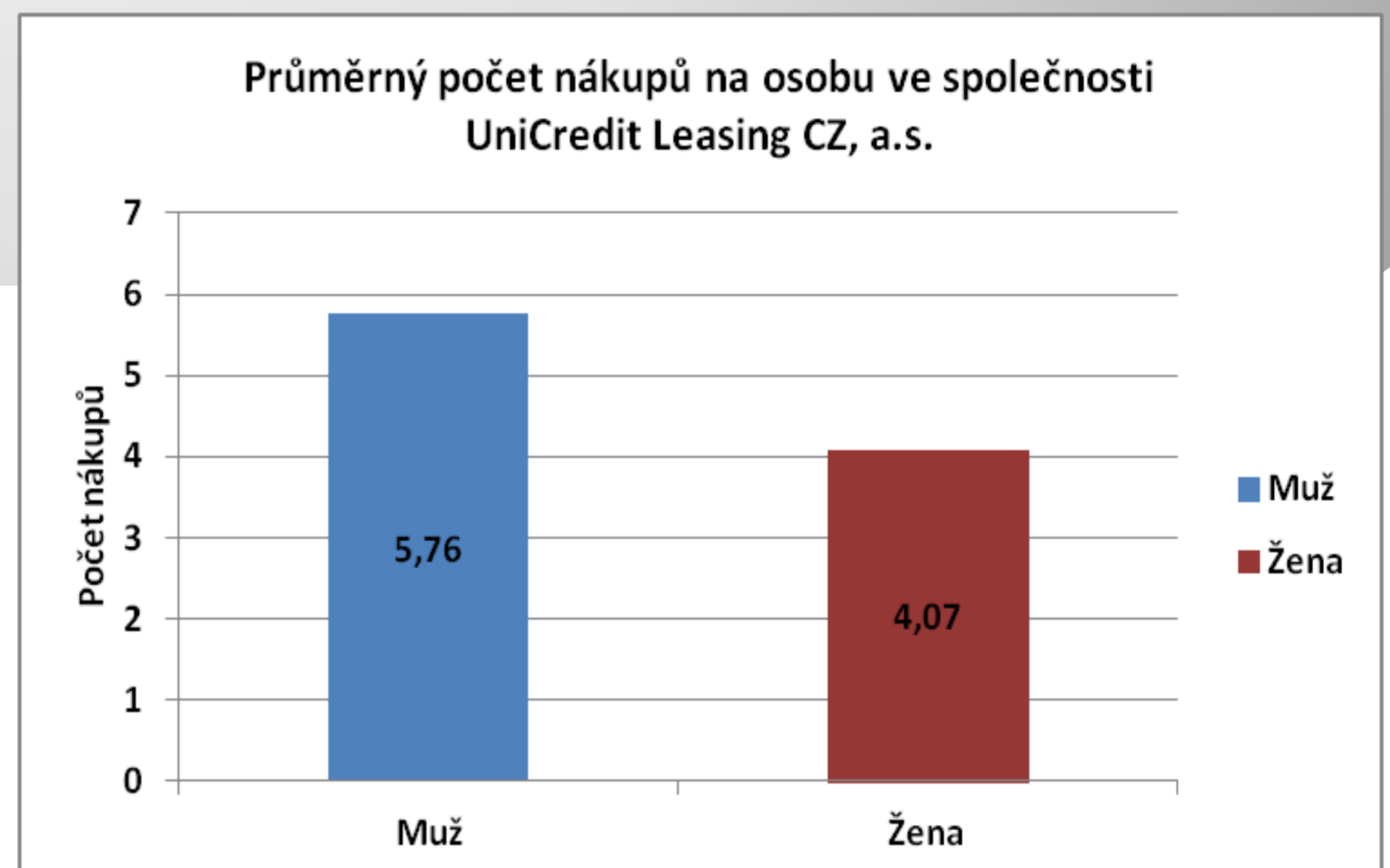
## Metodika

Praktická část mé práce je tvořena analýzou vnitřních předpisů společnosti UniCredit Leasing CZ, a.s. a UniCredit Leasing Slovakia, a.s. a analýzou výsledných dat z kafetérie za rok 2016 v České republice i na Slovensku. Data z kafetérie obsahují celkovou utracenou částku a počty transakcí. Pro lepší porovnání budou slovenské částky převedeny na koruny, a to podle aktuálního kurzu dle ČNB. Vzhledem k odlišnému počtu zaměstnanců v každé zemi se budou porovnávat procentuální zastoupení podle celkového počtu. Tento postup volím i při porovnávání preferencí ženského a mužského pohlaví.

## Výsledky



Zdroj: Vlastní zpracování



Zdroj: Vlastní zpracování

## Závěr

Cílem bakalářské práce bylo poskytnutí čtenáři pohled na poskytované benefity v jedné společnosti, která působí v České a ve Slovenské republice. Dále jsem porovnávala rozdíly v obou společnostech z pohledu poskytování – podmínek pro poskytování a daňového hlediska jednotlivých benefitů. Z porovnání poskytovaných benefitů ve společnosti je patrné, že Slovenská republika má mnoho daňově neuznatelných benefitů, ale oproti České republice jsou mnohem více chráněny zákonem. To znamená, že to, co je u nás v České republice benefitem, je na Slovensku zákonem daná samozřejmost.

Analýzou kafetérie systému jsem potvrdila prvotní hypotézu, že zaměstnanci v České a v Slovenské republice budou mít odlišné preference. Dále se potvrdilo, že více transakcí budou mít na svědomí čeští zaměstnanci, než slovenští. Hypotéza, že budou ženy nakupovat a utrácet více peněz se překvapivě nepotvrdila ani v České republice a ani na Slovensku.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011, 281 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.

ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2014, 188 s. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.