

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zaměstnanecké benefity ve firmě Leifheit.s.r.o.

Employee Benefits in Company Leifheit s.r.o.

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

VEDOUCÍ PRÁCE

Ing. Klára Šimonová

HRUŠKOVÁ

KRISTÝNA

2018

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Hrušková	Jméno:	Kristýna	Osobní číslo:	460990
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS), oddělení manažerských studií				
Studijní program:	Ekonomika a management				
Studijní obor:	Řízení a ekonomika průmyslového podniku				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:
Zaměstnanecké benefity ve firmě Leifheit s.r.o.

Název bakalářské práce anglicky:
Employee Benefits in Company Leifheit s.r.o.

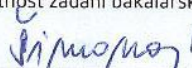


Pokyny pro vypracování:
Cílem bakalářské práce je analýza poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybrané organizaci. Přínosem práce je doporučení, jaké benefity budou pro společnost nejvýhodnější.
Osnova - I. ÚVOD; II. TEORETICKÁ ČÁST - motivace, stimulace, spokojenost; zaměstnanecké benefity; poskytování benefitů z hlediska zákonů, daní a jiných odvodů; benefity poskytované v ČR; III. PRAKTICKÁ ČÁST - představení společnosti; analýza benefitů poskytovaných ve společnosti; doporučení pro společnost; celkové zhodnocení; 4. ZÁVĚR

Seznam doporučené literatury:
MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017.
PELC, Vladimír, st. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha: Leges, 2011.
ČOPÍKOVÁ, Andrea, BLÁHA, Jiří a HORVÁTHOVÁ, Petra. Řízení lidských zdrojů, 2015.
Personalistika ...: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni .. Praha: ASPI, 2011.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
Ing. Klára Šimonová, MÚVS ČVUT v Praze, oddělení manažerských studií


Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5. 12. 2017 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2018
Platnost zadání bakalářské práce: 31.8.2019

 Podpis vedoucí(ho) práce
 Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry
 Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

- 4 - 04 - 2018

Datum převzetí zadání _____ Podpis studenta(ky) _____


HRUŠKOVÁ, Kristýna. *Zaměstnanecké benefity ve firmě Leifheit s.r.o.* Praha: ČVUT 2018. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 02. 05. 2018

Podpis:

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala především své vedoucí bakalářské práce paní Ing. Kláře Šimonové za poskytnuté odborné rady, informace, ochotu a trpělivost. Dále děkuji zaměstnancům podniku za poskytnutí veškerých informací pro vytvoření praktické části a za zhotovení oponentského posudku. Velice děkuji mé rodině a nejbližším, kteří mě podporovali nejen při vypracování této práce, ale během celého studia.

Abstrakt

Tato práce se zabývá zaměstnaneckými benefity. Teoretická část představuje nejprve pojmy motivace, stimulace a pracovní spokojenost, které souvisí se zaměstnaneckými benefity. Dále jsou představeny samotné zaměstnanecké výhody, jejich rozdělení, problémy, rizika a efektivita.

V praktické části jsou provedeny dvě analýzy na benefity, které poskytuje společnost Leifheit s.r.o. První analýza je provedena pomocí teorie pracovní motivace a druhá analýza využívá výpočty vedoucí ke zjištění daňové a odvodové výhodnosti (sociální a zdravotní pojištění). Přínosem pro společnost je zjištění, jaké benefity jsou nejvýhodnější.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, sociální a zdravotní pojištění, daň z příjmu, teorie pracovní motivace, motivace, stimulace, pracovní spokojenost

Abstract

This work is about employee benefits. The theory part introduces terms motivation, stimulation and work satisfaction, which are related to employee benefits. After that employee benefits are presented, also its partition, problems, risks and efficiency.

In the practical part are made two analysis of benefits, which company Leifheit s.r.o. provides. First analysis is made with theory of work motivation and second analysis is made with tax and insurance rate convenient. Asset for company is finding which benefits are the most convenient.

Key words

Employee benefits, social and healthy insurance, income tax, theory of work motivation, motivation, stimulation, work satisfaction.

Obsah

Úvod.....	5
Metodika	6
1 MOTIVACE, STIMULACE, SPOKOJENOST	9
1.1 Motivace versus stimulace, pracovní spokojenost.....	9
1.2 Motivace pracovníků.....	11
1.3 Východiska a cíle pracovní motivace v řízení podniku	11
1.4 Stimulační prostředky v pracovní motivaci	12
1.5 Motivační program podniku	13
2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY.....	14
2.1. Představení zaměstnaneckých benefitů	14
2.2 Význam zaměstnaneckých benefitů.....	15
2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů.....	16
2.3.1 Členění z hlediska cílových skupin	16
2.3.2 Členění benefitů na fixní a pružné benefity.....	17
2.3.3 Členění benefitů z věcného hlediska.....	20
2.3.4 Členění z hlediska času.....	20
2.3.5 Členění z hlediska charakteru výdajů u zaměstnavatele	21
2.3.6 Členění z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance	21
2.3.7 Členění z hlediska daňových dopadů	21
2.4 Problémy, efektivita a rizika zaměstnaneckých benefitů	23
2.4.1 Problémy benefitů	23
2.4.2 Předpoklady zvýšení efektivity zaměstnaneckých výhod.....	23
2.4.3 Benefity jako péče o zaměstnance nebo jako odměňování?	26
2.4.4 Rizika benefitů.....	26
3 POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ Z HLEDISKA ZÁKONŮ, DANÍ A JINÝCH ODVODŮ	27

3.1 Poskytování benefitů z hlediska zákonů	27
3.2 Poskytování benefitů z hlediska daní	29
3.2.1 Daň z příjmu z pohledu zaměstnavatele	29
3.2.2 Daň z příjmu z pohledu zaměstnance	29
3.2.3 Daň z přidané hodnoty ze strany zaměstnavatele	30
3.3 Poskytování benefitů z hlediska odvodů.....	30
3.3.1 Pojistné hrazené zaměstnavatelem	30
3.3.2 Pojistné hrazené zaměstnancem	30
4 POSKYTOVANÉ BENEFITY V ČESKÉ REPUBLICĚ	31
4.1 Příspěvek na stravování.....	31
4.2 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance	32
4.3 Dary a zvýhodněné ceny	33
4.4 Kultura, sport a rekreace	33
4.5 Ochranné pracovní prostředky a pracovní oblečení.....	34
4.6 Doprava do zaměstnání	35
4.7 Shrnutí teoretické části.....	35
5 SPOLEČNOST LEIFHEIT S. R. O.	37
5.1 Představení společnosti	37
5.2 Současný systém benefitů ve společnosti	38
5.2.1 Příspěvek na stravování.....	39
5.2.2 Příspěvek na dopravu	39
5.2.3 Poskytování pracovního oděvu a příspěvek na jeho údržbu	40
5.2.4 Příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění	40
5.2.5 Jeden týden dovolené nad rámec zákona	41
5.2.6 13. plat.....	41
5.2.7 Odměny při osobních a pracovních výročích.....	42

5.2.8 Poukázka Cadhoc	42
6 TEORIE PRACOVNÍ MOTIVACE.....	42
6.1 Maslowova teorie motivace.....	43
6.1.1 Pokrytí pyramidy benefity poskytovanými společnostmi.....	44
44	
6.2 Herzbergova motivační teorie dvou faktorů	46
6.2.1 Pokrytí dvoufaktorové teorie benefity poskytovanými společnostmi.....	46
7 BENEFITY Z HLEDISKA DAŇOVÝCH A JINÝCH ODVODŮ	48
7.1 Rozdělení benefitů poskytovaných společnostmi.....	49
7.2 Možnosti poskytování benefitů s ohledem na zaměstnance a zaměstnavatele.....	53
7.2.1 Příspěvek na stravování.....	53
7.2.2. Poskytování pracovního oděvu a příspěvek na jeho údržbu	55
7.2.3 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění	56
7.2.4 Odměny při osobních a pracovních výročích.....	57
7.2.5 Poukázka Cadhoc	59
7.2.6. Jeden týden dovolené nad rámec zákona	61
7.2.7 13. plat.....	61
7.2.8 Příspěvek na dopravu	61
7.2.9 Zavedení Cafeteria systému	62
7.2.10 Doporučení pro společnost	63
Závěr	66
Seznam použité literatury	68
Seznam obrázků	70
Seznam tabulek	71
Seznam příloh	72
Přílohy	73

Úvod

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity neboli výhodami. Zaměstnanecké výhody jsou peněžní nebo nepeněžní plnění, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům nad rámec mzdy. Je na samotném zaměstnavateli, jaké benefity se rozhodne svým zaměstnancům poskytovat, na výběr je z velkého množství dostupných služeb a zboží, od poskytování příspěvku na stravování až například po příspěvky na rekreaci nebo wellness.

S benefity souvisí daňová a odvodová politika, přesněji řečeno daň z příjmu fyzických a právnických osob a pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel musí znát přesně u každého benefitu, zda z jeho čerpání vyplývá pro podnik nebo pro zaměstnance povinnost daňového nebo pojistného odvodu.

Teoretická část bakalářské práce se zabývá nejdříve pojmy, které s benefity také souvisejí a jsou to pojmy motivace, stimulace a pracovní spokojenost. Dále jsou představeny zaměstnanecké benefity, jejich rozdělení, problémy, efektivita a rizika. Součástí teoretické části je i vysvětlení zaměstnaneckých výhod z hlediska zákonů, daní, a pojistných odvodů. Nakonec jsou představeny benefity, které se běžně využívají v České republice a které souvisí s podnikem Leifheit s.r.o., ze kterého byla čerpána data pro zpracování praktické části bakalářské práce.

V praktické části dochází nejprve k představení společnosti Leifheit s.r.o., ze které jsem čerpala informace pro vytvoření praktické části bakalářské práce. Podnik je známý v oblasti výroby pomůcek a nástrojů pro domácnost. V praktické části dochází k provedení dvou analýz, první oblastí analýzy je teorie pracovní motivace a druhou oblastí daňová a odvodová politika spojená s výhodami. Nejprve dochází tedy ke spojení zaměstnaneckých výhod, které podnik poskytuje, se dvěma teoriemi pracovní motivace. Přesněji s Maslowovou teorií motivace a Herzbergovou dvoufaktorovou motivační teorií. Přenesením benefitů na teorie motivace dojde ke zjištění, v jaké oblasti je výhod, které podnik poskytuje málo a naopak.

Dále jsou jednotlivé benefity popsány z hlediska daní a odvodových povinností (zdravotní a sociální pojištění). Ke každému benefitu je vytvořena jiná varianta plnění, aby mohlo dojít ke zhodnocení, která varianta je výhodnější.

Metodika

Metodika analýzy poskytovaných benefitů ve vybrané organizaci

Pro vytvoření analýzy je na prvním místě zjištění informací o předmětu, který se bude analyzovat. Z toho důvodu, aby bylo jasné, jaké aspekty se budou zjišťovat a poté následně mezi sebou například porovnávat. V této analýze poskytovaných zaměstnaneckých benefitů dojde k vytvoření přesněji dvou analýz. První analýza je provedena pomocí teorie pracovní motivace a druhá analýza pomocí finanční výhodnosti zaměstnaneckých benefitů. V obou případech musí nejprve před samotnou analýzou dojít k identifikaci všech zaměstnaneckých výhod, které organizace poskytuje svým pracovníkům.

Při analýze poskytovaných benefitů z hlediska teorie pracovní motivace se jedná o vybrání určité teorie pracovní motivace a na její rozdělení se převedou výhody, které podnik poskytuje. V tomto případě je to Maslowova teorie potřeb a Herzbergova dvoufaktorová teorie. Výsledkem je zjištění, v jaké oblasti je zaměstnaneckých benefitů málo a naopak. Společnost na základě této analýzy může vhodně reorganizovat nabídku poskytovaných výhod.

V případě analýzy finanční výhodnosti zaměstnaneckých výhod se benefity nejprve zařadí do jedné ze čtyř skupin. Do první a celkově nejvýhodnější skupiny patří benefity, které jsou pro podnik daňově účinnými (snižují mu základ daně z příjmu právnických osob) a zároveň se nezapočítávají do základu daně z příjmu fyzických osob. Druhá skupina benefitů obsahuje výhody, které nejsou daňově výhodné (podniku nesnižují základ daně z příjmu PO) a zároveň se nezahrnují do základu daně z příjmu FO. Třetí skupina jsou benefity, které nejsou daňově uznatelné ze strany podniku a na straně zaměstnance se zdaňují. Poslední skupinou jsou benefity, které jsou daňově výhodné pro podnik, ale na straně zaměstnance se opět zdaňují.

Dále se musí řešit, zda se hodnota benefitu započítává do vyměřovacího základu pro odvod na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Ve většině případů, pokud z benefitu nevyplývá povinnost daňového odvodu, není povinnost ani jiného odvodu na SP nebo ZP. Pro zjišťování všech těchto aspektů se používá jako zdroj literatura,

která se přímo zabývá zaměstnaneckými benefity. U každého zaměstnaneckého benefitu je vysvětleno, jaké odvodové povinnosti z něj vyplývají.

V další části dochází k samotnému výpočtu finanční výhodnosti. Pokud je benefit daňově nevýhodný zvyšuje základ daně pro výpočet daně z příjmu právnických osob a společnost následně z hodnoty benefitu odvede 19% daň. Z hlediska zaměstnance pokud se jedná o benefit, jehož hodnota se započítá do základu daně z příjmu FO, dochází k navýšení základu daně o hodnotu benefitu. Hrubá mzda zaměstnance se vynásobí 34 % (odvody, které za něj odvede zaměstnavatel - zdravotní pojištění 9 %, sociální pojištění 25 %) z tohoto výpočtu se získá superhrubá mzda, ze které se odvádí 15% daň. Následně z hodnoty hrubé mzdy zaměstnanec odvede 6 % na sociální zabezpečení a 4,5 % na zdravotní pojištění.

TEORETICKÁ ČÁST

1 MOTIVACE, STIMULACE, SPOKOJENOST

První kapitola bakalářské práce rozlišuje pojmy motivace, stimulace a pracovní spokojenost, které souvisí s poskytováním zaměstnaneckých benefitů. V další části se zaměřuje na pracovní motivaci, její stimulační prostředky, východiska a cíle. Kapitola pojednává i o motivaci samotných pracovníků a motivačním programu podniku.

1.1 Motivace versus stimulace, pracovní spokojenost

Motivace rozlišuje dva hlavní pojmy motiv a stimul. Motiv je vnitřní síla pocházející z psychiky například v podobě pohnutky. Může být důvodem nebo psychologickou příčinou určitého chování člověka. Motiv, který vychází z psychiky člověka, je ovlivňován i okolním prostředím. Na jednání osob ve většině případů nepůsobí pouze jeden motiv, ale celé jejich seskupení. Pojem motivace je často mylně označován jako synonymum ke slovu stimulace. Tyto dva pojmy jsou spolu ve velmi blízkém vztahu, ale není to jedno a to samé (Čopíková, Bláha, Horváthová, 2015, str. 52 podle Bedrnové, Jarošové, Nového a kol., 2012).

Motivace

Motivace samotná se odvíjí od vědomého nebo nevědomého nedostatku nějaké potřeby. Nedostatek potřeby vyvolává touhu potřebu uspokojit. S tím přichází na řadu vytyčování cílů a následných kroků, které povedou ke splnění. Pokud došlo k dostatečnému uspokojení potřeby, v budoucnosti se použije stejný způsob chování. V opačném případě se bude hledat nová cesta k uspokojení potřeby. V případě motivování lidí jde o naladění lidí na takový směr, který je pro nás vhodný a cílený. Jedná se o cíleně orientované jednání. Osoby jsou motivovány v případě, že věří, že postupy a jednotlivé kroky, které absolvují, povedou ke chtěnému cíli či odměně (uspokojí se jejich potřeby) (Čopíková, Bláha, Horváthová, 2015, str. 52).

Zdroje motivace:

- Potřeby – nedostatek, který vyvolává potřebu uspokojení. V případě neuspokojení potřeby dochází k negativním pocitům. Primární potřeby (biologické, fyziologické), sekundární (sociální, společenské a kulturní).

- Návyky (popřípadě zlovyky jako například kouření nebo alkohol) – opakovaný, naučený, někdy až zautomatizovaný způsob chování v určité situaci. Jsou výsledkem výchovy, procesu utváření člověka v průběhu života a sbírání životních zkušeností.
- Zájmy – zájem člověka o určité činnosti, objekty, většinou s delší dobou trvání. Zájmy se formují dle postupného vývoje člověka a jeho získaných zkušeností.
- Hodnoty a hodnotové orientace – individuální přiřazování hodnoty jevům, skutečnostem a předmětům. Pro každého jedince má každý předmět a jev jiný význam a jinou hodnotu. Mění se na základě vývoje osobnosti člověka. Základním prvkem je rodina a její okolní prostředí.
- Ideály – představa o tom, jak by něco mělo vypadat. Vyvíjí se na základě sociálních faktorů a utváření osobnosti (Čopíková, Bláha, Horváthová, 2015, str. 54).

Stimulace

Stimulací se označuje vnější, okolní působení na psychiku osoby. Po vhodném působení stimulu dochází ke změně procesů uvnitř mysli člověka včetně změny motivace, a tím pádem se mění jeho chování a jednání. Hlavní viditelná odlišnost mezi pojmy motivace a stimulace je místo působení. Stimul působí z vnějšího prostředí člověka většinou prostřednictvím záměrného působení jiné osoby. Jedná se o ovlivňování chování jiné osoby plánovanými zásahy. Pod pojmem stimul se vyznačuje vše, co může mít vliv na změnu motivace osobnosti (Čopíková, Bláha, Horváthová, 2015, str. 52 podle Bedrnové, Jarošové, Nového a kol., 2012).

Spokojenost s prací

Pojem vyjadřuje pocity a postoje, které zaměstnanci zauímají při výkonu práce a které ke své práci chovají. Pozitivní a příjemné názory vyznačují spokojenost s prací, naopak negativní a nepříjemné poznámky značí nespokojenost s prací či pracovními podmínkami. Míru spokojenosti ovlivňuje mnoho aspektů, například vnitřní i vnější motivační faktory, způsob řízení v organizaci, vztahy na pracovišti a jiné (Čopíková, Bláha, Horváthová, 2015, str. 59).

1.2 Motivace pracovníků

Motivy a stimuly jsou dvě hlavní složky, které personalista či manažer musí využívat společně, pokud chce správně a vhodně dojít k žádanému pracovnímu chování pracovníků. Pojem motivace se často nalezne ve spojení se spokojeností a pracovním výkonem. Vztah mezi nimi však nemusí být zas až tak roven, jak se tvrdí. Motivace je mnohem komplikovanější proces, a to je důvod, proč každý motivační postup musí být utvořen pro každého pracovníka zvlášť, aby se dosáhlo chtěného efektu. Motivace v tomto případě funguje jen tehdy, pokud se poznají správné individuální motivační faktory. Mezi faktory, které vedou k motivaci zaměstnanců, se řadí image podniku, schopnosti vedoucího, způsob odměňování, náplň práce, sociální výhody a jiné (Urbančová, Vnoučková, 2015, str. 99-100).

1.3 Východiska a cíle pracovní motivace v řízení podniku

V každé organizaci je jedním z cílů dostatek kvalitních a výkonných pracovníků, kteří se ztotožňují s posláním podniku. Pro dosažení je potřeba mnoho síly a práce všech jednotek, které se zařazují do řízení. Při tomto formování nesmí organizace opomenout postavení podniku ani fungování lidského činitele. Podnik nemůže své pracovníky chápat pouze jako nástroje, které mu slouží pro výrobu výkonu nebo služby. Musí je chápat jako bytosti, které myslí, jednají a mají své potřeby. Výsledky práce se projeví v pracovní spokojenosti zaměstnance. Pracovní spokojenost nemá přímý vliv na výkonnost, ale bere se jako něco, co k větší výkonnosti, ochotě a spolupráci pomůže. Na člověka, tedy pracovníka se podnik musí zaměřit jako na svůj hlavní, důležitý střed. V opačném případě dochází ke ztrátě zájmu pracovníků, což může vést až k poslední, nejhorší možnosti pro podnik, a to k odchodu zaměstnanců.

Personální útvar organizace má tedy více úkolů, které by měl provádět. Musí se dokonale orientovat v okolním prostředí podniku, kde se objevuje kromě jiných například trh s ostatními konkurenčními podniky nebo zákony a právní normy, kterými se podnik musí řídit. Tyto aspekty musí personální útvar respektovat, řídit se jimi a musí na ně vhodně reagovat. Sestavuje vnitřní směrnice, zásady a pravidla k tomu, aby docházelo k dostatečnému výkonu podniku a ke spokojenosti pracovníků (Dvořáková a kol., 2012, str. 216).

1.4 Stimulační prostředky v pracovní motivaci

Nejčastěji používané způsoby stimulace (vnitřní prostředí):

- Hmotná odměna – může mít podobu peněžní i nepeněžní. Jsou stanovena pravidla, která zlepšují stimulaci. Například musí fungovat přímost hmotné odměny a výkonu, odměna musí být co nejdříve po dokončení úkolu, odměna nesmí přicházet automaticky a jiné.
- Práce a její obsah – v případě, kdy pracovník chce dosáhnout chtěné pracovní pozice.
- Proces hodnocení – forma hodnocení nadřízeným, má velký vliv na to, zda se pracovník bude snažit o kvalitnější pracovní výkon nebo ne. Může zvolit formální hodnocení (veřejná pochvala na poradě), neformální hodnocení (když si nadřízený přijde pro radu podřízenému). Záleží jen na tom, kdo hodnotí, zda projev pochvaly bude pro pracovníka viděn jako stimulační aspekt.
- Skupinová nebo týmová forma – zde se může nalézt velký motivační aspekt, pokud se cíle skupiny ztotožňují s cíli jednotlivce.
- Pracovní podmínky – nepomáhají přímo ke zvýšení motivace, která by vedla ke kvalitnějšímu výkonu. Ale pokud dochází v této oblasti ke třeba jen krátkodobé nespokojenosti ze strany pracovníků, má to velký vliv na celkovou spokojenost pracovního týmu. Může docházet k úplnému odmítání podnikových cílů nebo dokonce k odchodu zaměstnance. Je důležité v pravidelných intervalech zjišťovat hodnocení pracovních podmínek ze strany svých zaměstnanců.
- Podniková kultura – vykonávaná profese může pomoci pracovníkovi ke ztotožnění s podnikovou kulturou. Někdy je těžké nalézt svou profesi a vhodnou organizaci, která by tuto profesi poptávala (Čopíková, Bláha, Horváthová, 2015, str. 63-64).

Způsoby stimulace (vnější prostředí):

- Image a goodwill - celkový názor na firmu z pohledu okolí, úroveň společenské odpovědnosti podniku.
- Makroekonomická situace státu - jediný pracovník tento proces sám ovlivnit nemůže, avšak je tímto procesem ovlivňován.
- Politická situace státu – například volby, legislativa a jiné.
- Rodina, její prostředí a vztahy – že na pracovní motivaci může mít rodina dva odlišné dopady. V rodině, kde jednotlivec je chválen a podporován, dochází k tomu, že pracovník chce podat ještě větší pracovní výkon, aby mohl být ještě více chválen. V opačném případě, kdy jednotlivci nikdo z rodiny nevěří a je ponížován, chce pracovník odvést opět co nejlepší výkon, aby každému dokázal, že on to zvládne (Čopíková, Bláha, Horváthová, 2015, str. 64).

1.5 Motivační program podniku

Předpokládá se, že zaměstnanci respektují a že se chtějí podílet na realizaci podnikových cílů a strategií. K tomu může pomoci motivační program podniku, který slouží k zaměření podniku na stimulaci svých pracovníků. Tvoří ho všechny možné stimuly, které mohou zaměstnance vést k lepším výkonům. Program musí zahrnovat aspekty, které jsou nějakým způsobem zásadní pro zaměstnance, například společenské postavení podniku, uplatnění a využití zaměstnanců, připravenost na změny, zdravotní, sociální a kulturní aspekty, vztahy.

Nejdříve se musí zjistit (například dotazníkem), jaká je úroveň spokojenosti zaměstnanců. Z výsledků se zjistí důvody pozitivních a hlavně negativních odpovědí. Stanoví se cíle, které zaměstnanci vyžadují, a určí se kroky, jak tyto cíle splnit. Hlavním úkolem je zvýšení výkonnosti podniku pomocí zvýšení spokojenosti a kvality výkonu samotných zaměstnanců (Krninská, 2012, str. 117-120).

2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

V této kapitole dochází k seznámení se zaměstnaneckými benefity, představení významu benefitů pro podnik. Výhody jsou dále členěny dle různých hledisek, jsou vyjádřena rizika a problémy, které se s výhodami spojují. Součástí kapitoly jsou i zásady, které vedou ke zlepšení efektivity výhod.

2.1. Představení zaměstnaneckých benefitů

Pojem benefit má význam historický a aktuální. V obecném pojetí se slovem benefit vyjadřuje další přidaná hodnota, oproti srovnání s jinými. Je to tedy bonus, který mám já a ostatní ne. V oblasti řízení lidských zdrojů se benefit využívá také k monitorování efektivity z hlediska zlepšování výkonu na pracovišti.

Zaměstnanecké výhody jsou v současné době velmi probíranou tematikou. Z důvodu, že ve většině případů jsou daňově výhodné, jsou velmi vyhledávané zaměstnavateli. Daňově výhodné znamená, že podnik má ze zákona možnost snížit si základ daně pomocí nákladů, do kterých se zahrnují právě daňově uznatelné benefity. Snížením základu daně z příjmu právnických osob se automaticky snižuje tedy i konečná daň odvedená státu (Pelc, 2011, str. 15-16).

Benefity představují jeden z více způsobů odměňování, kam patří také základní, pevná a pohyblivá (motivační) složka mzdy a příplatky. Obsahují pestrou nabídku prožitků (zboží a služeb nebo jiných způsobů péče o zaměstnance), které podniky poskytují svým zaměstnancům bezplatně, ačkoliv jinak by museli za ně platit.

Základní a výkonová složka mzdy se odvíjí na základě množství, kvality a způsobu vykonané práce, na psychických a fyzických možnostech a dovednostech pracovníka. Naopak zaměstnanecké výhody jsou částí rozsáhlejších pracovních podmínek podniku a nejsou v přímém spojení s výkonem pracovníka. Ve většině případů se uplatňují na základě pracovní, kolektivní nebo jiné smlouvy, mohou se poskytovat i na základě vnitřních stanovených pravidel uvnitř organizace (směrnice, předpis).

Pestrou nabídku výhod lze objevit hlavně u velkých podniků, malé podniky nabízejí jen malou nabídku benefitů, s menším rozsahem a pestrostí. V České republice benefity zauímají z hlediska nákladů cca 10 % mzdových nákladů a cca 5 % celkových personálních nákladů. Oproti srovnání s modernějšími a vyspělejšími zeměmi, které

patří do Evropské unie a jejich zaměstnanecké benefity dosahují pomalu poloviny mzdových nákladů firmy, je toto číslo malé (Personalistika, 2011, str. 394-395).

2.2 Význam zaměstnaneckých benefitů

Podniky pro motivaci pracovníků k odvedení lepší a kvalitní práce používají kromě pohyblivé složky mzdy zaměstnanecké bonusy, které mají také motivační aspekt. Jejich chtěným výsledkem je i to, aby pracovník přestal brát práci jen jako svoji práci a aby začal i přemýšlet o tom, jak dosáhnout lepších výsledků, aby podnik prosperoval ještě více (Pelc, 2011, str. 16-17).

V případě, kdy organizace zvolí vhodný systém zaměstnaneckých benefitů zároveň se správně určeným systémem odměňování svých pracovníků, je zde větší šance na zlepšení konkurenceschopnosti podniku vůči ostatním konkurenčním firmám. (Macháček, 2017, str. 1).

Výhody poskytované pracovníkům mohou být používány i jako prevence před problémy, které mohou nastat. Například pokud se zaměstnavatel obává, že by v podzimním a zimním období mohla nastat situace vysoké nemocnosti, a tím pádem hrozící velké finanční ztráty z hlediska velkých nákladů na nemocnost, rozhodne se poskytnout svým zaměstnancům ve formě benefitu přípravky pro prevenci proti nemocem nebo příspěvek na očkování proti chřipce a jiné formy podpory zdraví. Náklady, které vynaloží pro prevenci proti nemocem, jsou menší a výhodnější pro podnik než náklady, které by vynaložil v případě nemocnosti svých zaměstnanců.

V žádném případě se v systému zaměstnaneckých výhod nemůže objevit diskriminace. Zákon ukládá podnikům povinnost zacházet se všemi pracovníky rovně, ať už se jedná o pracovní podmínky, které platí uvnitř podniku, nebo odměňování za odvedenou práci zaměstnancem. Rovné zacházení s pracovníkem jako s každým jiným se nařizuje i při plnění peněžité hodnoty nebo při poskytování jiných peněžitých plnění. Neomlouvá se žádný druh diskriminace, ani její náznak nebo nepatrný projev. Rozdílné zacházení, pokud je to zřejmé z pracovní pozice a náplně práce, a pokud toto rozdílné zacházení je hlavním prvkem nezbytným pro výkon práce, se nepovažuje za náznak diskriminace (Pelc, 2011, str. 16-17).

2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Tato mimomzdová plnění poskytovaná zaměstnavatelem jsou v poslední době zaměřována na vyrovnávání velmi vytíženého pracovního života pracovníka a na jeho osobní život, na který většinou po práci nezůstává mnoho času. Proto se do poskytovaných zaměstnaneckých benefitů zařazují hlavně i volnočasové aktivity, které slouží k odreagování a načerpání nové síly pro lepší a efektivnější pracovní výkon a pro trávení více času s rodinou a příbuznými. Vyrovnáním pracovního a osobního života dochází u zaměstnance ke zvyšování a zlepšování nejen celkové spokojenosti s prací, ale i spokojenosti zaměstnance se sebou samým a se vztahy se svými podřízenými a nadřízenými.

Spokojený, odpočatý a správně motivovaný pracovník je výkonnější, což zlepšuje firemní výsledky. Systém odměňování pracovníků zaměstnaneckými výhodami přispívá k lepšímu povědomí okolí o organizaci. Pracovník bude chválit organizaci za možnost využití kvalitního benefitu, zároveň tím poskytne podniku reklamu zdarma a poslouží tím ke zlepšení image podniku.

V poslední době nabídka poskytovaných benefitů zahrnuje i výhody zaměřené na zlepšování a podporu zdraví a sportování. Zaměstnavatelé totiž zjišťují, že podpora zdravotního stavu a péče o zdraví zaměstnance je důležitá. Pomáhá ke snížení nemocnosti pracovníků a naopak ke zlepšení jejich výkonnosti. Zájem o zdraví zaměstnanců může firmě pomoci například z hlediska menších nákladů na nemocnost. Pokud zaměstnanci budou zdrava spokojeni se svým zdravotním a fyzickým stavem, odrazí se to i na jejich celkovém výkonu. Tento typ benefitů je v poslední době velmi vyhledávaný (Personalistika, 2011, str. 395).

2.3.1 Členění z hlediska cílových skupin

Cílové skupiny, na které se benefity zaměřují:

- Výhody poskytované individuálně jsou zaměřeny na určité osoby a jejich tíživé osobní situace (při neštěstí v rodině, živelných pohromách,...).
- Skupinové benefity se poskytují určitým skupinám pracovníků (služební vůz, úhrada dopravy do zaměstnání,...).

- V poslední řadě zbývají benefity, které jsou určeny pro všechny pracovníky a je jen na nich, zda benefit využijí (příspěvek na stravování, občerstvení na pracovišti,...).

Rozhodnutí o poskytnutí individuální péče v podobě individuálních benefitů, z důvodu tíživých osobních problémů, má na starosti nadřízený. Právě nadřízený by měl být vyškolen a poučen k tomu, aby dokázal rozpoznat z chování a jiných projevů zaměstnance, zda je jeho situace natolik vážná, aby zakročil. Měl by se umět rozhodnout, jaký druh pomoci zvolí pro pracovníka, aby co nejlépe vyšel vstříc jeho potřebám. Ve velkých podnicích jsou pro tyto případy stanoveny konkrétní osoby, které jsou na tyto problémy vyškoleny. Jsou to buď konzultanti přímo z podniku, nebo externí poradci.

Hlavním pilířem individuálně poskytovaných benefitů je důvěra, která se nejvíce hodí ve chvílích jako je vážná nemoc, smrt blízké osoby, problémy osobní, rozsáhlé pracovní problémy nebo problémy starších zaměstnanců.

Důležitou úlohu zde má i oddělení řízení lidských zdrojů, které má na starosti plánování, zlepšování a celkové řízení výhod poskytovaných větším skupinám pracovníků nebo všem pracovníkům v podniku. Nelehkou úlohou řízení lidských zdrojů v tomto případě je stanovení a kalkulace celkových nákladů, které souvisejí s poskytováním výhod zaměstnancům. Zajímají se dále i o zjišťování poptávky po určitých výhodách a dostupnost zajímavých benefitů v místě sídla podniku a jiné (Personalistika, 2011, str. 396).

2.3.2 Členění benefitů na fixní a pružné benefity

Fixní (plošný) způsob poskytování benefitů

Zaměstnavatelem jsou stanoveny ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě základní zaměstnanecké benefity s určením, že se jedná o zaměstnanecké výhody pro všechny zaměstnance. Pak už je jen na zaměstnanci, zda daný bonus využije nebo ne. Jedná se o takzvaný poukázkový systém. Do této skupiny se zařazují například mobilní telefony, možnost občerstvení, zdravotní péče, stravenky, dovolená nad rámec zákona, příspěvky na rekreaci nebo na vzdělání, úhrada kulturních a sportovních

aktivit, možnost slev z výrobků, příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění (Macháček, 2017, str. 2).

Flexibilní (pružný) způsob poskytování benefitů (cafeteria nebo kafeteria systém)

Při tomto způsobu poskytování organizace vymezí balíček zaměstnaneckých výhod a přitom stanoví roční limit bodů pro každého pracovníka (například dle počtu odpracovaných let v organizaci nebo dle pracovní pozice). Každý zaměstnanec si z tohoto balíčku výhod volí takové, které nejlépe využije. Pracovník tedy může v mezích svých bodů vybírat benefity, které se jemu samotnému budou nejvíce líbit (Macháček, 2017, str. 2).

Způsoby systému cafeteria:

- Způsob „bufet“ – seznam všech benefitů, které lze čerpat dle libosti v mezích svého zaměstnaneckého účtu.
- Způsob „jádra“ - jsou určeny benefity, které mohou využívat všichni zaměstnanci, a dále jsou stanoveny ty, které jsou dostupné například jen při určitých počtech bodů.
- Způsob „bloků“ - základem je rozdělení pracovníků do skupin, například mladí zaměstnanci, dospělí zaměstnanci, zaměstnanci senioři a jiné. Ke každé skupině jsou přiřazeny konkrétní nabídky výhod, které jsou nejvhodnější pro danou kategorii.

Od zpětné odezvy pracovníků, kteří využívají právě systém cafeteria, pochází výsledky, které jasně říkají, že systém poskytování zaměstnaneckých výhod pomocí cafeteria je lepší než systém plošný, především z důvodu větší volby výběru benefitů. Podnik, který nyní využívá fixní systém benefitů se proto nemusí obávat, že v případě přestupu na systém flexibilní by možnost čerpání výhod využilo méně pracovníků (Čopíková, Bláha, Horváthová, 2015, str. 124).

Výhody pružného systému:

- Dokáže uspokojit různorodé potřeby zaměstnanců a tím pádem napomáhá k dosažení některých cílů podniku, jako je například zvýšení výkonnosti, spokojenosti pracovníka, snížení neschopnosti.
- Je schopen rychle reagovat na vývoj poptávky pracovníků. Může tedy v krátkém časovém horizontu nabídku benefitů rozšířit nebo naopak zúžit. Pokud je tedy o některé výhody menší zájem, sníží náklady odstraněním daného benefitu.
- Pokud bude systém flexibilních výhod řešen pomocí informačních systémů, zjednoduší se proces čerpání benefitu a pro zaměstnance bude získání výhody snadnější (Macháček, 2017, str. 2).

Nevýhody pružného systému:

- Jednou z největších nevýhod je, že na uvedení tohoto flexibilního systému bude potřeba náročnější počáteční investice z hlediska práce, z důvodu hledání správných a vhodných benefitů z celkové nabídky, které nejvíc pracovníci využijí. Po nalezení vhodných výhod je potřeba zajistit smlouvy s dodavateli a dále řídit a kontrolovat náklady spojené s výhodami.
- Pro efektivní a správné fungování je potřeba i nadále se o systém starat. Znamená to, že podnik musí v určitých intervalech zjišťovat potřeby a přání pracovníka z hlediska výhod. Nesmí ani zapomenout na pozorování vývoje výhod u konkurence nebo na pravidelnou aktualizaci benefitů, stejně tak by neměl zapomenout informovat pracovníky o novinkách z hlediska nově nabízených benefitů (Personalistika, 2011, str. 398-399).

Poskytovaný benefit by měl nabízet nejen atraktivní výběr volnočasových aktivit, zboží

a služeb, ale měl by být rovnou moderním předmětem, který zaměstnanci zajistí volbu jeho benefitů dle vlastního uvážení a preferencí (Macháček, 2017, str. 2).

2.3.3 Členění benefitů z věcného hlediska

Benefity z věcného hlediska se člení na:

- Benefity, které jsou využívány často na pracovišti a souvisí s prací. Patří sem příspěvek na stravování, občerstvení na pracovišti, nadstandardní pracovní volno, vzdělávání a rozvoj nad rámec potřeb podniku (placené podnikem), doprava, příspěvek na dopravu.
- Hmotné předměty a pracovní pomůcky s ohledem na vykonávanou pracovní pozici a pracovní potřeby. Tyto předměty a pomůcky slouží i pro osobní potřebu. Jsou to výhody v podobě výpočetních technologií (mobil, notebook, tablet), zdarma služby operátorů, osobní automobil k soukromým účelům, příspěvek na oděvy, zlevněné nebo bezplatné bydlení.
- Benefity osobního a sociálního charakteru (popřípadě osobní finanční služby). Sem se zahrnuje zdravotní péče, příspěvek na dovolenou, finanční výpomoc, výhodné hypoteční úvěry, dárky a dárkové šeky, podnikové produkty za zvýhodněné ceny (Personalistika, 2011, str. 397).

2.3.4 Členění z hlediska času

Benefity z hlediska času se dělí na:

- Jednorázové nebo okamžité výhody jsou výhody nejkratšího trvání. Patří sem například sociální výpomoc nebo poskytnutí bezúročné půjčky.
- Krátkodobé benefity jako příspěvky na stravování a nápoje.
- Dlouhodobé výhody jsou výhody nejdelšího trvání, příspěvky na penzijní připojištění nebo životní pojištění (Pelc, 2011, str. 22).

Očekává se vývoj v oblasti poskytování výhod v České republice, kdy dojde z poskytování benefitů převážně krátkodobého charakteru (mobil, stravenky a notebook a jiné) ve prospěch poskytování bonusů dlouhodobých (zdravotní pojištění, ži-

votní pojištění, penzijní připojištění a jiné), jako je již nyní zvykem ve vyspělých zemích Evropské unie (Macháček, 2017, str. 2).

2.3.5 Členění z hlediska charakteru výdajů u zaměstnavatele

Benefity z hlediska charakteru výdajů u zaměstnavatele se dělí na:

- Finanční benefity - o nich se hovoří v případě, kdy podnik za použitou výhodu vynaloží finanční prostředky (například příspěvek na dovolenou).
- Nefinančními benefity se označují takové výhody, které jsou použity bez finančních výdajů na straně podniku (výrobky firmy za nižší ceny, automobil i pro osobní účely) (Pelc, 2011, str. 18).

2.3.6 Členění z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance

Benefity z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance se dělí na:

- Peněžní výhoda v případě, kdy pracovník obdrží finanční částku.
- Nepeněžní výhoda, kdy zaměstnanec finanční částku neobdrží. Řadí se sem zlevněné nebo zcela zdarma poskytované sportovní, kulturní nebo rekreační služby (Pelc, 2011, str. 18).

2.3.7 Členění z hlediska daňových dopadů

Daňová hlediska jsou jednou ze zásadních otázek v případě, kdy podnik začne řešit benefity. Protože výhody, které podnik umožňuje využívat zaměstnanci, pro něj mohou být nákladem, kterým si může snížit daňový základ (daňově uznatelný náklad). Na straně pracovníka může být výhoda osvobozena od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti (Personalistika, 2011, str. 399).

Možnosti, které mohou nastat:

- Benefit snižuje základ daně z příjmu právnických osob (je daňově uznatelným nákladem) a zároveň se nezapočítává ani do základu daně pro výpočet daně z příjmu fyzických osob. Sem se zahrnuje penzijní připojištění, životní pojištění, stravenky a jiné.
- Benefit nesnižuje základ daně z příjmu právnických osob (není daňově uznatelným nákladem), ale přitom není součástí základu daně z příjmu fyzických osob. Sem se začleňují benefity, jako jsou například nápoje na pracovišti, příspěvky na kulturní a sportovní akce.
- Poslední možností je takový benefit, kdy výhoda nesnižuje základ daně z příjmu právnických osob (není daňově uznatelná) a zároveň se zahrnuje do základu daně pro výpočet daně z příjmu fyzických osob. Sem patří například slevy z výrobků a jiné (Personalistika, 2011, str. 399).

Podnik by se při zjišťování, zda daný benefit poskytne i svým zaměstnancům, měl zabývat tedy hlavně o tyto otázky a odpovědi na ně:

- Zda se jedná o náklad, který snižuje základ daně z příjmu právnických osob.
- Zda je to benefit, který nevstupuje do výpočtu základu daně z příjmu fyzických osob.
- Zda se jedná o výhodu, která patří do vyměřovacího základu sociálního a zdravotního pojištění (Personalistika, 2011, str. 399).

„Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmu.“ (Macháček, 2017, str. 3)

2.4 Problémy, efektivita a rizika zaměstnaneckých benefitů

Následující kapitola představuje problémy, které souvisí s benefity a předpoklady pro zvýšení efektivity výhod. Dále pojednává o tom, zda se benefity považují za péči o zaměstnance nebo za jeden ze způsobů odměňování. Nakonec kapitola představuje rizika benefitů.

2.4.1 Problémy benefitů

Benefity jsou často pracovníky považovány jako automatická věc, která k práci patří, vnímají je již jako nárok. Nevnímají je jako nadstandardní péči ze strany zaměstnavatele a nevidí souvislosti mezi peněžním vyjádřením nákladů, které podnik musí za výhody vynaložit. Benefity nemají bezprostřední vliv na výkon práce zaměstnanců, ani se nemohou označovat za předměty, které by měly přímý motivační podnět. Ale v případě, kdyby podnik uvažoval nad jejich zrušením, by bylo obtížné je odstranit, protože pracovníci jsou na ně zvyklí a vyžadují je.

Dochází k neustálému zvyšování nároků na výhody ze strany pracovníků. U systému plošně poskytovaných benefitů dochází k nepružnosti. V případě mladého pracovníka nebudete takový velký zájem o penzijní připojištění jako u staršího zaměstnance, který odejde do důchodu dříve než mladý zaměstnanec.

Často jsou nabízeny zaměstnancům bez řádného promyšlení. Jsou doporučovány (nebo spíše nuceny) firmami, které se zabývají poradenskou činností. Poskytované benefity jsou vybrány na základě poskytování výhod v jiných podnicích nebo jsou jen jednoduše okopírovány z výsledků nejnovějších trendů. Neřadí se do nástrojů odměňování, které by byly vytvořeny na základě reálných potřeb podniku.

Dochází také k nespokojenosti v případě, kdy jejich poskytování určené jen pro skupinu pracovníků může někomu přidat jako nespravedlnost (Personalistika, 2011, str. 400).

2.4.2 Předpoklady zvýšení efektivity zaměstnaneckých výhod

Efektivita

Efektivita výhod se používá ve spojení benefitu, daní a pojistného, které z čerpání benefitu vyplývají. Nachází se zde nejen mnoho úrovní výhodnosti zaměstnaneckých

bonusů, ale také různorodých možností jejich kombinování. Možnosti kombinací se odvíjí od toho, zda daný benefit je daňově uznatelným nákladem, který snižuje základ daně, nebo zda se na straně pracovníka jedná o výhodu, která se nezapočítává do základu pro výpočet daně z příjmu fyzických osob. S tím je přímo v souvislosti pojistné, zda se opět výhoda přenáší do vyměřovacího základu pro výpočet odvodu sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění pracovníka (Pelc, 2011, str. 31).

Zásady pro zvýšení motivačního působení i celkové efektivity zaměstnaneckých benefitů:

- Určení cílů v podniku v motivační oblasti, sjednocení základů řízení lidských zdrojů, ze kterých mají právě zaměstnanecké benefity vycházet. Cílem může být například prevence proti nemocnosti v podobě očkovacích vakcín nebo stmelování pracovního kolektivu pomocí společných akcí.
- Je důležité mít aktuální přehled v trendech z hlediska zaměstnaneckých benefitů u svých pracovníků. Tento cíl splní dotazníkové šetření, které vyplní zaměstnanci podniku. Výsledkem jsou údaje o tom, co pracovníci nejvíce využívají, co postrádají a jaké výhody shledávají jako nevyužívané.
- Vhodné je v pravidelných intervalech sledovat poskytované zaměstnanecké benefity u konkurence. Nejvhodnějším způsobem je vyhledat a porovnávat ty organizace, které působí nejlépe ve stejném odvětví nebo sídlí ve stejném regionu a podobně.
- Účinná komunikace v oblasti poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Podnik správným způsobem musí dostatečně informovat své pracovníky o nabídce poskytovaných benefitů. V opačném případě dochází k tomu, že zaměstnanci nejsou zcela seznámeni se všemi výhodami, které by mohli čerpat.
- Pozorování nových trendů v oblasti zaměstnaneckých výhod, s tím spojené přidávání nových žádaných benefitů a odstraňování starých nežádoucích.
- Poslední zásadou je využívání outsourcingu zaměstnaneckých benefitů, hlavně u flexibilně poskytovaných výhod. Pokud by se administrativa spojená s benefity převedla na externí dodavatelskou firmu, z důvodu snížení nákladů právě na administrativu, bylo by to efektivní především u menších podniků (Personalistika, 2011, str. 401).

Aspekty při rozhodování o možnosti outsourcingu Cafeterie:

- Komparace peněžních vyjádření spotřeby (nákladů), která souvisejí s poskytováním benefitů, mezi outsourcingem a vlastní administrativou. Řadí se sem náklady na údržbu, na počáteční investici, správu a jiné.
- Zjištění, zda externí společnost kromě správy zaměstnaneckých výhod zahrnuje do svých služeb i poradenskou činnost a zda provádí průzkum trhu.
- Zda se do služeb specializované externí společnosti řadí i seznam vhodných dodavatelů, zařizování a spravování smluv s nimi, poskytování informací o daňových náležitostech, spolupráce s daňovými poradci.
- Při outsourcingu musí být přísná bezpečnost a ochrana osobních údajů včetně celkové bezpečnosti systému.
- V možnostech externí společnosti nesmí chybět schopnost rozšiřovat seznam poskytovaných benefitů a jejich dodavatelů.
- Výhodou je záruka za časový úsek mezi objednáním výhody a jejího využití neboli čerpání.
- Zjištění, zda je daňově přípustné vyměnit určitou část mzdy za body do cafeteria systému.
- Jak je veden systém výhod, například pomocí poukázek, karet a jiných.
- Jednoduchost a snadnost práce se systémem ze strany nejen zaměstnavatele, ale i zaměstnance.
- Zda poradenské služby jsou umožňovány i pro samotné pracovníky (e-mail, poradenství,...).
- Jaká je doba trvání zavedení systému a jeho celkové fungování uvnitř organizace (Personalistika, 2011, str. 402).

Vhodné je vytvoření alespoň základního rozboru, který má za cíl zjistit, jaká je návratnost vynaložených výdajů na poskytování zaměstnaneckého benefitu. Nejdříve si musí určit cíle neboli přínosy, které očekává od zavedení možnosti čerpání výhod. Kromě toho si musí provést kalkulace přímých a nepřímých nákladů souvisejících právě s poskytováním zaměstnaneckých benefitů a zajistit hodnocení efektivity před jejich zavedením a po jejich zavedení. U služeb, které se týkají vzdělání a podobně, je

vhodné zařadit informace o jejich odpovědném využívání. Například v případě, kdy dojde k ukončení pracovního poměru, by došlo ke kompenzaci nákladů vynaložených na čerpání výhod (Personalistika, 2011, str. 403).

2.4.3 Benefity jako péče o zaměstnance nebo jako odměňování?

Z hlediska výhod jako nástroje odměňování zde působí nízká nákladová efektivita, jejíž příčina je to, že výhody, které organizace poskytuje, ne vždy vyhovují všem pracovníkům. Někdo tedy výhody využívá a někdo vůbec. Poskytované výhody často nekorespondují s reálnými žádostmi, přáními a potřebami pracovníků.

Nízká efektivita výhod má, pracovníků nebo jako způsob péče o pracovníky. Pokud mají pracovníci o výhodu zájem až takový, že by si ji obstarali a zaplatili za ni sami, pokud by nebyla součástí poskytovaných výhod, jedná se o odměňování (předměty poskytované pro pracovní i osobní potřebu). V tomto případě využívání výhod nemá přímý účinek na růst výkonu, ale může dopomoci k udržení pracovníka v podniku. Ještě více je tato pomoc umocněna v případě, kdy benefit neposkytují ostatní firmy.

V případě, kdy by si zaměstnanec tuto výhodu nepořídil sám od sebe, nebo pokud by ji vůbec nemohl v prostředí, kde se směňuje zboží a služby najít, se jedná o péči o zaměstnance. Jedná se o statky a služby, u kterých organizace počítá s tím, že budou mít dlouhodobý účinek na výkon a kvalitu odvedené práce zaměstnance a jeho spokojenost v osobním životě (vzdělávací programy, zdravotní služby,...) (Personalistika, 2011, str. 402).

Šedá zóna

Je označení pro prostor, kde se nachází většina poskytovaných výhod. Je to místo mezi oběma skupinami. V organizaci fungují jako prostředek pro snížení základu daně a pro své pracovníky je nabízejí k čerpání pro zkvalitnění jejich života. Tyto benefity poskytují bez stanovených cílů, které by jim jejich využívání mělo přinést. Ačkoliv pracovníci o tyto výhody ve skutečnosti zájem moc nemají, z důvodu bezplatnosti je nakonec využívají (Personalistika, 2011, str. 402- 403).

2.4.4 Rizika benefitů

Největší riziko při poskytování benefitů představuje chybné přenesení daňových a odvodových zákonů, k čemuž dochází i ze zcela přímých úmyslů (obcházení záko-

na). Důsledkem špatného výkladu zákona jsou postihy jako například dodanění. Aby docházelo k daňově a pojistně výhodnému využívání benefitů, je důležité pohybovat se v rámci, které zákon nastavil. K daňové bezpečnosti dochází pouze v případě, kdy jsou využívány všechny zákonem stanovené podmínky a nevyžívají se prostředky, které fungují mimo zákon. kromě jiných, jeden základní problém, a to takový, že není zcela určeno, zda se výhody mají řídit jako nástroj pro odměňování

Systémy zaměstnaneckých benefitů nabízejí pracovníkovi splnit různorodou škálu jeho potřeb a přitom podniku umožňují rychle a jednoduše reagovat na vývoj požadavků zaměstnanců. Jejich velkým záporem je daňová a odvodová náročnost, která se za poskytováním výhod skrývá, což většinou netuší ani samotní zaměstnavatelé. Široká nabídka výhod v sobě může shromažďovat daňově a odvodově různé povinnosti. Výsledkem je jejich celková daňová a odvodová složitost a obtížnost.

Klamné reklamní prostředky poukazující na jednoduchost využívání například poukázek mnohdy nevyprávějí o pravdivé skutečnosti. Ukrývá tím pádem před zaměstnanci

a zaměstnavateli daňové a jiné hrozby, které mohou nakonec vyplynout z poskytování benefitů. Proto je velmi důležité vždy důkladně zjistit jaké daňové a pojistné aspekty se k jaké výhodě vážou (Pelc, 2011, str. 31-32).

3 POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ Z HLEDISKA ZÁKONŮ, DANÍ A JINÝCH ODVODŮ

V této kapitole jsou představena hlediska, která jsou spojena s poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Jedná se o zákony, které upravují poskytování zaměstnaneckých výhod, a dále jsou to daňové a odvodové povinnosti, které se zaměstnaneckými výhodami souvisejí.

3.1 Poskytování benefitů z hlediska zákonů

Poskytování zaměstnaneckých výhod je usměrňováno pomocí právních zákonů a předpisů. Každý podnik je musí dodržovat a řídit se jimi, aby docházelo k zákonnému

čerpání zaměstnaneckých benefitů a jejich následnému správnému daňovému a pojistnému odvodu (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 7).

V souvislosti s poskytováním benefitů a jejich následnou daňovou a odvodovou politikou souvisí tyto zákony:

- „zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 267/2014., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů“ (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 7).

Všemi těmito předpisy se musí každá organizace řídit, pokud nechce být postihována za nesprávné poskytování výhod, které se projeví špatně nastavenými odvody daní a pojistného na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. V podniku musí fungovat dokonalá znalost právních zákonů a předpisů. Nejčastěji diskutované jsou zákon o dani z příjmů, zákon o pojistném na sociální zabezpečení a zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Méně je znám zákon o fondu kulturních a sociálních potřeb (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 7).

Fond kulturních a sociálních potřeb

Většina podniků, které poskytují benefity svým zaměstnancům, spravuje k tomuto účelu fond kulturních a sociálních potřeb. Tento fond se využívá na hrazení sociálních výdajů (zaměstnaneckých benefitů). Má dvě složky příjmů, a to základní příděl do fondu (odvádí se pravidelně určité procento z tržeb) a jiné příjmy (například náhrady škod od pojišťoven). Je ze zákona povinné naplánovat rozpočet fondu a určit mož-

nosti čerpání. Zásady určují, v jakém případě je možné čerpat z fondu, v jakých intervalech a v jaké výši (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 8-9).

3.2 Poskytování benefitů z hlediska daní

Kapitola hovoří o povinnostech, které souvisí s poskytováním benefitů, jedná se o daň z příjmu právnické a fyzické osoby a daň z přidané hodnoty.

3.2.1 Daň z příjmu z pohledu zaměstnavatele

Ze strany zaměstnavatele je důležité, aby měl přehled o tom, zda zaměstnanecká výhoda je pro něj daňově uznatelný náklad (snižuje základ daně pro výpočet daně z příjmu právnických osob) nebo zda je to náklad daňově neuznatelný (nesnižuje základ daně pro výpočet daně z příjmu právnických osob). Daňově uznatelné náklady jsou například výdaje na pracovnělékařské služby, odborný rozvoj zaměstnanců, závodní stravování. Mezi nedaňové náklady se řadí například plnění v podobě příspěvků na kulturní a sportovní akce, hodnota nealkoholických nápojů (mimo pitnou vodu a ochranné nápoje patřící do daňových). Patří sem i náklady nad stanovené limity a náklady nad rámec příjmu k uspokojování potřeb pracovníků (Dlabačová a kol. autorů, 2012, str. 4-5).

3.2.2 Daň z příjmu z pohledu zaměstnance

Na straně zaměstnance je důležité hlídat, zda se jedná o příjem, který se započítává do základu daně z příjmu ze závislé činnosti. Pokud ano, dále se zjišťuje, zda je to příjem, který může být od této daně osvobozen nebo není. V některých předpisech souvisí osvobození od daně s čerpáním z fondu kulturních a sociálních potřeb (v případě jeho absence záleží osvobození například na sociálním fondu nebo zisku po zdanění). Do nepeněžních plnění, která jsou osvobozena od daně z příjmu, se řadí mimo jiné například odborný rozvoj pracovníků, stravování zaměstnanců, příspěvky na sport, vzdělávání a rekreaci a jiné (Macháček, 2017, str. 8).

3.2.3 Daň z přidané hodnoty ze strany zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel neboli plátce používá přijaté zdanitelné plnění nejen při své ekonomické činnosti, ale například i pro osobní spotřebu zaměstnanců, nárok na odpočet daně z přidané hodnoty má pouze v poměrné výši, která se rovná jeho ekonomické činnosti. Další možností je zvolení nároku na odpočet v plné výši, anebo uplatnění nároku na odpočet a k tomu ještě část přijatelného zdanitelného plnění (používané pro osobní spotřebu) se začne označovat jako provedení služby nebo dodání zboží (Dlabačová a kol. autorů, 2012, str. 6).

3.3 Poskytování benefitů z hlediska odvodů

Tato kapitola pojednává o zákonných pojistných odvodech na zdravotní a sociální pojištění, které souvisí s poskytováním benefitů a týká se zaměstnance i zaměstnavatele.

3.3.1 Pojistné hrazené zaměstnavatelem

Zaměstnavatel musí vědět, zda se zaměstnanecký benefit započítává do vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Pokud ano, představovala by tato situace další náklad (25 % sociálního zabezpečení a 9 % zdravotní pojištění, celkem by tedy byly náklady vyšší o 34 %), což je nákladnější než v případě daně z příjmů právnických osob, jejíž výše je „jen“ 19 % (Dlabačová a kol. autorů, 2012, str. 5-6).

3.3.2 Pojistné hrazené zaměstnancem

Vyměřovací základ je stejný jako v případě odvodu pojistného za zaměstnance zaměstnavatelem. Skládá se z úhrnu příjmů, které podléhají zdanění z příjmu fyzických osob v České republice, nejsou od daně osvobozeny a jsou zúčtovatelným příjmem (plnění v peněžní i nepeněžní formě nebo v podobě zaměstnanecké výhody). Dá se říci, že pokud příjem podléhá dani z příjmu, tak následně podléhá i odvodům zdravotním a sociálním. V případě odvodu na sociální zabezpečení odvádí zaměstnanec 6,5 %. Při odvodu na všeobecné zdravotní pojištění se hradí částka 4,5 % (Dlabačová, 2012, str. 6).

4 POSKYTOVANÉ BENEFITY V ČESKÉ REPUBLICE

Tato kapitola představuje benefity, které mají souvislost s praktickou částí bakalářské práce a s podnikem, ze kterého jsem čerpala informace. Jsou to například nejvíce využívané benefity v podobě příspěvku na stravování. Další zaměstnanecké výhody, které se využívají v České republice (například přechodné ubytování) jsem zařadila jako přílohu č.1 do kapitoly Přílohy. U každé výhody je vysvětleno, jaké povinnosti z ní vyplývají pro zaměstnance a pro zaměstnavatele.

4.1 Příspěvek na stravování

Zaměstnanec

V případě příspěvku na stravování se jedná o příjem nepeněžní, který je na straně zaměstnance osvobozen od daně. Ze zákona je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob hodnota stravování poskytovaného ve formě nepeněžního plnění ke spotřebě na pracovišti anebo v rámci zajištění stravování u jiných subjektů. Pokud je poskytována stravenka, zdarma nebo za částku nižší než je její nominální hodnota, je celá (nominální) hodnota osvobozena od daně z příjmu. V případě peněžního příspěvku (např. peněžní částka zahrnutá do mzdy) je to peněžní příjem, který od daně osvobozený není (odvádí se i pojistné) (Macháček, 2017, str. 46).

Zaměstnavatel

Z pohledu zaměstnavatele a daňové účinnosti nákladů poskytovaných na stravování se řeší dvě možnosti. První možností je poskytování stravování ve vlastním zařízení a druhou možností je poskytování stravování prostřednictvím jiných subjektů (Macháček, 2017, str. 47).

Ve vlastním zařízení

Dle zákona jsou daňově účinnými náklady veškeré vynaložené výdaje na fungování a provoz tohoto zařízení. Nezařazují se sem výdaje na potraviny spotřebované, ty jsou daňově neúčinné. Výdaje na potraviny může hradit zaměstnavatel (daňově neuznatelný náklad), pracovník nebo fondy na to určené. Výnosy od pracovníků za potraviny

do výše výdajů na potraviny nepodléhají dani z příjmu na straně podniku (Macháček, 2017, str. 47-48).

Prostřednictvím jiných subjektů

Stravování v zařízení jiného provozovatele, dovážení stravy a výdej ve vlastním zařízení, stravování v restauračních zařízeních, v provozovnách veřejného stravování (stravenky), vlastní zařízení pronajaté - tyto varianty se považují za stravování prostřednictvím jiných subjektů. Za daňově účinný se označuje příspěvek pouze na jedno jídlo za jednu směnu. Poskytování stravenek ze strany podniku se označuje jako stravování prostřednictvím jiných subjektů (cena jídla u stravenky je jmenovitá hodnota poskytované stravenky). Daňově uznatelné jsou příspěvky až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu. Je možné je uplatnit jako daňový výdaj jen pokud byl pracovník za danou směnu přítomný v práci alespoň 3 hodiny. Příspěvek na další jedno jídlo je možné uplatit jako výdaj v případě, kdy délka jeho směny i s povinnou přestávkou přesáhne 11 hodin (Macháček, 2017, str. 49-50).

4.2 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance

Zaměstnanec

Od daně je osvobozena částka po součtu nejvíce 50 000 Kč za rok v případě příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem, příspěvku na doplňkové penzijní spoření nebo příspěvku na životní pojištění. Musí být splněny stanovené podmínky - v případě příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění je to výplata až po 60 kalendářních měsících, nejdříve v 60 letech a po smrti má právo na plnění jiná osoba. Všechna tato připojištění, spoření a pojištění se sledují spolu s jejich limitem 50 000 Kč u jednoho zaměstnavatele (pokud má pracovník více zaměstnavatelů, sleduje se limit u každého zvlášť). Pokud dojde k převýšení tohoto limitu, dojde k přesunutí této částky do základu daně ze mzdy. V případě, že příspěvky jsou poskytnuty přímo v peněžní formě zaměstnanci, nelze je uplatnit jako daňové výhody a bude se zdaňovat zároveň s jeho mzdou (Macháček, 2017, str. 58-60).

Zaměstnavatel

Všechny příspěvky hrazené zaměstnavatelem zaměstnanci, jako je příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance, jsou daňově účinné v jakékoliv jejich výši a nepřihlíží se k tomu, zda je tento příspěvek u pracovníka osvobozen od daně nebo ne (Macháček, 2017, str. 61).

4.3 Dary a zvýhodněné ceny

Zaměstnanec

Jedná o příjem, za jehož hodnotu se označuje hodnota zjištěná dle zákona o oceňování majetku nebo cena, za kterou by jej jiné osoby pořídily. Pokud by se jednalo o koupi se zvýhodněnou cenou, je příjmem rozdíl mezi skutečnou placenou částkou a cenou zjištěnou dle zákona nebo opět cenou, za kterou by nakoupily dané osoby. Odvádí se daň, sociální i zdravotní pojištění (Dlabačová, 2012, str. 18).

Dle § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP dary peněžní i nepeněžní, které zaměstnanec obdrží k pracovním nebo životním výročím, jsou také zdanitelným příjmem. Výjimku tvoří nepeněžní dary do celkové výše 2 000 Kč, které zaměstnavatel nezahrnul do daňových nákladů (E-cons, © 2018).

Zaměstnavatel

V případě daru se jedná o nedaňový náklad z důvodu, že je to výdaj na reprezentaci (občerstvení, pohoštění a dary). Za dar se neoznačuje reklamní nebo propagační předmět (představující jméno, ochrannou známku, zboží nebo služby poskytovatele), jehož cena není vyšší než 500 Kč bez DPH a zároveň nepodléhá spotřební dani (kromě vína) (Macháček, 2017, str. 121).

Pokud se jedná o slevu z ceny výrobku, jsou výrobní náklady daňově účinné. Jsou to náklady spojené s poskytnutím služeb pracovníkovi, nákupní cena zboží nebo daňová zůstatková cena hmotného majetku prodaného se slevou. (Macháček, 2017 str. 162).

4.4 Kultura, sport a rekreace

Zaměstnanec

Do základu pro výpočet daně se nezařazuje nepeněžní plnění v podobě pořízení zboží a služeb zdravotních, léčebných a hygienických, pořízení prostředků na předpis,

použití rekreačních, tělovýchovných a sportovních zařízení, příspěvek na kulturní či sportovní akce, příspěvek na tištěné knihy a jiné. K pořízení musí docházet z FKSP (fondu kulturních a sociálních potřeb) nebo ze zisku po zdanění nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Rekreační (zahraniční, tuzemsko) nepodléhá dani do hodnoty nejvýše 20 000 Kč za celé zdaňovací období. Další možností nepeněžního plnění je zde poskytnutí poukazů, vstupenek, permanentek atd. přímo zaměstnanci nebo rodinným příslušníkům (příbuzenský vztah, manželství, soužití). Výše poskytování příspěvku na kulturu a sport není omezena z hlediska daně. Jen u rekreace se musí hlídat částka 20 000 Kč, poté by došlo ke zdanění a odvodu pojistného (Macháček, 2017, str. 125-127).

Zaměstnavatel

U zaměstnavatele jsou poskytované příspěvky na kulturu, sport a rekreaci pouze daňově neúčinné. To znamená, že jsou to výdaje, které se označují jako nedaňové náklady

a zaměstnavateli nesnižují základ daně, ze kterého bude následně odvádět daň z příjmu právnických osob (Macháček, 2017, str. 127-129).

4.5 Ochranné pracovní prostředky a pracovní oblečení

Zaměstnanec

Jedná se především o poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (předměty chránící pracovníky před riziky), dezinfekčních a mycích prostředků. Jedná se o příjem, který je osvobozen od daně z příjmu, pokud se nejedná o plnění v rozsahu vyšším, než stanovují předpisy. Stejně tak i v případě poskytování stejno-
krojů, pracovního oblečení a obuvi, nebo přispívání na jejich údržbu (nebo údržbu ochranných osobních pracovních pomůcek) se jedná o příjem, který nepodléhá dani z příjmu ze závislé činnosti, pokud se nejedná o plnění v rozsahu vyšším, než stanovují předpisy (Brychta, Vychopeň, 2017, str. 68).

Zaměstnavatel

Pokud dochází k poskytování osobních ochranných pracovních, dezinfekčních a mycích prostředků dle podmínek nařízení vlády, může tento výdaj vést zaměstnavatel jako daňově účinný náklad. V případě nesplnění těchto podmínek (i kdyby bylo stanoveno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech) by se výdaj stal daňově neúčinným. Stejně tak i v případě poskytování stejno-
krojů, pracovního oblečení a

obuvi nebo přispívání na jejich údržbu se jedná o daňový náklad. Pokud by došlo opět k převýšení hranic vymezení, jedná se o nedaňový náklad, i kdyby tak bylo uvedeno v kolektivní smlouvě nebo v jiném vnitřním předpisu (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 30-31).

4.6 Doprava do zaměstnání

Zaměstnanec

U bezplatných nebo zlevněných jízdenek, které poskytuje zaměstnavatel působící v oblasti veřejné dopravy zaměstnancům nebo rodinným příslušníkům, se jedná o benefit, který je osvobozen od daně z příjmu. Naopak pokud se jedná o ostatní zaměstnance, zajištění dopravy do a ze zaměstnání nebo její úhrada není osvobozena od daně. Stejně tak i v případě, kdy je provozována doprava bezplatně, se jedná o nepeněžní příjem v hodnotě ceny, za kterou se hradí veřejná doprava (Macháček, 2013, str. 134).

Zaměstnavatel

Podnik si veškeré tyto náklady, ať už přímo na poskytování nebo hrazení dopravy do a ze zaměstnání, může označovat jako daňově účinné, pokud tak bylo stanoveno v kolektivní smlouvě nebo v jiném předpisu (Macháček, 2013, str. 134-135).

4.7 Shrnutí teoretické části

Teoretická část bakalářská práce se zabývá nejprve pojmy motivace, stimulace a pracovní spokojenost a vztahy mezi nimi. Dále dochází k představení samotných zaměstnaneckých benefitů (členění, problémy, efektivita a jejich rizika) a vysvětlení povinností, se kterými každý benefit souvisí. Pojmy motivace, stimulace a pracovní spokojenost se spojí s benefity v praktické části v souvislosti s teorií pracovní motivace. Povinnosti, které vyplývají z čerpání benefitů (daň z příjmu a zákonné sociální pojištění), se v praktické části objeví při výpočtu finanční výhodnosti poskytovaných výhod.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 SPOLEČNOST LEIFHEIT S. R. O.

Značka Leifheit je díky svým kvalitním pomocníkům do domácnosti známá nejen v České republice, ale také v zahraničí, především v Německu, kde se zrodila.



Obrázek 1 Logo společnosti

(Dostupné z: <http://www.mesto-blatna.cz/obcan-a-podnikatel/zivot-v-obci/firmy-a-institute-pusobici-v-blatne/leifheit>)

5.1 Představení společnosti

Společnosti Leifheit má dlouholetou tradici již od doby svého vzniku v roce 1959 v Nassau. Jejími zakladateli byli Ingeborg a Günter Leifheit. Nejprve se firma zaměřovala na výrobu čističů koberců, a v průběhu času, když se začala rozrůstat o další podobné společnosti, se začala zabývat i výrobou jiných předmětů. Tyto předměty pro úpravu a úklid domácnosti, jako je například sušák nebo mop na vytírání podlahy, se staly velice známými výrobky. Firma dosáhla evropského vítězství na trhu v tomto odvětví a rozšířila svůj sortiment o kuchyňské a koupelnové výrobky (Leifheit, © 2018).

V roce 1994 vzniká firma Leifheit, s. r. o. se sídlem v jihočeském městě Blatná. Je vedena u Krajského soudu v Českých Budějovicích. Je dceřinou společností firmy Leifheit AG se sídlem v Nassau, tato společnost vlastní 100% podíl na základním kapitálu. Hodnota základního kapitálu je 126 000 000 Kč a byl celý splacen (eJustice, ©2012-2015).

V roce 1995 zde začíná produkce, předmětem činnosti je výroba bytových textilií a výroba drobných předmětů pro domácnost. Zákazníky jsou maloobchodní a velkoobchodní prodejci, hobby markety, internetoví prodejci (Leifheit, © 2018).

Společnost se snaží co nejméně zatěžovat svou výrobou životní prostředí. Proto dbá na třídění odpadu a jeho evidenci, likvidaci provádí zásadně dle zákona o odpadech. V současné době nemusí společnost platit poplatky za znečišťování ovzduší. V oblasti pracovních vztahů se snaží vytvářet příjemné pracovní prostředí, kontroluje dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti (eJustice, ©2012-2015).

5.2 Současný systém benefitů ve společnosti

V současné době společnost využívá pro poskytování benefitů systém plošný (fixní). Podnik tedy nenabízí možnost čerpání žádného benefitu flexibilním neboli pružným způsobem. V podnikové směrnicí je stanoveno společností, že každý zaměstnanec má stejné právo na čerpání výhody. Veškeré benefity jsou nabízeny pro všechny zaměstnance. Tímto způsobem poskytování benefitů se může předcházet nechtěnému efektu, který může nastat v případě systému flexibilního, kdy zaměstnanec má nárok jen na určité výhody, například dle dosaženého počtu bodů, a zaměstnanec s menším počtem dosažených bodů může závidět větší a lepší výběr z výhod spolupracovníkovi, který vlastní počet bodů větší.

Na druhé straně může dojít k nenaplnění potřeb a přání pracovníků, kteří žádají variabilitu a možnost vlastního výběru benefitu, který by byl pro ně nejvhodnější. V tomto případě nedochází ke zlepšování pracovní motivace, stimulace a pracovní spokojenosti pracovníka. Vhodnou možností by bylo zařazení flexibilního systému výhod, kdy by si zaměstnanec sám zvolil benefity, které by se mu zdály nejvhodnější a zároveň by přispěly k jeho lepší osobní i pracovní spokojenosti.

Společnost poskytuje fixním způsobem osm zaměstnaneckých benefitů, příspěvek na stravování, příspěvek na dopravu, poskytování pracovního oblečení a příspěvek na jeho údržbu, příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění, jeden týden dovolené nad rámec zákona, 13. plat, odměny při osobních a pracovních výročích a poukázku Cadhoc.

5.2.1 Příspěvek na stravování

Podnik neposkytuje stravování svým zaměstnancům prostřednictvím vlastního zařízení, ale prostřednictvím jiných subjektů. To znamená, že jídlo dováží z restauračního subjektu a poté jídlo pouze vydává ve vlastním zařízení ke spotřebě. Firma neposkytuje svým zaměstnancům stravenky. Cena oběda poskytovaného ve společnosti je 66 Kč. Zaměstnanec z obědu zaplatí 40 % z ceny, tedy 26,4 Kč formou srážky ze mzdy a zbylých 60 %, tedy 39,6 Kč, platí zaměstnavatel.

5.2.2 Příspěvek na dopravu

Zaměstnancům, kteří se sami dopravují do zaměstnání, zaměstnavatel poskytne příspěvek dle vzdálenosti, kterou dojíždějí. Příspěvek se vyplácí za odpracované pracovní dny zaměstnancům, kteří dojíždí do místa pracoviště. Výše příspěvku závisí na vzdálenosti kilometrů pracovníka od jeho bydliště do místa výkonu práce. V následující tabulce jsou uvedeny kilometry a příspěvky, které se za ně vyplácí. Nejmenší vzdálenost, za kterou náleží zaměstnanci příspěvek na dopravu, je 5 kilometrů, a poté je hodnota příspěvku postupně zvyšována s větším množstvím kilometrů.

Vzdálenost (km)	Příspěvek (Kč)
6 - 10	15
11 - 15	25
16 - 20	35
21 - 25	45
26 - 30	55
31 a více	65

Tabulka 1 Příspěvek na dopravu

Zdroj: interní dokumenty společnosti

5.2.3 Poskytování pracovního oděvu a příspěvek na jeho údržbu

Společnost poskytuje svým zaměstnancům více druhů pracovního oděvu, a to dle pracovní pozice, kterou zaměstnanec vykonává. Všichni zaměstnanci obdrží trička, mikiny, montérky, boty a rukavice. Zaměstnanci na pozici skladník dostávají navíc bundy, svářeči obdrží navíc kukly, zástěry a reflexní prvky. Každému pracovníkovi společnost poskytuje i příspěvek na údržbu pracovního oděvu v podobě takzvaného Clean šeku. Tento příspěvek je poskytován všem zaměstnancům v počtu 1 kus za každých odpracovaných 7,5 hodiny, u administrativních zaměstnanců za každých 8 hodin. Clean šek je poukázka v hodně 20 Kč, která náleží pracovníkovi za odpracovanou směnu. Poukázka slouží zaměstnanci na údržbu jeho pracovního oděvu v podobě nákupu čisticích a pracích prostředků. Zaměstnanci uplatňují tyto poukázky v síti smluvních prodejen.

5.2.4 Příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění

Po jednom roce trvání pracovního poměru náleží zaměstnanci měsíčně příspěvek na penzijní nebo životní pojištění ve výši 2 % základní mzdy. Pracovník má právo se o příspěvek přihlásit. V následující tabulce je přehled hodinových tarifů a následná 2% výše příspěvku, která vyplývá z měsíčního tarifu, který se získá výpočtem z hodinového tarifu. Hodinový tarif je v základní sazbě, k němu se připočítají ostatní položky, které tvoří základní hodinovou mzdu (prémie, osobní hodnocení).

Tarifní třída	Hodinový tarif	Sazba 2 %
1.	58	189
2.	60,9	199
3.	67,8	221
4.	75,2	245
5.	82,7	270
6.	89,1	291
7.	97,1	317
8.	105,1	343
9.	114,9	375
10.	125,3	409
11.	137,3	448
12.	148,2	483

Tabulka 2 Hodnota příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění v roce 2017

Zdroj: interní dokumenty společnosti

5.2.5 Jeden týden dovolené nad rámec zákona

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům týden dovolené nad rámec stanovený zákonem. Za týden se zde považuje 7 kalendářních po sobě jdoucích dní. Každý zaměstnanec musí tento týden dovolené vyčerpat, jinak hrozí společnosti po kontrole od úřadu práce pokuta.

5.2.6 13. plat

Na základě předběžného zhodnocení hospodaření v daném roce koncem listopadu rozhodne jednatel firmy o přiznání či nepřiznání 13. mzdy zaměstnancům. Hodnota je stanovena na základě hospodářských výsledků, společnost musí vykazovat výnosy. Vypočítává se určitým procentem na základě doby nemocnosti pracovníka z průměrného měsíčního výdělku (dělnické profese) a základního měsíčního platu (administrativní pracovníci).

V následující tabulce je zobrazena nemocnost a nárok, který za ni zaměstnanci náležejí z hodnoty 13. platu.

Nemocnost (dny)	Nárok z 13. platu (%)
0<3	70
3<5	50
5<10	10
10< xx	0

Tabulka 3 Nemocnost a nárok z 13. platu

Zdroj: interní dokumenty společnosti

5.2.7 Odměny při osobních a pracovních výročích

Zaměstnavatel poskytuje odměny při následujících pracovních výročích:

- desetileté jubileum – poukázka v hodnotě 1 000 Kč do podnikové prodejny,
- patnáctileté jubileum – Cadhoc šek v hodnotě 2 000 Kč,
- při 30., 40., a 45. narozeninách obdrží zaměstnanec poukázku do podnikové prodejny ve výši 500 Kč,
- při 50., 55., 60. a 65. narozeninách obdrží poukázku do prodejny ve výši 1 000 Kč.

Cadhoc šek je poukázka, kterou lze využít na nákup zboží a služeb v síti vybraných prodejen. Zaměstnanec si sám vybere, jaký produkt či službu za poukázku pořídí.

5.2.8 Poukázka Cadhoc

Každý zaměstnanec dostane před Vánoci poukázku Cadhoc v hodnotě 1 800 Kč. Tuto poukázku uplatní na nákup zboží a služeb v síti smluvních prodejen.

6 TEORIE PRACOVNÍ MOTIVACE

Cílem činnosti podniku jsou dostatečné výnosy, které budou odpovídat vloženým vstupům, vynaložené práci a úsilí. V tom případě se musí společnost zaměřit na ty činitele, kteří přeměňují tyto vstupy na výstupy. Jinak řečeno, musí se zaměřit na pracovní sílu, kterou zaměstnávají. Právě pracovníci podniku jsou nezbytnou součástí tohoto procesu a podnik by nemohl bez jejich existence fungovat. Z tohoto důvodu by mělo docházet k dostatečné péči o zaměstnance. V případě, že bude zaměstnanec spokojený, například díky vhodným pracovním podmínkám, je velká šance, že se zvýší jeho pracovní motivace k většímu výkonu a zároveň i pracovní spokojenost.

Jednou z možností, jak udělat pracovníka spokojenějšího, je vhodně sestavený systém poskytovaných benefitů společností. Pomocí zaměstnaneckých výhod se podnik může starat o pracovníka tím, že mu dopřeje požadované benefity. Každý zaměstnanec ale nemá úplně stejné faktory pro zlepšení pracovní motivace, záleží na každém individuálně. Proto není úplně lehké vytvořit pro každého pracovníka systém benefitů na míru.

Z hlediska pracovní motivace zaměstnance je tedy možným způsobem při hledání vhodného benefitu použití jedné z teorií zabývajících se motivací. Jednotlivé benefity, které společnost nabízí k čerpání, se přiřadí ke konkrétní teorii. Výsledkem je zjištění, v jaké oblasti výhody chybí nebo v jaké oblasti výhody přebývají. Následně dojde k reorganizaci poskytovaných benefitů. Pro zjištění, jaké benefity přebývají nebo naopak jaké druhy benefitů jsou nedostatečné u podniku Leifheit s.r.o., jsem použila Maslowovu teorii motivace a Herzbergovu motivační teorii dvou faktorů. Na každou teorii jsem přiřadila benefity, které společnost poskytuje pro zjištění, zda firma pokrývá všechny určené oblasti konkrétních teorií.

6.1 Maslowova teorie motivace

Pyramidu lidských potřeb sestavil v roce 1943 americký psycholog Abram Harold Maslow. Vytvořil teorii, že člověk má 5 základních úrovní potřeb, a aby mohl uspokojit potřeby (nedostatky) na vyšší úrovni, musí nejprve uspokojit ty nižší (Ekonomikon, ©2018).

Přiřazením poskytovaných výhod k určité úrovni se zjistí, v jaké oblasti je benefitů mnoho a v jaké oblasti naopak. Na základě tohoto výsledku se může dále společnost rozhodovat o vhodné reorganizaci poskytovaných benefitů.

6.1.1 Pokrytí pyramidy benefity poskytovanými společnostmi



Obrázek 2 Maslowova pyramida potřeb

(Dostupné z: <http://www.stremev.cz/naplneni-potreb-cloveka>)

Potřeby fyziologické

Na nejspodnější úrovni se nacházejí základní fyziologické potřeby jako pití a potrava. Do této kategorie se zařadí benefit v podobě příspěvku na stravování, který společnost poskytuje. Jinou výhodou, která se stará o fyziologické potřeby, podnik k čerpání pro své zaměstnance nenabízí.

Potřeby jistoty a bezpečí

Do 2. úrovně patří aspekty jako ochrana před náhlým ohrožením, například pojistka nebo výnosná práce a následné zabezpečení sebe a své rodiny. Z výhod poskytovaných společnostmi se sem zařadí benefity v podobě příspěvku na životní pojištění nebo penzijní připojištění, které mohou přinášet zaměstnanci pocit určité jistoty do budoucna. Zařadí se sem i výhody jako příspěvek na dopravu, který alespoň částečně pokryje výdaje na pohonné hmoty pracovníka v případě, kdy musí dojíždět do práce několik desítek kilometrů denně. Tento příspěvek může snížit obavy pracovníka, že právě tyto výdaje pohltí větší část jeho mzdy. Do úrovně potřeby jistoty a bezpečí patří i poskytování pracovních oděvů a příspěvek na jejich údržbu. Zaměstnanec jistě

ocenění vhodné pracovní oblečení a přitom nemusí mít obavy z velkých nákladů na častou údržbu tohoto oděvu.

Potřeby lásky a sounáležitosti

Do 3. úrovně potřeby lásky a sounáležitosti patří pocit, že člověk někam patří, že je někde vítán a že se může označovat za člena skupiny. Z hlediska benefitů poskytovaných společnostmi zde dochází k nedostatku, protože žádná z výhod, které společnost poskytuje, nepatří do této úrovně uspokojování potřeb.

Potřeby uznání a sebeúcty

Na této úrovni člověk očekává kladné ohodnocení jeho dosud odvedené práce a úsilí, očekává, že obdrží vhodným způsobem vyjádřené uznání. Do této kategorie se zařadí benefit v podobě odměny při osobních a pracovních výročích, 13. plat či Cadhoc poukázka. Výhoda v podobě 13. platu nebo poskytnutí Cadhoc poukázky nesouvisí přímo s pracovním výkonem zaměstnance, ale dává mu najevo, že společnost si váží jeho přítomnosti a poskytuje mu tím něco navíc, co pracovníka potěší.

Potřeba seberealizace

Pro uspokojení potřeb na této úrovni by mělo docházet u pracovníka k postupné realizaci jeho představy o tom, kým chce být, kým se může stát - v tomto případě na jaké pracovní pozici by se nejraději viděl. Postup seberealizace je ale velmi náročný, a proto by měl být doplněn vhodným procesem obnovy, relaxace a odpočinku pracovníka, jak po stránce fyzické, tak i psychické. Především k psychické regeneraci pomůže zaměstnanci benefit v podobě 5. týdne.

Na základě pokrytí jednotlivých úrovní teorie konkrétními benefity je patrné, že podnik z hlediska Maslowovy pyramidy potřeb poskytuje téměř v každé úrovni alespoň jeden benefit. Výjimku tvoří potřeba lásky a sounáležitosti, kam nelze zařadit žádnou z poskytovaných výhod, tím pádem tato úroveň zůstala neobsazená. Nejvíce se podnik zaměřil na potřebu jistoty a bezpečí a potřebu uznání a sebeúcty. Každé této potřebě odpovídají tři benefity.

Potřeba lásky a sounáležitosti - v pracovním kontextu se bude jednat především o pocit sounáležitosti, který je v pracovním kolektivu velmi důležitý. Proto by se podnik měl zaměřit na poskytování výhody, která by tento pocit vyvolala. Mohlo by se jednat

například o poskytování benefitu v podobě množstevních slev na společné kulturní akce či sportovní události, teambuildingové setkání nebo oslavy, kde by se spolupracovníci více poznali a navázali přátelské vztahy. Zde se projeví právě odlišné preference pracovníků, někteří by měli zájem především o kulturní aktivity, zatímco druzí by mě měli zájem o aktivity sportovní. Množstevní slevy na kulturní a sportovní akce je možné použít i pro trávení více volného času s rodinou a opět tak utužit vztahy uvnitř rodiny.

U potřeby seberealizace a následného adekvátního odpočinku, který vykompenzuje zaměstnanci vynaložené úsilí v práci, si zaměstnanec nemůže vybírat z nabízených benefitů. Je zde pouze jediný benefit v podobě 5. týdne dovolené. Zde by bylo opět vhodné provést reorganizaci a zavést možnost čerpání levnějších ozdravných, sportovních či wellness pobytů pro pracovníka a jeho rodinu.

6.2 Herzbergova motivační teorie dvou faktorů

Dvoufaktorovou motivační teorii vytvořil americký psycholog Frederick Herzberg. Tato teorie tvoří dva faktory, které působí na spokojenost a motivaci zaměstnance. První skupinou jsou hygienické faktory, jejich absence vede k nespokojenosti pracovníků, ale jejich přítomnost nevede přímo ke spokojenosti (pracovní podmínky, vztahy s nadřízenými a podřízenými). Druhou skupinou jsou motivační faktory, v případě absence těchto faktorů nedochází k nespokojenosti a jejich přítomnost vede ke spokojenosti zaměstnance a tím i k naplnění motivace pro lepší výkon (úspěch, uspokojení z práce) (Vedeme.cz, © 2005-2018).

6.2.1 Pokrytí dvoufaktorové teorie benefity poskytovanými společností

Na tyto faktory, které tvoří Herzbergovu dvoufaktorovou teorii, opět přiřadím benefity, které společnost poskytuje. Z výsledku bude patrné, zda je více benefitů z oblasti hygienické, tedy dissatisfactory, nebo motivační oblasti, tedy satisfactory.

Faktory hygienické (disatisfakory)	Faktory motivační (satisfakory)
pracovní řády, směrnice	výkon
technické vedení	uznání
pracovní podmínky	práce samotná
vztahy k nadřízeným	odpovědnost
vztahy ke spolupracovníkům	služební postup
osobní život	
výdělek	

Obrázek 3 Herzbergova dvoufaktorová motivační teorie

(Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/zaklady-managementu/vedeni-lidi-a-motivace>)

Faktory hygienické

Do první kategorie se zařadí poskytované benefity, které souvisí s pracovním řádem a směrnici a zároveň i s pracovními podmínkami. Patří sem tedy benefit v podobě příspěvku na stravování, příspěvek na dopravu, příspěvek na údržbu pracovního oděvu. Všechny tyto benefity zlepšují pracovní podmínky. Pro technické vedení není vhodný žádný z nabízených benefitů. Další částí, do které žádná z poskytovaných výhod nezasahuje, jsou vztahy k nadřízeným či spolupracovníkům. Výhod, které souvisí s osobním životem, mnoho není, zařadí se sem příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění nebo týden dovolené nad rámec zákona. Mezi výhody, které souvisí s výdělkem, se zařadí 13. plat, bylo by možné sem zařadit už zmiňovaný příspěvek na dopravu, který se započítává do mzdy.

Motivační faktory

Do této skupiny se zařadí z poskytovaných výhod pouze odměny při osobních a pracovních výročích. Dále by se sem zařadila pochvala a uznání, například od nadřízeného, za dobře odvedený výkon nebo pracovní postup na vyšší pracovní pozici.

Z pokrytí teorie benefity je jasné, že více výhod se nachází v kategorii faktorů hygienických. Přesto to ale neznamena, že by docházelo k úplnému naplnění spokojenosti zaměstnance. Ovšem na tuto skupinu benefitů se nesmí zapomínat a podnik se musí

starat o to, aby zde nadále byl pro zaměstnance připraven zajímavý seznam benefitů, které může čerpat.

Více než na výhodu ohledně technického vedení, kam se nezařadí žádný z nabízených benefitů, by se měl podnik zaměřit na oblast vylepšování vztahů s nadřízenými, podřízenými a na zlepšování kvality osobního života. Měla by se vytvořit nabídka výhod, které by mohly zlepšit a podpořit vztahy na pracovišti, ať už mezi nadřízenými a podřízenými, tak i mezi spolupracovníky. Z tohoto důvodu by bylo opět vhodné zavést možnost čerpání množstevně výhodných společných kulturních nebo sportovních aktivit, pořádání teambuildingových setkání nebo oslav.

Další částí, kde by mohlo dojít ke zlepšení, je v oblasti osobního života, kde pracovník nemá na výběr z výhod, které by se staraly o jeho odpočinek, relaxaci nebo život s rodinou. Řešením by bylo již zmíněné zavedení množstevních slev na kulturní, sportovní či jiné akce nebo zavedení výhod v podobě možnosti čerpání výhodných ozdravných či podobných pobytů (wellness a jiné).

Do druhé skupiny, tedy do faktorů motivačních, není možné zařadit mnoho výhod, které by mohly přispět ke zlepšení celkové dlouhodobé motivace pracovníka. Jedná se zde především o celkový přístup k práci podřízených, nadřízených a celkovému vedení, které ve společnosti panuje. Jedná se zde o správně udělenou pochvalu, ale i vhodně zvolenou kritiku, zaměstnanec ocení i kariérní postup. Tuto skupinu faktorů vylepší nejspíše jen celkový kolektiv firmy a způsob, jak jsou nastavené způsoby, metody práce a celková kultura společnosti a komunikace.

7 BENEFITY Z HLEDISKA DAŇOVÝCH A JINÝCH ODVODŮ

Pro přehlednější rozdělení jsem zvolila třídění benefitů dle daňových a jiných odvodů, které plynou pro zaměstnance a zaměstnavatele ze samotné povahy benefitu. Na základě rozdělení dochází k lepšímu přehledu o poskytovaných benefitech a povinnostech, které z poskytování a následného čerpání výhod vyplývají.

7.1 Rozdělení benefitů poskytovaných společností

Pro třídění benefitů se použije rozdělení do čtyř skupin:

- První skupinou jsou benefity, které jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a na straně zaměstnance se hodnota poskytovaného benefitu nezapočítává do základu daně pro výpočet daně z příjmu fyzických osob, tím pádem se nezapočítává ani do základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění.
- Druhou skupinu tvoří takové výhody, které jsou daňově neuznatelné na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance hodnota poskytované výhody není součástí základu daně z příjmu a ani základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění.
- Do třetí skupiny se řadí výhody, které jsou daňově neuznatelné a na straně zaměstnance se jejich hodnota započítává do základu daně pro výpočet daně z příjmu fyzických osob, a dále do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění.
- Z hlediska současného systému poskytovaných benefitů ve společnosti jsem vytvořila ještě 4. skupinu. Do této skupiny se řadí benefity, které jsou daňově uznatelné na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance se zároveň započítávají do základu pro výpočet daně z příjmu a do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění.

Pro snadnější přehled jsem vytvořila tabulku, kde jsou jednotlivé benefity poskytované společnostmi zařazené do konkrétních skupin. U každé skupiny je zaznamenáno, zda je ze strany zaměstnavatele benefit daňově uznatelný nebo daňově neuznatelný náklad. Ze strany zaměstnance je zaznamenáno, zda z čerpání výhody vyplývá pro zaměstnance povinnost odvodu daně a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Následně jednotlivé benefity podrobněji charakterizují ze strany zaměstnance a zaměstnavatele.

1.skupina		2.skupina		3.skupina		4.skupina	
Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Daňová uznatelnost	Nejsou žádné odvody	Daňová neuznatelnost	Nejsou žádné odvody	Daňová neuznatelnost	Jsou odvody	Daňová uznatelnost	Jsou odvody
Příspěvek na stravování		Odměny při osobních a pracovních výročích				Jeden týden dovolené nad rámec zákona	
Poskytování pracovního oděvu a příspěvek na jeho údržbu		Cadhoc šek				13. plat	
Příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění						Příspěvek na dopravu	

Tabulka 4 Benefity z hlediska daňových a jiných odvodů

Zdroj: vlastní zpracování

Do první skupiny, která pro zaměstnavatele představuje daňovou výhodnost a pro zaměstnance neukládá povinnost žádných odvodů, patří benefity v podobě příspěvku na stravování, dále poskytování pracovního oděvu a příspěvek na jeho údržbu a příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění.

Do druhé skupiny, ze které vyplývá pro zaměstnavatele daňová neuznatelnost a pro zaměstnance nevyplývá povinnost odvodů, patří benefity v podobě odměn při osobních a pracovních výročích a poskytnutí Cadhoc šeku.

Do předposlední skupiny, kde poskytnutí benefitu pro zaměstnavatele je daňově neuznatelný náklad a pro zaměstnance z čerpání benefitu vyplývá povinnost odvodů, se nezařadí žádný benefit poskytovaný společností.

A do poslední, čtvrté skupiny, kde benefit představuje pro zaměstnavatele daňovou výhodnost a pro zaměstnance povinnost odvodů, patří jeden týden nad rámec zákona, 13. plat a příspěvek na dopravu.

Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování ve společnosti je řešen nepeněžní formou. Pro zaměstnance nevyplývá povinnost z hodnoty benefitu odvádět daň nebo pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Cena jednoho oběda je 66 Kč s DPH. Zaměstnanec srážkou ze mzdy zaplatí 40 % z hodnoty obědu, tedy 26 Kč. Ze strany zaměstnavatele dojde

k zaplacení zbytku hodnoty obědu, tedy 60 %. Daňově uznatelným nákladem je ale pro zaměstnavatele pouze 55 % z hodnoty oběda, tedy 36 Kč, zbylých 5 % , tedy 3 Kč, jsou daňově neuznatelným nákladem.

Pro lepší přehlednost jsem vytvořila tabulku, která popisuje rozložení hodnoty oběda, kterou hradí zaměstnanec a zaměstnavatel.

Celková hodnota oběda 66 Kč		
Zaměstnanec 40 %	Zaměstnavatel 60 %	
	Daňový náklad 55 %	Nedaňový náklad 5 %
26,4 Kč	36,3 Kč	3,3 Kč

Tabulka 5 Příspěvek na stravování

Zdroj: vlastní zpracování

Poskytování pracovního oděvu a příspěvek na jeho údržbu

Svým zaměstnancům poskytuje společnost nepeněžní příspěvek na údržbu pracovního oděvu formou tzv. Clean šeku v hodnotě 20 Kč za odpracovanou směnu. Hodnota tohoto benefitu je pro zaměstnance příjmem, který se nezapočítává do základu daně z příjmu fyzických osob ani se z ní neodvádí pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení. Pro zaměstnavatele je hodnota poskytovaného benefitu daňově uznatelným nákladem, takže o tuto hodnotu si poté sníží základ daně pro výpočet daně z příjmu právnických osob.

Příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění

Společnost vyplácí příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění formou peněžního příspěvku. Příspěvek vyplácí přímo společnosti, která zajišťuje pojištění. Pro zaměstnance z toho nevyplývají žádné odvodové povinnosti. Na straně zaměstnavatele se hodnota poskytovaného benefitu považuje za daňově účinný náklad.

Odměny při osobních a pracovních výročích

Společnost svým pracovníkům, kteří dosáhnou pracovního nebo životního jubilea, věnuje nepeněžní benefit v podobě poukázek do podnikové prodejny v hodnotě 500 Kč, 1 000 Kč nebo Cadhoc šek v hodnotě 2 000 Kč. Cadhoc šek je nepeněžní forma be-

nefitu, je to poukázka na nákup zboží a služeb v síti smluvních prodejen. Společnost neviduje tento benefit jako daňově uznatelný náklad, o jeho hodnotu si tedy nesnižuje základ daně. Na straně zaměstnance je nepeněžní dar do hodnoty 2 000 Kč příjmem, ze kterého neodvádí daň ani jiné odvody na zdravotní a sociální pojištění.

Poskytnutí Cadhoc šeku

Benefit nepeněžní formou pomocí tzv. Cadhoc šeku poskytuje společnost svým zaměstnancům 1x ročně. Podnik hodnotu tohoto benefitu vede jako nedaňový náklad. Na straně zaměstnance se nepeněžní dar do hodnoty 2 000 Kč nepovažuje za příjem, ze kterého se odvádí daň a zdravotní a sociální pojištění.

Jeden týden dovolené nad rámec zákona

Zaměstnanec odvádí daň a další odvody na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele je daňovým nákladem navíc i zdravotní a sociální pojištění, které odvádí za zaměstnance.

13. plat

Zaměstnanec odvádí daň a odvody na sociální a zdravotní pojištění. Pro podnik je daňovým nákladem hodnota platu a navíc hodnota, kterou odvede za zaměstnance na zdravotní a sociální pojištění.

Příspěvek na dopravu

Podnik svým zaměstnancům přispívá na dopravu peněžní formou. Hodnota tohoto benefitu je příjem, který patří do základu daně pro výpočet daně z příjmu a do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. Na straně zaměstnavatele se hodnota benefitu považuje za daňový náklad, protože podnik si daný benefit určil v podnikové směrnici.

7.2 Možnosti poskytování benefitů s ohledem na zaměstnance a zaměstnavatele

V této kapitole jsem vytvořila ke každému benefitu, který podnik poskytuje, druhou variantu, kterou by bylo možné využít při čerpání výhody. Porovnáním finančních aspektů jednotlivých variant čerpání benefitu se zjistí, jaká výhoda je pro podnik výhodnější.

7.2.1 Příspěvek na stravování

Velmi využívanou možností poskytování příspěvku na stravování je forma stravenky. Společnost tuto možnost nenabízí. Daňově účinný je pro zaměstnavatele náklad v hodnotě maximálně 55 % příspěvku na stravování. Pro zaměstnance to není příjem, který se započítává do základu daně ani do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů pojistného. Cílem je zjistit, zda by stravenka byla výhodnější formou poskytování benefitu.

Společnost sídlí v malém jihočeském městě Blatná, cena poledních obědů v restauracích se pohybuje kolem 90-120 Kč. Z tohoto důvodu jsem zvolila nominální hodnotu stravenky 100 Kč.

Pro lepší přehled jsem vytvořila dvě nové tabulky s možným řešením. Tyto nové tabulky je možné porovnat s aktuálním způsobem poskytování příspěvku na stravování, který je zobrazen v tabulce 5.

Nominální hodnota stravenky 100 Kč		
Zaměstnanec 40 %	Zaměstnavatel 60 %	
	Daňový náklad 55 %	Nedaňový náklad 5 %
40,0 Kč	55,0 Kč	5,0 Kč

Tabulka 6 Příspěvek na stravování (stravenka 1. varianta)

Zdroj: vlastní zpracování

V případě poskytování stravenky v nominální hodnotě 100 Kč by společnost při zachování stávajících sazeb, zaměstnanec 40 % a zaměstnavatel 60 %, hradila celkem

60 Kč, z toho 55 Kč by mohla uvést jako daňově účinný náklad. Zaměstnavatel by hradil zbylou část, tedy 40 Kč.

Nominální hodnota stravenky 100 Kč		
Zaměstnanec 45 %	Zaměstnavatel 55 %	
	Daňový náklad 55 %	Nedaňový náklad 0 %
45,0 Kč	55,0 Kč	0,0 Kč

Tabulka 7 Příspěvek na stravování (stravenka 2. varianta)

Zdroj: vlastní zpracování

Další možností je změna sazeb, které by každá strana hradila. Podnik by hradil celkově jen 55 % z hodnoty stravenky (55 Kč). Zaměstnanec by hradil tedy o 5 % více v korunách, přesněji 5 Kč.

Způsob využívání stravenek se jeví jako další vhodný benefit pro zaměstnance. Pracovník ocení, když si může sám vybrat, zda stravenku využije k pořízení jídla z veřejného stravovacího zařízení nebo zda stravenku použije pro nákup zdravých svačtin a jiných produktů, kterým dává přednost. Zaměstnanec bude opět spokojenější, protože si může vybrat, do jakého stravovacího zařízení půjde a může si vybrat, jaký pokrm má nejraději. Dalším plusem je i možnost, že do zařízení zavítá možná i s kolegy z práce. Tímto by se naplnila potřeba lásky a sounáležitosti a zlepšily by se vztahy s pracovníky, což jsou právě ty oblasti, které podniku chybí z hlediska naplnění všech potřeb k uspokojení pracovníka.

Z hlediska daňové účinnosti pro zaměstnance i zaměstnavatele se pochopitelně s vyšší cenou stravenky zvýší i hodnota, kterou každá strana uhradí. V tomto případě by bylo vhodné použít možnost první, tedy že zaměstnavatel bude nadále vést zbylých 5 % jako daňově neuznatelný náklad, ačkoliv se mu tímto zvýší daňově neuznatelné náklady z původních 3,3 Kč na 5 Kč. Zaměstnavatel si ale i sníží základ daně o výši 55 % z hodnoty každé stravenky o 55 Kč. Je to stále výhodnější pro firmu, pro kterou zvýšení o 1,7 Kč nepředstavuje tak finančně náročný výdaj.

7.2.2. Poskytování pracovního oděvu a příspěvek na jeho údržbu

Další možnou variantou, kterou by společnost mohla zvolit, je využívání služeb firem, které se zabývají praním a čistěním oděvů, místo poskytování Clean šeku. Na základě nabídky, kterou společnost obdržela, jsem vypočítala její náklady, vytvořila tabulku a opět porovnála se způsobem poskytování benefitu na údržbu pracovního oděvu, který ve společnosti nyní funguje.

Oděv	Počet (ks)	Cena/kus	Četnost	Počet (dne/týdnů)	Celkem (Kč)
Tričko	5	12	denně	225	2700,00
Mikina	1	23	týdně	47	1081,00
Montérky	1	26	týdně	47	1222,00
Celkem (Kč)					5003,00

Tabulka 8 Roční náklady na zaměstnance při využívání služeb čistírny

Zdroj: vlastní zpracování

Trička by se prala každý den, mikiny a montérky jednou za týden. Počet dní a týdnů vychází z celkových 250 pracovních dní za rok 2018, ze kterých se odečetlo 25 dní dovolené (5 týdnů), které má každý zaměstnanec. Celkově vyšly náklady na zaměstnance na rok 5 003 Kč.

	Služby čistírny a prádelny	Poukázka Clean šek
Náklady zaměstnance na rok (Kč)	5 003,00	4 500,00
Pracovní dny bez dovolené (dny)	225,00	225,00
Náklady zaměstnanec / den (Kč)	22,24	20,00

Tabulka 9 Srovnání nákladů na údržbu a čišění pracovních oděvů

Zdroj: vlastní zpracování

Služby čistírny by celkem vyšly na náklady na zaměstnance za rok 5 003 Kč, náklady na zaměstnance na den jsou 22,24 Kč. Poukázka Clean šek, kterou společnost poskytuje svým zaměstnancům za každou odpracovanou směnu v hodnotě 20 Kč, tvoří na nákladech pouze 4 500 Kč. Denní náklady na zaměstnance činí 20 Kč, tedy o 2,24 Kč méně než v případě služeb čistírny. V případě služeb čišření se jedná o náklady, které zajišťují pouze vyprání a vyčistění daného oděvu, do nákladů se už nezahrnuje doprava a mzda pracovníka, který by pracovní oděvy z podniku odvážel a dovážel. Dal-

ším zatížením spojeným s touto možností by bylo i hledání dalšího nového pracovníka, který by musel oděvy od pracovníků vybrat, poté naložit, dovézt do čistírny a opět poté přivézt. Dalším nákladem by tedy byla navíc ještě mzda tohoto pracovníka a dále pohonné hmoty na dopravu.

Dalším důvodem, proč nadále poskytovat formu benefitu v podobě Clean šeku, kromě menší finanční náročnosti, je i vědomí pracovníka, že dostane přímo poukázku, která zvyšuje jeho čistý peněžní příjem. Je to šek, který může směnit za výrobek, který jemu nejvíce vyhovuje v případě péče o pracovní oděv. V oblasti bezpečí a pracovních podmínek, které jsou zmiňované v použitých teoriích motivace, kam jsem zařadila tuto výhodu, by nebylo výhodnější začít využívat služby prádelny a čistírny. Změnou by mohlo být jen navýšení hodnoty Clean šeku, tím by se ale společnosti navýšily náklady na zaměstnance, jako v případě užití služeb čistírny a prádelny.

7.2.3 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění

V podniku se využívá peněžní forma poskytování tohoto příspěvku, podnik příspěvek vyplácí přímo pojišťovací společnosti. Pro tento benefit by bylo možné využívat i jinou formu vyplácení příspěvku, to by bylo v případě, kdyby podnik odváděl příspěvek přímo zaměstnanci do mzdy. Z tohoto způsobu by vzešla povinnost odvodu pro zaměstnance. Následující tabulky porovnávají tyto možnosti ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. Pro výpočet a porovnání jsem použila 2% hodnotu vypláceného příspěvku, přesněji 483 Kč, který se vyplácí měsíčně v rámci poslední 12. třídy hodinového tarifu 148,2 Kč.

Zaměstnanec	Peněžní příspěvek do mzdy (Kč)	Peněžní příspěvek rovnou společnosti (Kč)
Hodnota příspěvku	483,00	483,00
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance (11 %)	53,13	-
Základ daně z příjmu zaměstnance	647,22	-
Zaokrouhlený základ daně	600,00	-
Daň z příjmu (15 %)	90,00	-
Čistý peněžní příjem	339,87	483,00
Snížení čistého peněžního příjmu	143,13	-

Tabulka 10 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění z pohledu zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by zaměstnanec obdržel příspěvek do mzdy, vyplývaly by z toho pro něj odvodové povinnosti. Z hodnoty příspěvku by odvedl na sociální a zdravotní pojištění 53,13 Kč, daň z příjmu by zaplatil ve výši 90 Kč. Čistý peněžní příjem z příspěvku 483 Kč je 339,87 Kč. Celkově se hodnota peněžního příjmu sníží o 143,13 Kč. V případě, kdy společnost odvádí příspěvek přímo společnosti, která zajišťuje pojištění, zaměstnanec neplatí z hodnoty benefitu žádné odvody. Jeho čistý peněžní příjem je 483 Kč, ačkoliv zaměstnanec tyto peníze skutečně nedostane, ale započítají se na životní pojištění či penzijní připojištění.

Zaměstnavatel	Peněžní příspěvek do mzdy (Kč)	Peněžní příspěvek rovnou společnosti (Kč)
Hodnota příspěvku	483,00	483,00
Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance (34 %)	164,22	-
Daň z příjmu (19 %)	-	91,77
Náklady na zaměstnance	647,22	574,77
Zvýšení nákladů	164,22	91,77

Tabulka 11 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění z pohledu zaměstnavatele

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by podnik příspěvek hradil zaměstnanci do mzdy, musel by za zaměstnance odvádět zdravotní a sociální pojištění v hodnotě 164,22 Kč. Náklady na zaměstnance by činily 647,22 Kč. Celkově by se náklady zvýšily o 164,22 Kč. Při způsobu, jaký podnik využívá aktuálně, odvede z hodnoty příspěvku daň ve výši 91,77 Kč. Náklady na zaměstnance činí 574,77 Kč. Celkově jsou náklady nižší o 91,77 Kč. Z postavení zaměstnance i zaměstnavatele je výhodnější varianta, kterou podnik nyní uplatňuje. Není potřeba měnit způsob poskytování příspěvku.

7.2.4 Odměny při osobních a pracovních výročích

Společnost při těchto příležitostech poskytuje svým zaměstnancům poukázky do podnikové prodejny nebo Cashoc šek v různých hodnotách dle výše hodnoty výročí.

Další možností by byla peněžní forma, kdy by společnost výši odměny proplácela zaměstnancům přímo do mzdy.

V následujících tabulkách jsem provedla výpočet pro porovnání, jaká forma poskytování příspěvku je výhodnější pro zaměstnance a pro zaměstnavatele. Pro výpočet jsem použila peněžní příspěvek v hodnotě 2 000 Kč, což je nejvyšší hodnota, ve které společnost poskytuje poukázky.

Zaměstnanec	Peněžní příspěvek do mzdy (Kč)	Nepeněžní příspěvek poukázka (Kč)
Hodnota příspěvku (odměny)	2 000,00	2 000,00
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance (11 %)	220,00	-
Základ daně z příjmu zaměstnance	2 680,00	-
Zaokrouhlený základ daně	2 600,00	-
Daň z příjmu (15 %)	390,00	-
Čistý peněžní příjem	1 390,00	2 000,00
Snížení čistého peněžního příjmu	610,00	-

Tabulka 12 Odměny při osobních a pracovních výročích z pohledu zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka porovnává ze strany zaměstnance způsob čerpání příspěvku peněžním způsobem a nepeněžním. V případě peněžního plnění by musel zaměstnanec z hodnoty odměny odvést 11 % na zdravotní a sociální pojištění 220 Kč a 15% na daň z příjmu ve výši 390 Kč. Čistý peněžní příjem zaměstnance by byl v tomto případě místo 2 000 Kč pouze 1 390 Kč. Hodnota poskytnuté odměny by se zmenšila až o 610 Kč. V případě nepeněžního plnění zaměstnanec nemá povinnost odvádět daň ani odvody na sociální a zdravotní pojištění. V tomto případě se jeho čistý peněžní příjem zvýší o celé 2 000 Kč.

Zaměstnavatel	Peněžní příspěvek do mzdy (Kč)	Nepeněžní příspěvek poukázka (Kč)
Hodnota příspěvku (odměny)	2 000,00	2 000,00
Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance (34 %)	680,00	-
Daň z příjmu (19 %)	380,00	380,00
Náklady na zaměstnance	3 060,00	2 380,00
Zvýšení nákladů	1 060,00	380,00

Tabulka 13 Odměny při osobních a pracovních výročích z pohledu zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel musí v případě peněžního plnění za zaměstnance z hodnoty poskytovaného benefitu 2 000 Kč odvést zdravotní a sociální pojištění ve výši 34 %, přesněji 680 Kč. Protože benefit je daňově neuznatelný, o jeho hodnotu se zvýší základ daně z příjmu. Na daň z příjmu právnických osob podnik odvede 380 Kč. Jeho celkové náklady na zaměstnance se v tomto případě zvýší na 3 060 Kč. Při nepeněžním plnění podnik odvede nižší částku 380 Kč, která představuje 19% sazbu daně z příjmu. Celkové náklady na zaměstnance jsou 2 380 Kč. Forma nepeněžního plnění je pro podnik méně nákladná o 680 Kč.

Z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele je pro obě strany výhodnější forma nepeněžního plnění, kterou podnik nyní využívá. Zaměstnanec je spokojenější, protože obdrží vyšší čistý peněžní příjem a zaměstnavatel má menší náklady na zaměstnance. Proto forma poskytování poukázek při pracovních a osobních výročích je výhodnější.

7.2.5 Poukázka Cadhoc

Další možnou variantou je peněžní forma této výhody. Společnost by poskytovala peněžní příspěvek zaměstnanci přímo do mzdy v hodnotě, ve které nyní jednou ročně poskytuje Cadhoc poukázku, tedy v hodnotě 1 800 Kč. Protože se jedná o peněžní příspěvek, byl by na straně zaměstnance zdaněn a část z jeho hodnoty by šla i na zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnavatel by musel odvést zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance. Tyto události popisují následující tabulky.

Zaměstnanec	Peněžní příspěvek do mzdy (Kč)	Nepeněžní příspěvek poukázka (Kč)
Hodnota příspěvku (odměny)	1 800,00	1 800,00
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance (11 %)	198,00	-
Základ daně z příjmu zaměstnance	2 412,00	-
Zaokrouhlený základ daně	2 400,00	-
Daň z příjmu (15 %)	360,00	-
Čistý peněžní příjem	1 242,00	1 800,00
Snížení čistého peněžního příjmu	558,00	-

Tabulka 14 Poukázka Cadhoc z pohledu zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec by v případě peněžního plnění hodnotu příspěvku obdržel jako část započítanou do mzdy. Z hodnoty 1 800 Kč by zaplatil na zdravotní a sociální pojištění 198 Kč, na daň z příjmu 360 Kč. Celkem jako čistý peněžní příjem z původní hodnoty 1 800 Kč by získal 1 242 Kč. Celkový peněžní příjem by se tedy snížil o 558 Kč. V případě poskytnutí poukázky v hodnotě 1 800 Kč zaměstnanec nemá povinnost k žádným daňovým ani jiným odvodům na zdravotní nebo sociální pojištění. Jeho celkový peněžní příjem se zvýší o celou hodnotu poskytovaného benefitu, přesněji o 1 800 Kč.

Zaměstnavatel	Peněžní příspěvek do mzdy (Kč)	Nepeněžní příspěvek poukázka (Kč)
Hodnota příspěvku (odměny)	1 800,00	1 800,00
Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance (34 %)	612,00	-
Daň z příjmu (19 %)	342,00	342,00
Náklady na zaměstnance	2 754,00	2 142,00
Zvýšení nákladů	954,00	342,00

Tabulka 15 Poukázka Cadhoc z pohledu zaměstnavatele

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by podnik příspěvek hradil zaměstnanci peněžní formou, musel by z hodnoty 1 800 Kč odvést za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění ve výši 612 Kč. Z důvodu nedaňového nákladu by odvedl na daň z příjmu 342 Kč. Náklady na za-

městnance by byly tedy 2 754 Kč. Celkově by se náklady zvýšily o hodnotu odvedeného pojistného a daně o 954 Kč. V případě nepeněžního plnění zaměstnavatel odvede z hodnoty benefitu daň z příjmu právnické osoby. V případě benefitu v hodnotě 1 800 Kč je výše daně z příjmu 342 Kč. Náklady na zaměstnance jsou 2 142 Kč. Celkově se náklady zvýší o 342 Kč.

V případě Cadhoc šeku je lepší využívat nepeněžní formu plnění, která je výhodnější pro obě strany, zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnanec neodvádí z hodnoty benefitu daň z příjmu fyzických osob ani odvody na zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnavatel neodvádí z poskytovaného benefitu za zaměstnance 34 % na zdravotní a sociální pojistné, odvádí z hodnoty pouze daň z příjmu právnických osob v menší výši 19 %.

7.2.6. Jeden týden dovolené nad rámec zákona

V případě tohoto benefitu není jiná možnost než peněžní plnění, a z tohoto důvodu není možné vypočítat nepeněžní variantu. Zaměstnavatel proplácí zaměstnanci týden dovolené do mzdy, z toho odvádí za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnanec odvádí jako při výplatě mzdy zdravotní a sociální pojištění a také daň z příjmu.

7.2.7 13. plat

V případě tohoto peněžního příspěvku opět není možné vytvořit nepeněžní variantu. Z poskytnutí 13. platu vycházejí stejné povinnosti jako v případě vyplacení měsíční mzdy. Zaměstnanec odvádí zdravotní a sociální pojištění spolu s odvodem daně z příjmu. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění.

7.2.8 Příspěvek na dopravu

Podnik nyní využívá formu peněžního příspěvku. Zaměstnanec tedy odvádí zdravotní i sociální pojištění a daň z příjmu a zaměstnavatel odvádí za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění. Vytvoření nepeněžní varianty pro tuto výhodu je zbytečné z důvodu, kdy i pro nepeněžní plnění toho benefitu vyplývají stejné odvodové povinnosti pro zaměstnance i zaměstnavatele.

7.2.9 Zavedení Cafeteria systému

Novým návrhem na řešení systému poskytování benefitu je systém Cafeteria. Jedná se o flexibilní možnost poskytování výhod zaměstnancům. Každý zaměstnanec by měl svůj účet, na kterém by kontroloval stav finančních prostředků, za které si může směnit zboží či služby. Tento systém obsahuje pestrou nabídku benefitů, které si společnost sama zvolí. Musí zároveň zvažovat lokaci, ve které společnost sídlí, z důvodu zmapování možných poskytovatelů služeb a zboží. Výši příspěvku od zaměstnavatele by společnost stanovila například na maximálně 20 000 Kč ročně. Je to částka, při jejíž překročení by v rámci rekreace musel zaměstnanec z hodnoty benefitu odvádět daň a pojistné. Z počtu pracovních dní v daném roce by se z celkové částky vypočetla výše příspěvku na jeden den. Tato hodnota by se poté připočítala zaměstnanci na jeho účet za každý odpracovaný den. Poskytování příspěvku by se odvíjelo tedy od pracovní schopnosti zaměstnance. Tímto způsobem by se mohla snížit i celková nemocnost.

V následujících tabulkách dochází opět k porovnání dvou variant z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. První varianta představuje situaci, kdy by společnost vyplácela příspěvek zaměstnanci přímo do mzdy, druhou variantou je použití Cafeteria systému, kdy zaměstnanec čerpá výhody přímo ze systému. Pro výpočet je použita celková hodnota příspěvku za rok 20 000 Kč.

Zaměstnanec	Peněžní příspěvek do mzdy (Kč)	Cafeteria systém (Kč)
Hodnota příspěvku	20 000,00	20 000,00
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance (11 %)	2 200,00	-
Základ daně z příjmu zaměstnance	26 800,00	-
Zaokrouhlený základ daně	26 800,00	-
Daň z příjmu (15 %)	4 020,00	-
Čistý peněžní příjem	13 780,00	20 000,00
Snížení čistého peněžního příjmu	6 220,00	-

Tabulka 16 Cafeteria systém z pohledu zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

Při první variantě by zaměstnanec z hodnoty příspěvku, kterou by obdržel ve formě mzdy, musel odvést zdravotní a sociální pojištění v hodnotě 2 200 Kč a daň z příjmu ve výši 4 020 Kč. Čistý peněžní příjem z původní hodnoty 20 000 Kč by se zmenšil na 13 780 Kč. Došlo by ke snížení o celkem 6 220 Kč. Při druhé variantě využívání benefitu ze systému Cafeteria by zaměstnanec neodváděl z příspěvku žádné pojistné ani daň. Jeho čistý peněžní příjem by zůstal nedotčený.

Zaměstnavatel	Peněžní příspěvek do mzdy (Kč)	Cafeteria systém (Kč)
Hodnota příspěvku	20 000,00	20 000,00
Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance (34 %)	6 800,00	-
Daň z příjmu (19 %)	-	3 800,00
Náklady na zaměstnance	26 800,00	23 800,00
Zvýšení nákladů	6 800,00	3 800,00

Tabulka 17 Cafeteria systém z pohledu zaměstnavatele

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by podnik využíval první variantu a příspěvek by vyplácel zaměstnancům do mzdy, musel by z hodnoty příspěvku odvádět sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance v hodnotě 6 800 Kč. Jeho celkové náklady na zaměstnance by byly 26 800 Kč. V případě Cafeteria systému by odváděl z hodnoty příspěvku pouze daň ve výši 3 800 Kč. Celkové náklady vynaložené na zaměstnance by byly ve výši 23 800 Kč. Náklady by se zvýšily pouze o 3 800 Kč.

Ze strany zaměstnance i zaměstnavatele by bylo výhodnější zavést systém Cafeteria. Pro pracovníka tento způsob poskytování benefitu nepředstavuje žádné odvodové povinnosti. Zaměstnavatel odvede z hodnoty benefitu daň ve výši 19 %, což je menší hodnota než v případě prvním, kdy by musel odvádět z hodnoty benefitu zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance v hodnotě 34 %.

7.2.10 Doporučení pro společnost

Doporučení pro společnost vychází z teorie pracovní motivace a z daňové a odvodové výhodnosti. Na základě pokrytí dvou použitých motivačních teorií benefitů, které společnost poskytuje, vyšly najevo tyto skutečnosti: Největší nedostatky v oblasti be-

nefitů jsou především u výhod, které by měly zlepšovat vztahy pracovníka s jeho nadřízenými, podřízenými a spolupracovníky a s rodinou. Další problémovou oblastí je osobní život a potřeba seberealizace. Proto by bylo vhodné začít využívat zmiňovaný systém Cafeteria. Pro zlepšení rodinných nebo pracovních vztahů by byly k dispozici benefity v podobě vstupenek na kulturní nebo sportovní aktivity. V oblasti osobního života a potřeby seberealizace by byly k dispozici benefity jako wellness, rekreační a zážitkové pobyty.

Celkově by tento způsob byl výhodný pro obě strany. Zaměstnanec bude spokojenější z důvodu, kdy bude využívat benefity, které se mu nejvíce líbí a které by například sám od sebe nezačal využívat. To může vést ke zlepšení pracovní motivace zaměstnance. Podnik bude spokojený, protože má zaměstnance, který je více motivovaný. Pro společnost je Cafeteria systém výhodnější i po finanční stránce. Poskytování benefitů tímto způsobem je méně nákladné než vyplácení příspěvků na kulturu, sport a rekreaci peněžní formou do mzdy. Dále může dojít ke zlepšení image podniku, protože zaměstnanec bude veřejně chválit zajímavou nabídku zaměstnaneckých benefitů, kterou zaměstnavatel poskytuje.

Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti jsou vždy nejvýhodnější pro obě strany benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu a následných odvodů, a na straně zaměstnavatele jsou daňovým nákladem. U společnosti Leifheit s.r.o. jsou to konkrétně výhody: příspěvek na stravování, příspěvek na údržbu pracovního oděvu a příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění.

U příspěvku na stravování by bylo vhodnou variantou začít využívat stravenky. Hodnota poskytovaného příspěvku by se sice zvýšila o nominální hodnotu stravenky, ale zaměstnanec by byl více spokojený, protože by si mohl sám zvolit do jakého veřejného stravovacího zařízení zavítá. V případě ponechání varianty, kdy zaměstnanec platí 40 % z hodnoty příspěvku a zaměstnavatel 60 %, by se nedaňové náklady zvýšily na 5 % o 2 Kč. Pro podnik by toto zvýšení nepředstavovalo zásadní finanční problém. Zbylých 55 % z hodnoty příspěvku je pro společnost daňový náklad, který sníží základ pro výpočet daně z příjmu PO. Poskytování stravenek je u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu a jiných odvodů.

Příspěvek na údržbu pracovního oděvu je výhodnější ponechat v aktuální podobě Clean šeku. Není výhodné začít využívat o dost více náročné služby prádelny a čistírny. Poskytování těchto služeb je totiž více náročné nejen z finanční důvodů (vyšší náklady), ale i z důvodů časových (hledání nové pracovní síly, starající se o sběr a dovoz oblečení).

U příspěvku na penzijní připojištění nebo životní pojištění je výhodné pokračovat stávajícím způsobem poskytování příspěvku. V případě jiné varianty by byl benefit stále daňově uznatelným nákladem, ale na straně zaměstnance by došlo ke zdanění a odvodům pojistného. Z tohoto důvodu je výhodnější aktuálně využívaná varianta.

Odměny při osobních a pracovních výročí a poskytování Cadhoc poukázek se neřadí mezi celkově nejvýhodnější benefity. Jsou nevýhodné především pro společnost, protože o hodnotu poskytovaných výhod se společnosti zvyšuje základ daně z příjmu PO. Je výhodnější ponechat stávající formu příspěvku. V případě peněžní formy by došlo ke zdanění a odvodu pojistného ze strany zaměstnance. Zaměstnavatel by navíc odváděl z hodnoty příspěvku za zaměstnance pojistné odvody.

Pro benefity v podobě 5. týdne dovolené a 13. platu není možné vytvořit jiné varianty. Příspěvek je vždy vyplácen formou mzdy přímo pracovníkovi, který z hodnoty odvádí daň a pojistné a zaměstnavatel odvádí pojistné za zaměstnance.

Z příspěvku na dopravu ve formě peněžní i nepeněžní vyplývá zaměstnanci vždy povinnost odvodu daně a pojistného. U zaměstnavatele je náklad daňově účinný, pokud tak sám zvolí. Možným vylepšením tohoto benefitu by mohl být jen odlišný způsob výpočtu příspěvku na dopravu. Toto opatření by redukovalo nespokojenost zaměstnanců, která vyplývá od odstupňované hodnoty příspěvku dle počtu ujetých kilometrů. Znevýhodněný v této situaci je zaměstnanec, který dojíždí do práce například jen 3 kilometry a nenáleží mu za spotřebované pohonné hmoty žádné náhrady. Vhodným řešením by bylo vyplácení příspěvku na dopravu za každý ujetý kilometr.

Závěr

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je většinou uvedeno v kolektivní či jiné smlouvě nebo v podnikové směrnici. Zaměstnanecký benefit se považuje za peněžní nebo nepeněžní plnění, které obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele. Zaměstnavatel si určí nabídku výhod, které mohou zaměstnanci čerpat. Zaměstnanecké výhody a jejich poskytování a čerpání se řídí zákony a vyhláškami, které musí podnik respektovat. Podnik musí mít přehled o tom, jaké benefity představují pro zaměstnance a zaměstnavatele povinnosti. Pro zaměstnance může vyplynout z čerpání benefitu povinnost odvodu na daň z příjmu fyzických osob a odvod na zdravotní a sociální pojištění. Pro zaměstnavatele je zde povinnost odvodu na daň z příjmu právnických osob nebo sociální a zdravotní pojištění placené za zaměstnance.

Podnik by měl nejdříve před zavedením benefitů provést průzkum mezi zaměstnanci, o jaké benefity by měli zájem, a to z důvodu, aby nedocházelo k situaci, kdy podnik poskytuje k čerpání velké množství výhod, které pracovníci nevyužijí. Správně zvolenými výhodami, které jsou nabízeny zaměstnancům k využívání, je možné zacílit na zvyšování pracovní spokojenosti pracovníka. Poskytování zaměstnaneckých benefitů přímo neovlivňuje pracovní motivaci pracovníka, ale může dopomoci k jejímu zlepšení. Je ovšem složité vymyslet takovou nabídku benefitů, která by byla přímo na míru každému zaměstnanci.

Cílem bakalářské práce je analýza zaměstnaneckých výhod, které společnost poskytuje. Analýza benefitů byla provedena ve dvou oblastech. První oblastí je teorie pracovní motivace a druhou oblastí jsou daňové a odvodové aspekty. Analýza z pohledu teorie pracovní motivace byla provedena kvůli zjištění, zda společnost pokrývá svými benefity veškeré oblasti zvolených teorií. Analýza zaměřující se o daňové a jiné odvody byla provedena z důvodu zjištění, jaké benefity jsou výhodnější pro zaměstnance i zaměstnavatele.

K cíli bakalářské práce jsem se dopracovala na základě informací poskytnutých podnikem Leifheit s.r.o. Výhody, které společnost poskytuje, jsem zanalyzovala z hlediska teorie pracovní motivace, konkrétně jsem využila Maslowovu a Herzbergovu teorii pracovní motivace. Jednotlivé benefity jsem zařadila do konkrétních oblastí, které tyto teorie představují. Výsledkem bylo zjištění, ve kterých oblastech je výhod málo a

kde naopak. Nejvíce nedostatkovou oblastí byla sounáležitost a vztahy s nadřízenými, podřízenými, spolupracovníky a rodinou, dále také oblast osobního života a seberealizace. Ve druhé části analýzy z hlediska daní a odvodů jsem jednotlivé benefity zařadila do čtyř skupin dle daňové a odvodové výhodnosti a u každého benefitu jsem uvedla povinnosti, které z jeho poskytování vyplývají pro zaměstnance a zaměstnavatele.

Následně jsem k poskytovaným benefitům vytvořila jiné možné varianty jejich plnění, a to z důvodu, aby byl splněn stanovený přínos práce, kterým bylo určení, jaké benefity jsou pro společnost nejvýhodnější. Na základě vytvoření a výpočtu odlišných variant u poskytovaných benefitů je snadno vidět, jaké konkrétní varianty jsou výhodnější. Obecně jsou pro podnik nejvýhodnější výhody v podobě příspěvku na stravování, příspěvku na údržbu oděvu a příspěvku na životní pojištění a penzijní připojištění. Novým řešením příspěvku na stravování je návrh na zavedení stravenky.

U benefitů ostatních jako jsou odměny při osobních a pracovních výročích a Cadhoc šek, jsou výhodnější varianty, které společnost nyní využívá. V případě jednoho týdne dovolené a 13. platu nejdou vytvořit jiné varianty. U příspěvku na dopravu by i v případě jiného plnění zůstala situace stejná. Zlepšení je možné dosáhnout jen tím, že by se příspěvek začal vyplácet i zaměstnancům, kteří do zaměstnání dojíždí méně než 5 km.

Poslední variantou a zároveň návrhem pro společnost bylo zavedení Cafeteria systému. Tento systém by byl výhodnější než v případě, že by se společnost rozhodla začít vyplácet příspěvek na rekreaci peněžní formou zaměstnanci přímo do mzdy.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

1. BRYCHTA, Ivan, Ivan MACHÁČEK, Jiří STROUHAL, Martin DĚRGEL, Ivana PILAŘOVÁ a Jiří VYCHOPEŇ. *Daň z příjmů 2017: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni ...*. Vyd. 8. Praha: Meritum (ASPI), 2017. ISBN 978-80-7552-750-9.
2. ČOPÍKOVÁ, Andrea, Jiří BLÁHA a Petra HORVÁTHOVÁ. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Vysoká škola báňská-Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2015. ISBN 978-80-248-3829-8.
3. DLABAČOVÁ Jana A KOLEKTIV AUTORŮ. *Zaměstnanecké benefity*. Praha: Svaz účetních, 2012. ISBN 9788087367285.
4. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-893-4.
5. HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. *Daňové a nedaňové náklady*. Vyd. 6. Praha: ESAP, 2017. ISBN 978-80-905899-4-0.
6. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Vyd. 5. Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-017-1.
7. KRNINSKÁ, Růžena. *Motivace a stimulační pracovního jednání*. V Českých Budějovicích: Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta, 2012. ISBN 978-80-7394-343-1.
8. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Vyd. 3. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.
9. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Vyd. 4. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-514-7.
10. Meritum. *Personalistika ...: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni ..*. Vyd. 4. Praha: ASPI, 2011. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-627-1.
11. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.
12. PELECH, Petr, Milan LOŠŤÁK a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2017*. Vyd. 2. Olomouc: ANAG, 2017. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-064-5.
13. SEDLÁKOVÁ, Eva a Dalimila MIRČEVSKÁ. *Daňové a nedaňové výdaje*. Vyd. 13. Český Těšín: Poradce, 2017. ISBN 978-80-7365-385-9.

14.URBANCOVÁ, Hana a Lucie VNOUČKOVÁ. *Management lidských zdrojů*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2015. ISBN 978-80-87839-43-0

Internetové zdroje

1.E-CONSULTING CZECH. Jak na peněžní a nepeněžní benefity. *E-cons.cz* [online]. ©2018 [cit. 2018-02-28]. Dostupné z: <https://www.e-cons.cz/novinky/152-jak-na-penezni-a-nepenezni-benefity.html>

2.MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČESKÉ REPUBLIKY. Veřejný rejstřík a Sběrka listin. *Or.justice.cz* [online]. ©2012-2015 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=49956491&subjektId=434093&spis=417877>

3.SULCO INTERNET SOLUTIONSS. Historie. *Leifheit.cz* [online]. ©2018 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <https://www.leifheit.cz/page/historie>

4.VEDEME.CZ. Vybrané teorie motivace k vedení lidí. *Vedeme.cz* [online]. ©2005-2018 [cit. 2018-04-13]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/provedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/85-teorie-motivace.html>

5.WORDPRESS. Maslowova pyramida potřeb. *Ekonomikon.cz* [online]. ©2018 [cit. 2018-04-12]. Dostupné z: <http://www.ekonomikon.cz/ekonomika/maslowova-pyramida/>

Seznam obrázků

Obrázek 1 Logo společnosti	37
Obrázek 2 Maslowova pyramida potřeb	44
Obrázek 3 Herzbergova dvoufaktorová motivační teorie.....	47

Seznam tabulek

Tabulka 1 Příspěvek na dopravu.....	39
Tabulka 2 Hodnota příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění v roce 2017	40
Tabulka 3 Nemocnost a nárok z 13. platu.....	41
Tabulka 4 Benefity z hlediska daňových a jiných odvodů.....	50
Tabulka 5 Příspěvek na stravování.....	51
Tabulka 6 Příspěvek na stravování (stravenka 1. varianta).....	53
Tabulka 7 Příspěvek na stravování (stravenka 2. varianta).....	54
Tabulka 8 Roční náklady na zaměstnance při využívání služeb čistírny.....	55
Tabulka 9 Srovnání nákladů na údržbu a čištění pracovních oděvů.....	55
Tabulka 10 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění z pohledu zaměstnance.....	56
Tabulka 11 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění z pohledu zaměstnavatele.....	57
Tabulka 12 Odměny při osobních a pracovních výročích z pohledu zaměstnance.....	58
Tabulka 13 Odměny při osobních a pracovních výročích z pohledu zaměstnance.....	59
Tabulka 14 Poukázka Cadhoc z pohledu zaměstnance.....	60
Tabulka 15 Poukázka Cadhoc z pohledu zaměstnavatele.....	60
Tabulka 16 Cafeteria systém z pohledu zaměstnance.....	62
Tabulka 17 Cafeteria systém z pohledu zaměstnavatele.....	63

Seznam příloh

Příloha 1 Ostatní zaměstnanecké benefity.....	73
---	----

Přílohy

Příloha č. 1 Ostatní zaměstnanecké benefity

Motorové vozidlo poskytnuté zaměstnanci ke služebním i soukromým účelům

Zaměstnanec

Umožnění bezplatného užívání motorového vozidla pro účely služební, ale i osobní, se označuje jako nepeněžní výhoda, která se hodnotí jako příjem v podobě 1 % ze vstupní ceny. Minimální částka příjmu za každý (i započatý) měsíc musí být vždy nejméně 1 000 Kč. Výdaje na PHM spotřebované pracovníkem při osobní spotřebě nejsou započítány v 1 % ze vstupní ceny. Odvádí se pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení (Lošták, Pelech, Rindová, 2017, str. 37-38).

Zaměstnavatel

Daňově účinnými jsou náklady na pohonné hmoty pouze v případě, kdy jsou PHM spotřebovány při služebních účelech. Ostatní náklady, jako náklady na udržování a opravy vozidla, silniční daň a jiné, jsou daňově uznatelné (Dlabačová, 2012, str. 11).

Vzdělávání

Poskytování benefitů v oblasti vzdělávání se rozlišuje na vzdělávání, které souvisí s předmětem činnosti pracovníka a vzdělávání, které s předmětem činnosti pracovníka nesouvisí. Na základě toho se odráží odlišná daňová a odvodová povinnost.

Odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnanců související s předmětem činnosti

Na straně zaměstnance se nepeněžní plnění na odborný rozvoj nebo na rekvalifikaci zaměstnanců nezapočítávají do základu daně pro její výpočet, jsou od daně osvobozena.

Daňovými náklady jsou pro zaměstnavatele výdaje vynaložené na vlastní vzdělávací zařízení nebo odborný rozvoj a rekvalifikaci svých pracovníků (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 34).

Vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti

Z pohledu zaměstnance se tyto formy vzdělání (i pro rodinné příslušníky) v podobě nepeněžního plnění (užívání vzdělávacích zařízení, závodních knihoven a jiné) nezahrnují do základu pro výpočet daně z příjmu. Do základu daně se jako zdanitelný příjem zahrnují peněžní plnění.

Podnik tyto výdaje označuje jako daňově neúčinné (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 35).

Poskytnutí občerstvení a nápojů na pracovišti

Poskytnutí občerstvení a nápojů

V případě, kdy podnik poskytuje pracovníkům možnost společné snídaně, pořádá firmní svačiny, jedná se o nepeněžní plnění. V tom případě je na straně pracovníka osvobozena hodnota tohoto stravování od daně z příjmu a jiných odvodů. V případě peněžního plnění příspěvek podléhá dani z příjmu a zároveň se připočítává do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů pojistného. Z pohledu zaměstnavatele se při peněžním i nepeněžním plnění jedná o nedaňové náklady. Jako daňové náklady nelze uplatnit výdaje na reprezentaci (pohoštění, občerstvení a dary) (Macháček, 2017, str. 153-155).

Poskytnutí nealkoholických nápojů

Pokud poskytuje podnik svým pracovníkům nápoje (studený či teplý čaj, káva, limonáda a jiné) ke spotřebě přímo na pracovišti ve formě nepeněžní, není toto plnění označováno jako příjem a je osvobozeno od daně z příjmu fyzických osob. V opačném případě podléhá dani z příjmu i odvodům pojistného. Pitná voda je vždy osvobozena od daně na straně zaměstnance. U zaměstnavatele se v případě poskytování formou nepeněžního plnění jedná o nedaňový náklad. Pokud dochází k peněžnímu plnění, jedná se o nedaňový náklad, ale pokud je toto plnění zaspáno v kolektivní smlouvě nebo v jiném předpisu, může ho zaměstnavatel označovat jako daňově účinný. Pitná voda je vždy daňový náklad a podnik je dokonce povinen ji vždy pracovníkům zajistit (Dlabačová, 2012 str. 17-18).

Ochranné nápoje

Poskytování ochranných nápojů (jejich hodnota) zaměstnavatelem zaměstnanci se nepovažuje za příjem ze závislé činnosti zaměstnance, neodvádí se z nich ani pojistné.

Ochranné nápoje poskytuje podnik v případě horkých a studených provozů a dalších podmínek, kterými se musí zaměstnavatel řídit, aby se jednalo o daňově účinný náklad ze strany podniku (Sedláková, 2017, str. 15).

Pracovnělékařské služby

Zaměstnanec

Do těchto služeb se řadí preventivní prohlídky, posuzování zdravotní způsobilosti k výkonu, školení poskytování první pomoci, hodnocení vlivu pracovního výkonu na zdraví pracovníka.

U pracovníka se jedná o příjem, který je osvobozen od daně a zároveň sociálních a zdravotních odvodů. V případě nadstandardní péče se jedná o příjem, který je od daně

a dalších odvodů osvobozen, ale jen v případě, že je tato péče financována z fondu sociálního nebo z jiných fondů (Macháček, 2013 str. 158).

Zaměstnavatel

Výdaje na pracovnělékařské služby jsou na straně zaměstnavatele daňově účinné. Pokud výdaje hradí uchazeči o zaměstnání zaměstnavatel, jedná se o daňově neúčinné náklady. V případě nadstandardní péče se jedná o daňově neúčinný náklad (Macháček, 2013 str. 159).

Přechodné ubytování

Zaměstnanec

V případě, že zaměstnavatel poskytuje (na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu atd.) zaměstnanci přechodné ubytování, které souvisí s výkonem práce a splňuje podmínky, jedná se o příjem, který je osvobozen od daně a pojistných odvodů. Podmínkou pro splnění je odlišná obec přechodného a trvalého bydliště a hodnota nepeněžního plnění nejvíce 3 500 Kč za měsíc. Nezáleží na formě bydliště, zda se

jedná o dům, byt nebo například ubytovnu. V situaci peněžního plnění (nebo překročení limitu 3 500 Kč) tento příjem není osvobozen od daně z příjmu, ani od pojistných odvodů (Hnátek, Zámek, 2017, str. 163).

Zaměstnavatel

V případě peněžního i nepeněžního plnění se na straně zaměstnavatele jedná o daňově účinný výdaj bez limitu (Hnátek, Zámek, 2017, str. 163).

Půjčky poskytnuté

Zaměstnanec

Jedná se o návratnou půjčku (žádný úrok nebo velmi malý), které předchází smlouva o půjčce. Není předmětem daně z příjmu pro pracovníka za splnění stanovených podmínek, například že je to půjčka návratná a že se jedná o půjčku ze sociálního nebo jiného fondu. Pokud podmínky dodrženy nejsou, jedná se o půjčku, která je předmětem daně z příjmu (Macháček, 2013, str. 125).

Zaměstnavatel

U zaměstnavatele se výdaje na půjčky označují za nedaňové náklady. Pokud jsou stanoveny úroky z půjčky, jedná se o příjem podniku, který se musí zdanit. V případě zdanění i ze strany zaměstnance si podnik může náklady na pojistné, které odvede za pracovníka, zařadit do nákladů daňových (Macháček, 2013, str. 128).

Firemní mateřské školy

Zaměstnanec

V případě poskytování nepeněžního plnění ve formě možnosti užívat firemní mateřskou školu zdarma nebo za zvýhodněnou cenu se jedná o plnění, které není osvobozeno od daně z příjmu (při ocenění se vychází ze zákona o oceňování majetku). Pokud se jedná o příspěvek na využívání cizí mateřské školy a jde o nepeněžní plnění, je příjem osvobozen od daně (na straně zaměstnavatele je to totiž nedaňový náklad). V případě peněžního plnění dochází k jeho zdanění a následným odvodům (Macháček, 2013 str. 151).

Zaměstnavatel

Vynaložené výdaje na provoz vlastní firemní mateřské školy jsou daňově uznatelné. Pokud organizace vynakládá výdaje na pobyt dětí svých pracovníků u cizí mateřské školy, tak se dále rozhoduje, zda se ze strany zaměstnance jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění. V prvním případě by hradil příspěvek přímo pracovníkovi, pro něj je to peněžní plnění a tím pádem pro zaměstnavatele je to daňově účinný náklad. V situaci, kdy příspěvek hradí přímo provozovateli cizí školy, se jedná na straně pracovníka o nepeněžní plnění a na straně zaměstnavatele tento náklad funguje jako daňově neúčinný (Macháček, 2013 str. 152).

