

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů ve vybrané organizaci

Accounting and tax implications of employee benefits on a selected organization

Martina Štincíková

Plzeň 2014

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martina ŠTINCÍKOVÁ**
Osobní číslo: **K10B0218P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů ve vybrané organizaci**
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

Zásady pro vypracování:

1. Zpracujte úvodní teoretickou část zaměřenou na odměňování zaměstnanců a to v širších souvislostech.
2. Charakterizujte vybraný ekonomický subjekt, jeho systém odměňování a zaměstnaneckých benefitů.
3. Analyzujte účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů.
4. Proveďte vyhodnocení stávající situace a navrhněte možnosti řešení případných nedostatků.

Rozsah grafických prací: **neuvezen**
Rozsah pracovní zprávy: **40 - 60 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **ARMSTRONG, Michael.** *Odměňování pracovníků. 1. české vyd.* Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2
- **ARMSTRONG, Michael.** *Řízení lidských zdrojů.* Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2
- **KOUT, Petr; Tomáš LÍBAL.** *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady. 1. vyd.* Praha: VOX, 2013. ISBN 978-80-87480-13-7
- **MACHÁČEK, Ivan.** *Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jitka Singerová**
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **25. října 2013**
Termín odevzdání bakalářské práce: **25. dubna 2014**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Flevůj
děkan




Prof. Ing. Lilla Dvořáková, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. října 2013

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů ve vybrané organizaci*“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce Ing. Jitky Singerové za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni dne 23. dubna 2014

.....

podpis autorky

Poděkování

Chtěla bych poděkovat paní Ing. Jitce Singerové za věnovaný čas a cenné rady při zpracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům Plzeňských městských dopravních podniků, a. s. za poskytnutí interních dat a všem ostatním, kteří mi byli oporou při zpracování bakalářské práce.

Obsah

Úvod	7
1 Odměňování zaměstnanců	9
1.1 Odměňování z právního hlediska	9
1.1.1 Prvky systému odměňování.....	10
1.2 Odměňování z daňového hlediska.....	13
1.2.1 Daňové dopady u zaměstnavatele	14
1.2.2 Daňové dopady u zaměstnance	14
1.3 Odměňování z účetního hlediska.....	15
2 Sociální fond	17
3 Zaměstnanecké benefity.....	20
3.1 Pojem benefit a zaměstnanecká výhoda	20
3.2 Význam poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	20
3.3 Dělení zaměstnaneckých benefitů	20
4 Zaměstnanecké benefity v Plzeňských městských dopravních podnicích, a. s. ...	22
4.1 Představení společnosti	22
4.2 Systém odměňování ve společnosti PMDP	24
4.2.1 Mzdový řád společnosti.....	25
4.2.2 Odměňování ve společnosti v rámci ZP	25
4.2.3 Odměňování ve společnosti nad ZP	26
4.2.4 Odměňování podle mzdového řádu společnosti.....	26
4.3 Daňové a účetní dopady zaměstnaneckých benefitů	32
4.3.1 Čerpání zaměstnaneckých benefitů ze sociálního fondu.....	32
4.3.2 Čerpání zaměstnaneckých benefitů z nákladů společnosti.....	40
4.3.3 Čerpání zaměstnaneckých benefitů ze soc. fondu i z nákladů společnosti .	53
4.3.4 Shrnutí všech zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společnostmi.....	55
5 Vyhodnocení dotazníku	57
5.1 Dotazník	57
5.2 Realizace dotazníkového šetření	57
5.3 Výsledky dotazníkového šetření.....	57
5.4 Shrnutí výsledků.....	60
6 Návrh možností řešení případných nedostatků	62

6.1 Flexi Pass.....	62
7 Závěr	65
8 Seznam tabulek a grafů	66
9 Seznam použitých zkratk	68
10 Seznam použité literatury	69
11 Seznam příloh.....	71

Úvod

Každá společnost chce obstát v konkurenci, a proto využívá systém odměňování zaměstnanců k získávání kvalitních a zkušených zaměstnanců. Systém odměňování zaměstnanců společnosti patří k nejdůležitějším oblastem řízení lidských zdrojů. Velmi důležité je stanovit určitou míru odměn, která dokáže zaměstnance na jedné straně správně motivovat, a na druhé straně musí být přijatelná pro zaměstnavatele. Obtížné je spravedlivé hodnocení zaměstnanců podle jejich zásluh a zároveň by neměl být žádný zaměstnanec diskriminován. Společnosti využívají různou formu peněžních a nepeněžních plnění. Zaměstnanecké benefity slouží k motivaci zaměstnanců k práci a k upevnění vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zvyšují spokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami.

Cílem bakalářské práce je analýza současného systému odměňování ve společnosti Plzeňské městské dopravní podniky, a. s. a podání návrhu na nový benefit na základě vyhodnocení dotazníkového šetření. Bakalářská práce je primárně zaměřena na zaměstnanecké benefity za období 2007 – 2013. Modelové příklady jsou řešeny podle platné legislativy. Analyzovaná data jsou přepočtena autorkou stanoveným koeficientem. Na základě analýzy bude předložen návrh na zefektivnění systému odměňování zaměřený na zaměstnanecké benefity tak, aby byl pro zaměstnance dostatečně motivační a pro zaměstnavatele finančně hospodárný.

Teoretická část je v rozsahu od 1. do 3. kapitoly. V první kapitole je charakterizováno odměňování zaměstnanců z právního, daňového a účetního hlediska. Jsou zde uvedeny prvky systému odměňování, které jsou dále rozpracovány. Ve druhé kapitole je definován sociální fond podle zákona č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Ve třetí kapitole je definován pojem benefit, zaměstnanecká výhoda, význam poskytování a dělení zaměstnaneckých benefitů.

Praktická část začíná kapitolou 4 – Zaměstnanecké benefity v Plzeňských městských dopravních podnicích, a. s., která je rozdělena do menších podkapitol. V první podkapitole je definována společnost Plzeňské městské dopravní podniky, a. s., její organizační struktura a počet zaměstnanců v jednotlivých letech. Ve druhé podkapitole je definován systém odměňování ve společnosti PMDP v souvislosti s jejím mzdovým řádem a dále příplatky zaměstnancům v rámci Zákoníku práce, nad rámec Zákoníku práce a podle mzdového řádu společnosti. Pro názorné zobrazení se zde uvádí modelový

příklad, který obsahuje konkrétní výše příplatků v rámci společnosti A a v rámci společnosti PMDP. Nejrozsáhlejší třetí podkapitola se týká konkrétních zaměstnaneckých benefitů, které se třídí podle typu čerpání ze sociálního fondu, z nákladů společnosti a současně ze sociálního fondu i z nákladů společnosti. V této podkapitole je také uvedeno konkrétní řešení daňových a účetních dopadů, jsou zde uvedeny modelové příklady a celkové náklady na jednotlivé zaměstnanecké benefity. Na závěr této podkapitoly je uvedeno shrnutí všech zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společnostmi. Pátá kapitola se zabývá vyhodnocením dotazníku, který byl proveden ve společnosti. Dotazník je přiložen v příloze B a grafické vyhodnocení tohoto dotazníku je zobrazeno v příloze C. Šestá kapitola se zabývá návrhem možností odstranění případných nedostatků. Toto řešení se provede návrhem nového benefitu. Je zde uvedeno na modelovém příkladu jeho daňové a účetní řešení a pro lepší orientaci i grafické zobrazení.

Závěr práce se zabývá kompletním shrnutím příplatků a zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společnostmi a návrhem nového benefitu v návaznosti na vyhodnocení dotazníkového šetření.

1 Odměňování zaměstnanců

Tato kapitola se zabývá odměňováním zaměstnanců z hlediska právního, daňového a účetního. Při odměňování pracovníků se postupuje podle právních norem, tj. zákonů.

Z hlediska právního se řídíme ustanovením Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP). Dále Zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, Zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, Zákonem č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod a dalšími zákony.

Z hlediska daňového se řídíme ustanovením Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen ZDP), Pokynem GFŘ č. D-6 – uplatňování zákona o daních z příjmů a dalšími zákony.

Z hlediska účetního se řídíme ustanovením Zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, Účetními standardy pro podnikatele č. 017 – Zúčtovací vztahy, č. 019 – Náklady a výnosy a č. 018 – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky a dalšími zákony.

1.1 Odměňování z právního hlediska

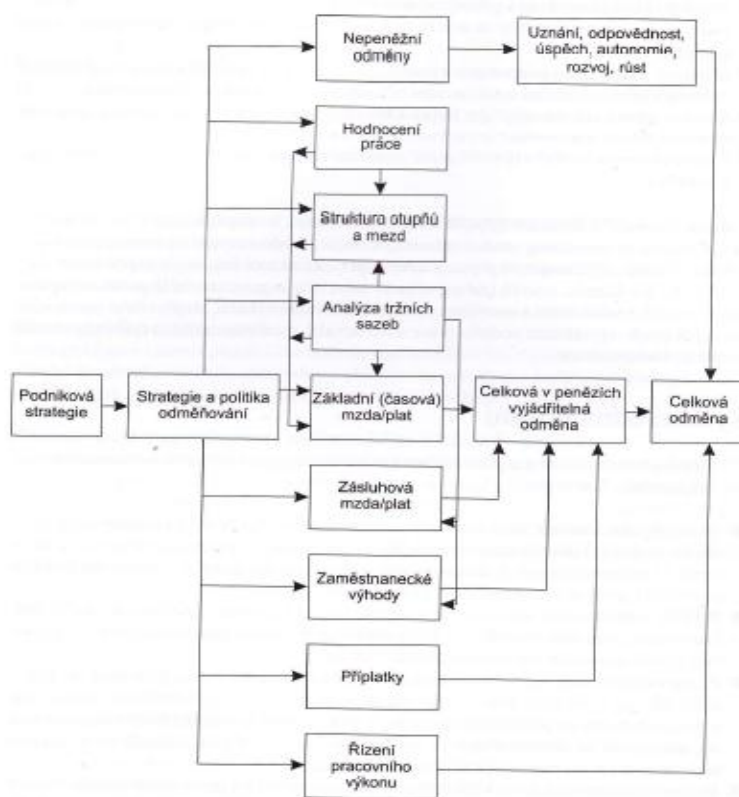
Ze zákona č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, vyplývá, že všichni zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Odměňování musí být spravedlivé, efektivní, nediskriminační podle přínosu, dovedností a zkušeností zaměstnanců a v souladu se zákony.

Armstrong (2007) definuje řízení odměňování jako formulování a realizaci strategií a politiky, jejichž účelem je odměňovat pracovníky slušně, spravedlivě a důsledně v souladu s jejich hodnotou pro organizaci a s jejich přispěním k plnění strategických cílů organizace. Mezi cíle řízení odměňování řadí např.:

- odměňovat lidi za hodnotu, kterou vytvářejí,
- motivovat lidi a získávat jejich oddanost a angažovanost,
- pomáhat získávat a udržovat si potřebné vysoce kvalitní pracovníky,
- vytvářet procesy celkového odměňování, které uznává význam jak peněžních, tak nepeněžních odměn a další.

1.1.1 Prvky systému odměňování

Obr. č. 1 – Prvky systému odměňování



Zdroj: ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

Podniková strategie

Společnost vytváří vnitropodnikové dokumenty, např. mzdový řád, kolektivní smlouvu, pracovní řád a mnoho dalších vnitropodnikových směrnic.

Strategie a politika odměňování

Každá společnost vytváří určitou dlouhodobou strategii odměňování, kterou chce dosáhnout svých podnikových cílů. Zaměřuje se na potřeby společnosti a jejich zaměstnanců s cílem co nejefektivnějšího uspokojení potřeb. Politiku odměňování definuje Armstrong (2007) jako např. spravedlivý systém odměňování, stejná mzda/plat za práci stejné hodnoty, odměňování podle výkonu, schopností, dovedností nebo přínosu nebo podílení se na úspěšnosti organizace.

Nepeněžní odměny

Mezi nepeněžní odměny řadíme např. uznání, pochvalu.

Hodnocení práce

Zaměstnavatel musí hodnotit práci zaměstnanců z důvodu spravedlivého odměňování.

Struktura stupňů a mzdové/platové struktury

Armstrong (2007) definuje strukturu stupňů jako sekvenci nebo hierarchii stupňů, pásem nebo úrovní, v nichž jsou umístěny skupiny prací, které jsou v podstatě srovnatelné. Může jít o jedinou strukturu, která obsahuje stupně nebo pásma a která je definována jejich počtem a rozpětím. Definuje také mzdovou (platovou) strukturu jako různé úrovně peněžní odměny za práce nebo skupiny prací s ohledem na jejich relativní vnitřní hodnotu definovanou hodnocením práce, s ohledem na vnější relace zjištěné pomocí mzdových šetření a někdy i s ohledem na vyjednané sazby na práce. Poskytuje prostor pro zvyšování odměny podle výkonu, schopností, přínosu nebo doby zaměstnání.

Analýza tržních sazeb

Společnosti zjišťují mzdové nebo platové sazby pro srovnatelné činnosti na trhu práce z důvodu rozhodnutí o výši peněžních odměn. Společnosti vytvářejí vnitropodnikové řády za určitý časový interval, kterými se musí řídit jak samotná společnost, tak i zaměstnanec, např. mzdový řád, ten definuje veškeré příplatky a odměny k základní mzdě a také mzdové stupně jednotlivých profesí. (Armstrong, 2007)

Základní (časová) mzda/plat

Základní mzda (plat) se vypočítá jako počet odpracovaných hodin * mzdový (platový) stupeň. K základní mzdě se také přičítají příplatky ke mzdě. Mzdový (platový) stupeň se liší podle úrovně práce a může být formulován jako roční, měsíční, týdenní nebo hodinový.

Zásluhová mzda/plat

Zásluhovou odměnu můžeme vyjádřit jako určitý motivátor pro zaměstnance. Mezi zásluhové odměny Armstrong (2007) řadí: odměnu podle výkonu, schopností, přínosu, dovedností a délky zaměstnání.

Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké benefity tvoří např. příspěvek na penzijní připojištění, na stravování, na životní pojištění, poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely a další.

Příplatky

Podle ZP mezi příplatky řadíme: příplatek za práci přesčas, ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí, v sobotu a v neděli a další příplatky.

Řízení pracovního výkonu

Na řízení pracovního výkonu se může účastnit zaměstnanec i zaměstnavatel. Zaměstnanec ovlivňuje svůj výkon práce a svůj přínos pro společnost. Zaměstnavatel může motivovat zaměstnance peněžními odměnami, např. výší mzdy (platu), různých příplatků a odměn a zaměstnaneckých benefitů, nebo nepeněžními odměnami, např. pochvalou, uznáním. Jen správně motivovaný zaměstnanec odvádí co nejlepší práci.

Celková odměna

Celkovou odměnu lze vyjádřit jako součet všech příjmů, tj. základní mzda, peněžní a nepeněžní odměna a zaměstnanecké benefity.

Mzda/plat/odměna z dohody

Mzda/plat/odměna z dohody je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci v pracovním poměru nebo na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti za vykonanou práci, které se mu poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. (§ 109, ZP)

Závislá práce

Závislou práci můžeme definovat jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Práce je prováděna jménem, podle pokynů, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele provádí osobně. Odměnou za závislou práci je mzda, plat nebo odměna za práci. (§ 2, ZP)

Zaručená mzda

Zaměstnanci vznikl nárok na mzdu nebo plat, tj. zaměstnavatel má povinnost dát zaměstnanci mzdový (platový) výměr v den nástupu do práce. Nejnižší výše zaručené mzdy nesmí být nižší než minimální mzda. (§ 112, ZP)

Minimální mzda

Minimální mzdou rozumíme nejnižší povolenou hranici odměny za práci. Odměnou za práci rozumíme plat, mzdu nebo odměnu z dohody. Do mzdy (platu) se nezahrnuje mzda (plat) za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Základní sazba dosahuje výše nejméně 8.500 Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu. (§ 111, ZP)

Průměrný výdělek

Průměrný výdělek znamená průměrný hrubý výdělek zaměstnance. Pro zjištění průměrného výdělku musíme znát 3 důležité faktory: rozhodné období, hrubou mzdu a odpracovanou dobu v rozhodném období. (§ 352 a § 353, ZP)

Rozhodné období je předchozí kalendářní čtvrtletí. Pokud zaměstnanec v předchozím kalendářním čtvrtletí neodpracoval alespoň 21 dnů, pak se používá pojem pravděpodobný výdělek, který se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období. Do hrubé mzdy se nezapočítává náhrada mzdy a odměna za pracovní pohotovost. Doba, za kterou náleží zaměstnanci mzda, se nazývá odpracovaná doba. (§ 354 a § 355, ZP)

Formy průměrného výdělku mohou být průměrný hodinový výdělek, průměrný hrubý měsíční výdělek nebo průměrný měsíční čistý výdělek. Průměrný výdělek musí být ve stejné výši jako minimální mzda, tj. 8.500 Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu. Pokud je nižší, musí se dorovnat na stejnou výši. (§ 356 a § 357, ZP)

Odměna

Odměna náleží zaměstnanci za splnění důležitého pracovního úkolu, je vyplácena jednorázově a není na ni právní nárok.

Prémie

Prémie slouží jako zdroj motivace zaměstnanců, nejsou vypláceny pravidelně a jsou definovány ve vnitropodnikových dokumentech společností.

1.2 Odměňování z daňového hlediska

Daňovým řešením odměňování se zabývá ZDP. Z pohledu zaměstnavatele jako právnické osoby vycházíme z daně z příjmů právnických osob. Z pohledu zaměstnance jako fyzické osoby vycházíme z daně z příjmů fyzických osob (dále jen FO).

1.2.1 Daňové dopady u zaměstnavatele

Daňově uznatelné náklady

Daňově uznatelné náklady jsou výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů a snižují základ daně. Mezi daňově uznatelné náklady patří např. stravenky, které poskytuje zaměstnavatel do limitu, tj. do 55 %, poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům, peněžní příspěvek na rekreaci a na sportovní a kulturní vyžití, příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na životní pojištění zaměstnance bez omezení výše a další. (§ 24, ZDP)

Daňově neuznatelné náklady

Daňově neuznatelné náklady nelze uznat za výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Mezi daňově neuznatelné náklady patří např. stravenky, které poskytuje zaměstnavatel nad limit, nepeněžní příspěvek na rekreaci a na sportovní a kulturní vyžití, dary s vyloučením reklamních nebo propagačních předmětů, zvýhodněné půjčky poskytnuté zaměstnancům a sociální výpomoc zaměstnancům a další. (§ 25, ZDP)

1.2.2 Daňové dopady u zaměstnance

Předmět daně z příjmů FO

Předmět daně z příjmů FO tvoří následující příjmy:

- příjmy ze závislé činnosti,
- příjmy ze samostatné činnosti,
- příjmy z kapitálového majetku,
- příjmy z nájmu,
- ostatní příjmy. (§ 3, ZDP)

V následujícím textu se budeme zabývat pouze příjmy ze závislé činnosti, jelikož ty definují pracovněprávní poměr.

Nezdanitelná část základu daně

Od základu daně můžeme odečíst např. bezúplatné plnění na zdravotnické účely, kdy se hodnota jednoho odběru krve bezpříspěvkového dárce oceňuje částkou 2.000 Kč. (§ 15, ZDP)

Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně

Mezi vyňaté příjmy ze závislé činnosti patří např. příspěvek na udržování (čištění) stejnokroje, který platí zaměstnavatel paušální částkou. Za výdaje se považují výdaje prokázané do výše paušálu, který může být stanoven na základě kalkulace skutečných výdajů např. ve vnitropodnikové směrnici společnosti. (§ 6, ZDP)

Příjmy osvobozené od daně

Příjmy osvobozené od daně jsou uvedeny v daňových zákonech v § 4 a v § 6 a jsou osvobozeny od povinnosti platit daň a nevstupují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Mezi příjmy osvobozené od daně patří např. poskytování stravenek do limitu, nepeněžní dary do 2.000 Kč ročně a nepeněžní plnění poskytnuté z fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP), ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů, zvýhodněné limitované půjčky na bytové účely a na řešení tíživé finanční situace poskytnuté z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na životní pojištění zaměstnance v úhrnu do 30.000 Kč ročně, zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek. (§ 4 a § 6, ZDP)

1.3 Odměňování z účetního hlediska

Pohledávky a závazky vůči zaměstnancům se účtují v účtové třídě 3 – Zúčtovací vztahy, ve skupině 33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi. Z hlediska nákladů společnosti se používá účtová skupina 52 – Osobní náklady.

Zúčtování hrubých mezd zaměstnanců se účtuje na nákladový účet 521 – Mzdové náklady (MD) se souvztažným zápisem na účet 331 – Zaměstnanci (Dal). Na účet 331 – Zaměstnanci (MD) se také účtuje se souvztažným zápisem na účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (Dal) zdravotní a sociální pojištění zaměstnance. Tento účet (336) se rozdělí analytickou evidencí na účet 336/100 – Zúčtování s příslušnou správou sociálního zabezpečení nebo na účet 336/200 – Zúčtování se zdravotní pojišťovnou. Dále se na účet 331 – Zaměstnanci (MD) účtuje se souvztažným zápisem na účet 342 – Ostatní přímé

daně (Dal) záloha na daň z příjmů zaměstnance a na účet 379 – Jiné závazky (Dal) ostatní srážky ze mzdy, mezi které patří např. výživné, exekuce. Při účtování pohledávek za zaměstnanci využíváme účet 335 – Pohledávky za zaměstnanci a při účtování závazků vůči zaměstnancům využíváme účet 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům.

Zaměstnavatel účtuje na účet 524 – Zákonné sociální pojištění (MD) se souvztažným zápisem na účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (Dal) pojistné, které hradí za zaměstnance. Účet 336 se zde také rozděluje analytickou evidencí na účty 336/100 a 336/200 (jako výše uvedené). Označení pro analytickou evidenci si může každá společnost zvolit sama.

Tab. č. 1 – Schéma účtování mezd zaměstnancům

Účtování	MD	Dal
Zúčtování hrubých mezd	521	331
Sociální pojištění placené zaměstnanci	331	336/100
Zdravotní pojištění placené zaměstnanci	331	336/200
Zúčtování zálohy na daň z příjmů zaměstnance	331	342
Ostatní srážky z mezd	331	379
Sociální pojištění placené zaměstnavatelem	524	336/100
Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem	524	336/200
Odvod sociálního pojištění dle výpisu z bank. účtu	336/100	221
Odvod zdravotního pojištění dle výpisu z bank. účtu	336/200	221
Odvod sražené zálohy na daň z příjmů dle výpisu z bankovního účtu	342	221
Odvod srážek z mezd dle výpisu z bankovního účtu	379	221
Výplata mezd zaměstnancům dle výpisu z bank. účtu	331	221

Zdroj: vlastní zpracování na základě FIŠEROVÁ, Eva. *Abeceda účetnictví pro podnikatele 2011*. Olomouc: ANAG, 2003-. sv. Účetnictví, daně. ISBN 978-80-7263-650-1.

2 Sociální fond

Výše tvorby, příjmy a hospodaření se sociálním fondem upravuje Zákon č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen ZFKSP).

Sociální fond je tvořen 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platu, popř. na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť. (§ 2, ZFKSP)

Plnění ze sociálního fondu se poskytuje pouze na činnosti v rámci dané organizace, není na něj právní nárok a mohou ho využívat zaměstnanci v pracovním poměru, příslušníci ve služebním poměru, soudci, žáci středních odborných učilišť a učilišť, důchodci, kteří odešli prvně do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně, rodinní příslušníci (manželé, druh/družka, partner/ka, nezaopatřené děti). Zaměstnancům jsou poskytována pouze nepeněžní plnění, kromě sociálních výpomocí a půjček a darů. (§ 3, ZFKSP)

Konkrétní formy příspěvků podle ZFKSP:

- příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a soc. rozvoji zaměstnanců,
- půjčky na bytové účely,
- sociální výpomoci a půjčky,
- stravování,
- dovolená a rekreace,
- kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport,
- penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření,
- pojistné na soukromé životní pojištění,
- dary a další.

Příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a soc. rozvoji zaměstnanců

Z fondu se může přispívat na náklady na provoz kulturních, rekreačních, sportovních, tělovýchovných, rehabilitačních zařízení včetně masáží a na náklady na provoz autobusu, pokud je využíván pro potřeby zařízení sloužícího kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců. Z fondu lze také přispívat na nákup vitaminových prostředků pro zaměstnance a na očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitis A, za podmínky, že to není hrazené ze zdravotního pojištění. Také lze z fondu přispívat na

vybavení ke zlepšení pracovních podmínek, na pracovní oděvy a obuv, a to nad povinné vybavení, na jednotné oblečení a na vybavení pro sportovní a zájmovou činnost, které je půjčováno zaměstnancům. (§ 4, ZFKSP)

Půjčky na bytové účely

Zaměstnancům lze půjčit na základě písemné smlouvy na pořízení domu nebo bytu do vlastnictví nebo spoluvlastnictví pro vlastní bydlení, na složení členského podílu na družstevní byt pro vlastní bydlení a na úpravu domu nebo bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení, na koupi bytového zařízení nebo na nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely poskytnuté předchozím zaměstnavatelem a na nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely manžela (manželky). Půjčky na bytové účely jsou bezúročné, splatné do 10 let od uzavření smlouvy o půjčce a zaměstnanec může získat i více půjček, avšak za podmínky, že součet zůstatků nesplacených půjček a nové půjčky nepřesáhnou 100.000 Kč, z toho na koupi bytového zařízení částku 50.000 Kč. Zůstatek nesplacených půjček poskytnutých zaměstnanci může být prominut do výše max. 15.000 Kč. (§ 6, ZFKSP)

Sociální výpomoci a půjčky

Zaměstnancům, popř. jejich nejbližším pozůstalým, může být poskytnuta jednorázová sociální výpomoc v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací. Plnění může dosahovat výše max. 15.000 Kč, pokud bude zaměstnanec postižen živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, plnění může být až do výše 30.000 Kč. Organizace může poskytnout zaměstnancům na základě písemné smlouvy bezúročnou půjčku nejvýše 20.000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace nebo 50.000 Kč v případě postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav. Plnění je splatné do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce a je poskytováno v hotovosti. Zůstatek nesplacených půjček poskytnutých zaměstnanci může být prominut do výše max. 15.000 Kč. (§ 11, ZFKSP)

Stravování

Zaměstnancům lze přispívat na stravování podle zvláštního právního předpisu. (§ 7, ZFKSP)

Dovolená a rekreace

Z fondu lze přispívat na dovolenou, rehabilitace, lázeňské léčby, rekreační pobyty ve vlastních zařízeních a na zájezdy v tuzemsku či v zahraničí. (§ 8, ZFKSP)

Kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport

Z fondu lze přispívat na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na dopravu na tyto akce. Dále se přispívá na náklady na vzdělávací kurzy a na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce, které pořádá organizace. (§ 9, ZFKSP)

Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Organizace mohou poskytovat příspěvek na penzijní připojištění a na doplňkové penzijní spoření. Příspěvek může být max. 90 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal platit. (§ 12, ZFKSP)

Pojistné na soukromé životní pojištění

Pojistné na soukromé životní pojištění se může hradit pojišťovně za zaměstnance v maximální výši 50 % částky pojistného, které se zaměstnanec zavázal platit. Ve smlouvě musí být ujednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve při dosažení věku 60 let. (§ 12a, ZFKSP)

Dary

Z fondu se může také přispívat na věcné a peněžní dary zaměstnancům. Získat dary může zaměstnanec při vynaložení mimořádné aktivity při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a dalších mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Dále při pracovním výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele (doba trvání pracovního poměru i u jiných zaměstnavatelů), při životním výročí 50 let a každých dalších 5 let věku a při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně. Celková výše darů může činit nejvýše 15 % ze základního přídělů. Nevyčerpanou část limitu lze převádět do dalšího roku pro stejný účel, a to nad stanovený limit. (§ 14, ZFKSP)

3 Zaměstnanecké benefity

Tato kapitola se zabývá pojmy benefit a zaměstnanecká výhoda, význam poskytování zaměstnaneckých benefitů a dělení zaměstnaneckých benefitů. Dále budou vymezeny jednotlivé zaměstnanecké výhody, které společnost poskytuje svým zaměstnancům.

3.1 Pojem benefit a zaměstnanecká výhoda

Pelc (2011) definuje benefit jako nějakou výhodu či prospěch někoho ve srovnání s jiným. Na benefit není právní nárok.

Armstrong (2007) definuje zaměstnanecké výhody jako složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny.

3.2 Význam poskytování zaměstnaneckých benefitů

Podle Armstronga (2007) jsou cíle politiky a zaměstnaneckých výhod následující:

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

Benefitní program je podle Pelce (2011) důležitou investicí do zaměstnanců, tj. zvýšení jejich motivace, produktivity práce a snížení fluktuace. Pro společnost je kvalitní benefitní program určitou formou prestiže a image podniku. Pro zaměstnance představují benefity určitou formu motivace, která souvisí s výší poskytovaných benefitů, které zvyšují jejich příjem s ohledem na daňové výhody. Zaměstnanci mají jistotu zajištění finančních prostředků na stáří, tj. formou příspěvku na penzijní připojištění nebo zajištění rodiny, tj. příspěvek na soukromé životní pojištění.

3.3 Dělení zaměstnaneckých benefitů

Důležitým faktorem při dělení zaměstnaneckých benefitů je jejich daňová a odvodová výhodnost. Optimálním zaměstnaneckým benefitem můžeme nazvat benefit, který je na straně zaměstnavatele daňovým výdajem a na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Macháček, 2013)

Pelc (2011) člení zaměstnanecké benefity např.:

- **z hlediska výdajů zaměstnavatele** - finanční a nefinanční,
- **z hlediska příjmu zaměstnance** - peněžní a nepeněžní.

Důležitým pojmem je nepeněžní plnění zaměstnance, kdy celkové náklady na nějakou činnost jsou zaplacené zaměstnavatelem a zaměstnanci je poté poskytnuta daná činnost v plné hodnotě, nebo za cenu sníženou o příspěvek zaměstnavatele, kdy zaměstnanec musí poté uhradit zbytek částky.

- **z hlediska času** - jednorázové (př. sociální výpomoci), krátkodobé a dlouhodobé,
- **z hlediska poskytování benefitů** - fixní a flexibilní způsob (cafeteria systém).

Fixní způsob stanoví, že poskytování benefitů je upraveno vnitropodnikovými směrnici. Flexibilní způsob je opakem fixního způsobu. Zaměstnavatel určí nějaký balíček zaměstnaneckých výhod a stanoví také max. výši bodů pro každého zaměstnance. Zaměstnanci zde mají volný výběr benefitů, samozřejmě do výše limitu. Každý zaměstnanec si může vybrat benefit, který bude doopravdy využívat.

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být podle Macháčka (2013):

a) u zaměstnance:

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a na zdravotní pojištění,
- zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy.

b) u zaměstnavatele:

- poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů),
- poskytovány na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů),
- poskytovány z FKSP, ze sociálního fondu nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění.

4 Zaměstnanecké benefity v Plzeňských městských dopravních podnicích, a. s.

4.1 Představení společnosti

Plzeňské městské dopravní podniky, a. s. (dále jen PMDP) zabezpečují provozování městské veřejné dopravy v Plzni a v okolí. Doprava je zajišťována autobusy, trolejbusy a tramvajemi. Společnost byla založena zakladatelskou listinou ze dne 4. listopadu 1997 a vznikla 1. května 1998 zápisem do obchodního rejstříku pod právní formou akciové společnosti. (<http://www.pmdp.cz>)

Základní údaje o společnosti podle obchodního rejstříku:

Obchodní jméno: Plzeňské městské dopravní podniky, a. s.

Sídlo: Denisovo nábřeží č. p. 920/12, 301 00 Plzeň-Východní Předměstí

IČ: 252 20 683

DIČ: CZ25220683

Základní kapitál: Společnost tvoří základní kapitál ve výši 1.015.140.000 Kč, který je splacen v plné výši vkladem akcionáře. Základní kapitál je rozčleněn na 1.015.014 ks kmenových akcií v listinné podobě, znějících na jméno. Akcie má jmenovitou hodnotu 1.000 Kč. Vlastnictví jedné akcie znamená jeden hlas při hlasování na valné hromadě.

Nejdůležitější změnou na konci roku 2012 byl prodej části podniku společnosti Bammer Trade, a. s., do kterého odešla celá organizační složka podniku „Výrobně technický úsek“ (úbytek cca 200 zaměstnanců). Předmět podnikání společnosti PMDP je uveden v příloze D.

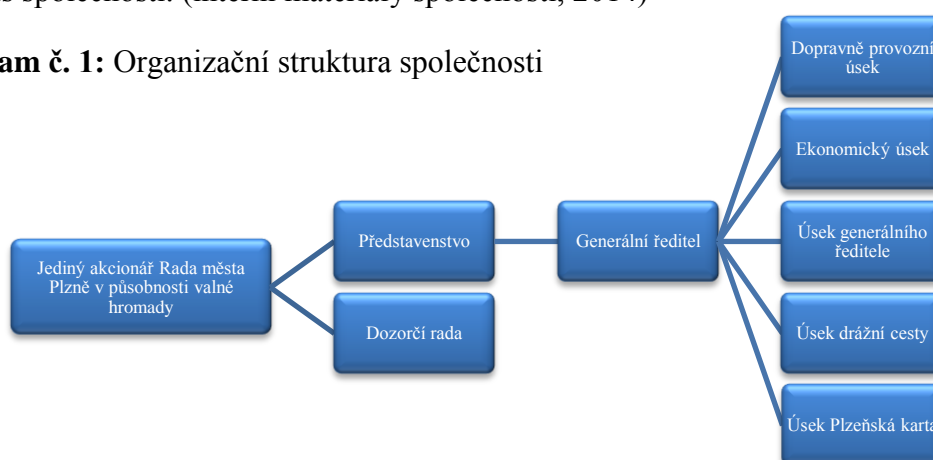
Orgány společnosti podle výroční zprávy:

- valná hromada,
- představenstvo,
- dozorčí rada.

Podle stanov společnosti je nejvyšší orgán valná hromada, kterou vykonává jediný akcionář, tj. Rada města Plzně. Mezi činnosti, které vykonává valná hromada, patří např. rozhodování o odměňování členů představenstva a dozorčí rady, rozhodování o změně stanov, rozhodování o zvýšení nebo snížení základního kapitálu, volba nebo odvolání členů představenstva nebo dozorčí rady. Funkci statutárního orgánu ve společnosti vykonává představenstvo, které řídí činnost společnosti a jedná jejím

jménem. Činnosti představenstva představují např. jmenování a odvolávání generálního ředitele společnosti, podávání návrhu na zápisy do Obchodního rejstříku nebo návrhy na rozvoj společnosti a rozhodování o výši ročního přídělů a o nakládání se sociálním fondem. Představenstvo se skládá z 5 členů s funkčním obdobím 5 let. Funkci kontrolního orgánu vykonává dozorčí rada, která dohlíží na výkon činnosti představenstva a uskutečňování podnikatelské činnosti společnosti. Dozorčí rada se skládá z 9 členů s funkčním obdobím také na 5 let. Generální ředitel zastupuje společnost na základě pravomocí, které mu udělí představenstvo, stanovy a interní předpis společnosti. (interní materiály společnosti, 2014)

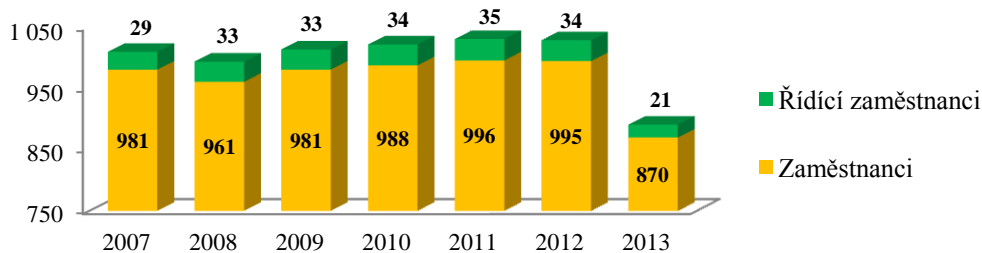
Diagram č. 1: Organizační struktura společnosti



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních materiálů společnosti, 2014

Z výše uvedeného diagramu vyplývá posloupnost pravomocí ve společnosti. Valné hromadě, tj. jedinému akcionáři Radě města Plzně, podléhá představenstvo a dozorčí rada. Generální ředitel podléhá představenstvu a je nadřízený ředitelům dopravně provozního úseku, ekonomického úseku, úseku drážní cesty a úseku Plzeňské karty. Ředitelé jednotlivých úseků dále řídí vedoucí jednotlivých oddělení, kteří řídí jednotlivé řadové pracovníky.

Graf č. 1: Průměrný přepočtený počet zaměstnanců ve společnosti



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních materiálů společnosti, 2014

Pokles zaměstnanců v roce 2013 je způsoben odchodem organizační složky označené jako „Výrobně-technický úsek“.

V roce 2013 bylo ve společnosti zaměstnáno 159 žen a 732 mužů, tj. celkem 891 zaměstnanců. Průměrný věk ve společnosti za rok 2013 byl 47 let.

Tab. č. 2: Osobní náklady ve společnosti v jednotlivých letech (v tis. Kč)

Osobní náklady (v tis. Kč)							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mzdové náklady	305.580	296.163	316.746	316.675	330.877	347.175	297.244
Odměny členům orgánů společnosti	1.290	1.223	1.142	1.000	1.767	2.194	2.091
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	105.885	102.428	107.017	108.018	114.544	119.389	103.087
Sociální náklady	11.642	12.686	14.897	15.313	15.443	15.576	13.130
Osobní náklady	424.397	412.500	439.802	441.006	462.631	484.334	415.552

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních materiálů společnosti, 2014

Osobní náklady zahrnují mzdové náklady, odměny členům orgánů společnosti, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a sociální náklady. V porovnání roku 2013 oproti roku 2012 se osobní náklady snížily o 68.782.000 Kč, z toho mzdové náklady o 49.931.000 Kč, odměny členům orgánů společnosti o 103.000 Kč, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění o 16.302.000 Kč a sociální náklady o 2.446.000 Kč. Nejvyšší náklady zaznamenal rok 2012, naopak nejnižší náklady rok 2008.

4.2 Systém odměňování ve společnosti PMDP

Tato podkapitola se zabývá odměňováním zaměstnanců v souvislosti se mzdovým řádem společnosti PMDP. Na modelovém příkladě bude porovnána výše příplatků v rámci dvou společností. V prvním podniku A jsou příplatky řešeny pouze v rámci ZP. Ve druhé společnosti PMDP jsou příplatky řešeny podle ZP, nad rámec ZP a podle mzdového řádu společnosti. Na závěr podkapitoly bude uveden další modelový příklad výpočtu čisté mzdy zaměstnance podle výše uvedených kritérií.

4.2.1 Mzdový řád společnosti

Vnitropodnikovým předpisem pro systém odměňování je ve společnosti mzdový řád. Zaměstnanci jsou odměňováni mzdou. Dělníkům náleží mzdový tarif v příslušném mzdovém stupni. Někteří technicko-hospodářští (dále jen TH) zaměstnanci jsou odměňováni smluvní mzdou (např. vedoucí oddělení) a někteří TH zaměstnanci mzdovými stupni. (interní materiál společnosti, 2014)

4.2.2 Odměňování ve společnosti v rámci ZP

Všechny příplatky a odměny níže uvedené jsou poskytovány z nákladů společnosti se zaúčtováním na účet 521 – Mzdové náklady (MD) se souvztažným zápisem na účet 331 – Zaměstnanci (Dal). Výše konkrétních příplatků a odměn bude uvedeno v Tab. č.3.

Mzda za práci přesčas

Zaměstnanec koná práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je stanovena na 37,5 hodin týdně, na příkaz zaměstnavatele. Práci přesčas, která nesmí dosahovat v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, lze nařídit zaměstnanci pouze z vážných provozních důvodů. Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v počtu hodin práce přesčas, nenáleží již zaměstnanci právo uplatnit nárok na mzdu za práci přesčas. Náhradní volno musí zaměstnavatel poskytnout v době 3 nebo 6 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas. TH zaměstnancům se poskytuje pouze náhradní volno. (§ 93 a § 114, ZP a interní materiál společnosti, 2014)

Mzda a náhrada mzdy za svátek

V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na náhradním volnu a neposkytne-li náhradní volno do 3 kalendářních měsíců následujících po výkonu práce nebo svátek připadl na pracovní den, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Samozřejmě i to má své omezení. Náhrada mzdy nepřísluší zaměstnanci, který zameškal směnu a neomluvil se, a také zaměstnanci, kterému připadl svátek na den nepřetržitého odpočinku. (§ 115, ZP a interní materiál společnosti, 2014)

Mzda za práci v noci

Noční směna začíná ve 22:00 a končí v 6:00 následujícího dne, tj. nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. (§ 94, ZP a interní materiál společnosti, 2014)

Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost znamená, že zaměstnanec je přichystán k možnému výkonu práce. Zaměstnavatel se musí se zaměstnancem dohodnout, zda může po něm požadovat pracovní pohotovost. Pokud je zaměstnanec povolán k výkonu práce, náleží mu za něj mzdové ohodnocení. (§ 95 a § 140, ZP a interní materiál společnosti, 2014)

Mzda při výkonu jiné práce

Zaměstnavatel převede zaměstnance na jinou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání, karanténního opatření, odvrácení živelné události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, nezbytné provozní potřeby, šetření dopravní nehody. Pokud zaměstnanci náleží po převedení nižší mzda, přísluší mu doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku. Doplatek se poskytuje nejdéle po dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců ode dne převedení. Převést zaměstnance z důvodu nezbytné provozní potřeby lze nejvýše po dobu 90 pracovní dnů v kalendářním roce. Pokud zaměstnanci zadrží řidičské oprávnění z důvodu šetření dopravní nehody, zaměstnavatel mu umožní přeřazení na jiné pracoviště po dobu šetření dopravní nehody, ovšem bez nároku na doplatek do výše průměrného výdělku nebo si může zaměstnanec požádat o řádnou dovolenou nebo neplacené volno. (§ 139, ZP a interní materiál společnosti, 2014)

4.2.3 Odměňování ve společnosti nad ZP

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Příplatek se poskytuje zaměstnancům, kteří pracují v sobotu a v neděli. (§ 118, ZP a interní materiál společnosti, 2014)

Mzdové zvýhodnění za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Ztížené pracovní prostředí je pracoviště, které bylo uznáno Krajskou hygienickou stanicí Plzeňského kraje na základě měření a zjištěných výsledků za závadné. (§ 118, ZP a interní materiál společnosti, 2014)

4.2.4 Odměňování podle mzdového řádu společnosti

Mzdové zvýhodnění za jízdu bez nehod

Mzdové zvýhodnění se poskytuje zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru po celý kalendářní rok, ve kterém konají práci po určenou týdenní pracovní dobu,

tj. odpracovali plánovaný fond pracovní doby daného roku jako řidiči tramvají, trolejbusů, autobusů a speciálních vozidel. Odměna se vyplácí jednou ročně. Zaměstnanec, tj. řidič nesmí zapříčinit nehodu z vlastního zavinění (např. újma na zdraví nebo poškození majetku). Dále nesmí požit alkoholické nápoje nebo jiné omamné látky (při řízení podnikového nebo soukromého vozidla), nesmí mít neomluvenou absenci během kalendářního roku. Řidič musí absolvovat povinné školení řidičů z povolání a řádné lékařské prohlídky. (interní materiál společnosti, 2014)

Mzda při čekání v hromadné osobní dopravě

Čekání v hromadné osobní dopravě nařízené rozvrhem směn znamená čekání mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje. Z této odměny je vyloučena doba odpočinku mezi ukončením posledního spoje před noční přestávkou a započítáním prvního spoje po této přestávce, pokud tato doba činí alespoň 6 hodin. (interní materiál společnosti, 2014)

Mzdové zvýhodnění za jízdu kloubovými, patnáctimetrovými a dvousilovými vozidly městské hromadné dopravy

Dané mzdové zvýhodnění mohou uplatňovat pouze řidiči trolejbusů a autobusů s délkou vozu 15 a více metrů. (interní materiál společnosti, 2014)

Mzdové zvýhodnění za práci v odpolední směně

Práce v odpolední směně začíná v 14:00 a končí v 22:00. Nárok na příspěvek nemají zaměstnanci, kteří mají pružnou pracovní dobu, kratší pracovní dobu, pracují pouze v ranní směně, a kteří si napracovávají poskytnuté pracovní volno. (interní materiál společnosti, 2014)

Odměny za vedení zaměstnanců

Vedoucí zaměstnanci čet mají odpovědnost za svěřený úsek, za odvedenou práci a za bezpečnost práce. Podmínkou pro získání odměny je vedení pracovního úseku, ve kterém jsou ve stavu nejméně 3 zaměstnanci včetně vedoucího skupiny. Do odměny se nezapočítává práce přesčas a odměna nenáleží vedoucím zaměstnancům čet, pokud je na stejném pracovišti jejich přímý nadřízený. (interní materiál společnosti, 2014)

Mzda při vadné práci

Zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu při porušení plnění pracovních povinností, při vadném provádění stavebních prací, montáží, oprav a úprav. Zaměstnavatel má právo požadovat náhradu škody. Výši náhrady škody bude řešit škodní komise, kterou sestaví zaměstnavatel. (interní materiál společnosti, 2014)

Pobídková složka mzdy

Zaměstnancům jsou poskytovány za určitých podmínek výkonnostní odměny, odměny z fondu generálního ředitele a ředitelů úseků.

a) výkonnostní odměna

Výkonnostní odměna je nenárokovou součástí mzdy a je vyplácena ze mzdových a ostatních osobních nákladů. Hodnocení zaměstnanců pro stanovení výše odměny se provádí měsíčně, čtvrtletně, pololetně a ročně. Výkonnostní odměny jsou rozlišeny podle typu pracovního místa a konkrétní výše jsou uvedeny ve mzdovém řádu společnosti. (interní materiál společnosti, 2014)

b) odměna z fondu generálního ředitele a ředitelů úseku

Odměny se poskytují vedoucím pracovníkům společnosti jako ocenění pro plnění mimořádných úkolů. Odměna je připočítána ke mzdě a náležitě zdaněna společně se mzdou. (interní materiál společnosti, 2014)

Odměňování při stávce a výluce

Zaměstnancům, kteří se zúčastní stávky, nenáleží mzda ani náhrada mzdy. Pokud zaměstnanci nemohou z důvodu stávky pracovat, zaměstnavatel jim umožní převod na jinou práci. Pokud bude mzda za práci nižší než mzda před převedením na jinou práci, zaměstnavatel dorovná mzdu do výše průměrného výdělku. (interní materiál společnosti, 2014)

Stabilizační příspěvek na pozici řidiče městské hromadné dopravy

Představenstvo společnosti rozhoduje o výši stabilizačního příspěvku pro řidiče městské hromadné dopravy (dále jen MHD), tj. řidič autobusu, trolejbusu, tramvaje, pro jednotlivé roky. Podmínka pro splnění požadavků na výplatu příspěvku je odpracování celého 100 % fondu pracovní doby v měsíci (náhrada mzdy za dovolenou nebo svátek, účast na školení, placené volno). Příspěvek se neposkytuje při absenci zaměstnance na

pracovišti, při zpoždění na nástup na směnu, při písemném upozornění na nedostatky v práci a připomenutí pracovních povinností, při oprávněné stížnosti na jednání zaměstnance a při porušení pracovních povinností, které mají za následek škodu na majetku společnosti převyšující 100.000 Kč, tento příspěvek se neposkytuje po dobu 6 měsíců. (interní materiál společnosti, 2014)

Modelový příklad

Tab. č. 3: Shrnutí jednotlivých příplatků a odměn ke mzdě z hlediska společnosti A a společnosti PMDP

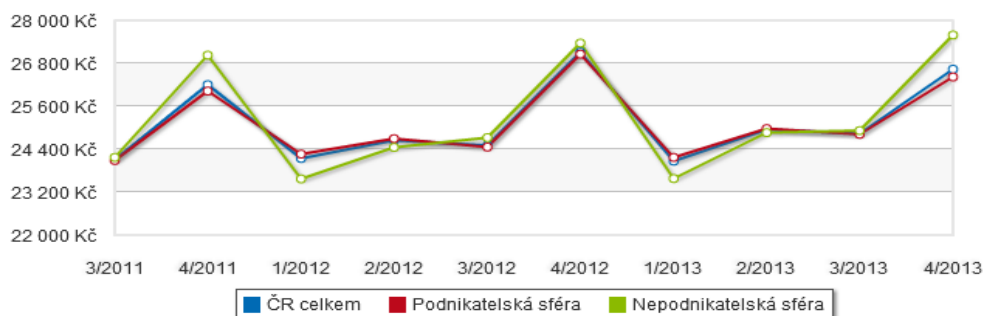
Příplatky a odměny	Společnost A	Společnost PMDP
Příplatek za práci přesčas	nejméně 25 % průměr. výdělku	nejméně 25 % průměr. výdělku
Příplatek za svátek	nejméně ve výši průměr. výdělku	nejméně ve výši průměr. výdělku
Příplatek za práci v noci	nejméně 10 % průměr. výdělku	nejméně 10 % průměr. výdělku
Odměna za pracovní pohotovost	nejméně 10 % průměr. výdělku	nejméně 10 % prům. výdělku
Mzda při výkonu jiné práce	doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku	doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	nejméně 10 % průměr. výdělku	53,35 Kč/odpracovaná hodina
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	nejméně 10 % z min. mzdy	8,45 Kč/odpracovaná hodina
Mzdové zvýhodnění za jízdu bez nehod	neřeší	1.000 Kč/rok
Odměna za čekání v hromadné osobní dopravě	neřeší	56,30 Kč/kalendářní den
Odměna za jízdu kloubovými, patnáctimetrovými a dvousilovými vozidly	neřeší	3,70 Kč/hodinu
Mzdové zvýhodnění za práci v odpolední směně	neřeší	5,55 Kč/odpracovaná hodina
Odměna za vedení zaměstnanců	neřeší	měsíční odměna 8 Kč/hodina
Mzda při vadné práci	škodu vyčíslí škodní komise	škodu vyčíslí škodní komise
Stabilizační příspěvek	neřeší	řidič tramvaje – 500 Kč řidič trolejbusu – 1.000 Kč řidič autobusu – 750 Kč

Zdroj: vlastní zpracování na základě ZP, 2014

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních materiálů společnosti, 2014

Modelový příklad

Obr. č. 2: Průměrná měsíční mzda za posledních 10 čtvrtletí



Zdroj: Český statistický úřad. [online] Praha: Český statistický úřad, 2014, Aktualizace 25. 10. 2013, [cit. 12. 3. 2014] Dostupné z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace_a_mzdy_prace

Modelový příklad bude vycházet z průměrné měsíční mzdy za 4. čtvrtletí 2013, která je 26.637 Kč. Nejdříve musíme z této částky vypočítat průměrný hrubý výdělek zaměstnance. Ten vypočteme z hrubé mzdy zaměstnance v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí a odpracovaná doba činí 37,5 hod/týdně.

Průměrný hodinový výdělek vypočteme jako $79.911/450 = 178$ %. Průměrný měsíční výdělek vypočteme jako $178 * 4,348 * 37,5 = 29.023$ Kč

Modelový příklad se bude týkat řidiče trolejbusu, který má 100 % docházku, hodinový výdělek ve výši 90 Kč a uplatňuje slevu na poplatníka. Výsledky se budou zaokrouhlovat na celé koruny nahoru. Cílem tohoto modelového příkladu je znázornění výše čisté měsíční mzdy zaměstnance ve společnosti A, která uplatňuje příplatky pouze v rámci ZP, a ve společnosti PMDP.

Tab. č. 4: Modelový příklad výpočtu čisté měsíční mzdy zaměstnance ve společnosti A a ve společnosti PMDP

Příplatky, odměny	Počet odpracovaných hodin	Částka (v Kč)	
		Společnost A	PMDP
Základní mzda	150	13.500	13.500
Výkonnostní odměna (35 %)	-	-	4.725
Příplatek za práci přesčas	10	445	445
Příplatek za svátek	8	1.424	1.424
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	40	712	2.134
Příplatek za noční práci	35	623	623
Odměna za čekání v hromadné osobní dopravě	5 dní	-	282
Odměna za jízdu kloubovými, patnáctimetrovými a dvousilovými vozidly	150	-	555
Mzdové zvýhodnění za práci v odpolední směně	80	-	444
Mzdové zvýhodnění za jízdu bez nehod	poměrně	-	84
Stabilizační příspěvek	1x za měsíc	-	1.000
Hrubá mzda celkem	-	16.704	25.216
Superhrubá mzda (34 %)	-	5.680	8.574
Základ daně	-	22.384	33.790
Zaokrouhlený ZD	-	22.400	33.800
Záloha na daň (15 %)	-	3.360	5.070
Sleva na poplatníka	-	2.070	2.070
Záloha na daň po slevě	-	1.290	3.000
ZP zaměstnance (4,5 %)	-	752	1.135
SZ zaměstnance (6,5 %)	-	1.086	1.640
Čistá mzda	-	13.576	19.441

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Čistá mzda zaměstnance ve společnosti A při poskytování příplatků pouze ze ZP činí 13.576 Kč. Při poskytování příplatků a odměn ve společnosti PMDP činí čistá mzda 19.441 Kč. Z uvedeného vyplývá, že PMDP nabízí pouze na příplatcích a odměnách o 5.865 Kč více než společnost A.

4.3 Daňové a účetní dopady zaměstnaneckých benefitů

Tato kapitola se zabývá čerpáním zaměstnaneckých benefitů ze sociálního fondu, z nákladů společnosti a současně ze sociálního fondu i z nákladů společnosti. V každé podkapitole bude objasněno daňové a účetní řešení konkrétních benefitů.

4.3.1 Čerpání zaměstnaneckých benefitů ze sociálního fondu

Ve společnosti se uplatňuje využívání sociálního fondu, tj. ZFKSP. Úprava sociálního fondu je ve společnosti propojena s kolektivní smlouvou, která je účinná od 1. 1. 2011 do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle do 31. 12. 2014.

Kolektivní smlouva společnosti se vztahuje na:

- všechny zaměstnance v pracovním poměru,
- důchodce (bývalé zaměstnance), kteří odešli do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně a na jejich rodinné příslušníky,
- rodinné příslušníky (manžel/ka), druh (družka),
- děti do skončení povinné školní docházky a studenty do dosažení věku 26 let,
- děti, které nemohou studovat nebo pracovat pro nemoc a jsou trvale neschopné výdělečné činnosti,
- děti osvojené nebo v péči nahrazující péči rodičů,
- děti, které žijí se zaměstnancem ve společné domácnosti,
- děti, na které platí zaměstnanec výživné. (interní materiál společnosti, 2014)

Představenstvo společnosti rozhoduje o výši ročního přídělu a o využívání tohoto fondu, dále musí také sestavit rozpočet fondu. Limit čerpání sociálního fondu činí na každý kalendářní rok 5.790.000 Kč + další dohodnuté benefity. Hlavním úkolem sociálního fondu je zabezpečit financování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců. Sociální fond se řídí základním pravidlem rovnosti, tj. že zaměstnanecké benefity mohou čerpat za určitých podmínek všichni zaměstnanci společnosti. (interní materiál společnosti, 2014)

Zaměstnanecké benefity, které společnost čerpá ze sociálního fondu, člení kolektivní smlouva společnosti na:

- příspěvek na ozdravný program (lázně a doplňková rehabilitace),
- příspěvek na letní dětské prázdninové pobyty (dále jen LDT),
- příspěvek na kulturní akce a zájezdy,

- příspěvek na tělovýchovné a sportovní akce,
- příspěvek na akce pro děti a důchodce,
- odměny dárcům krve,
- nenávratné sociální výpomoci,
- půjčky:
 - návratné bezúročné půjčky v hotovosti,
 - návratné bezúročné půjčky bezhotovostní – na bytové zařízení,
 - návratné bezúročné půjčky bezhotovostní – na úpravu bytu.

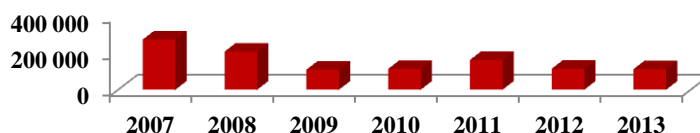
Výše uvedené členění zaměstnaneckých benefitů poskytovaných ze sociálního fondu bude rozděleno do 3 skupin. První skupina bude zahrnovat příspěvek na ozdravný program, na LDT, na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na akce pro děti a důchodce. Druhá skupina bude zahrnovat odměny dárcům krve a poslední skupina nenávratné sociální výpomoci a půjčky zaměstnancům. Dané skupiny jsou takto rozčleněny z důvodu většího přehledu daňového řešení.

a) První skupina

Příspěvek na ozdravný program (lázně a doplňková rehabilitace)

Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je odpracování min. 15 a více kalendářních let ve společnosti. Pobyt využívají zaměstnanci v době své řádné dovolené a jsou zajištěny v lázeňských zařízeních ve Františkových Lázních, Mariánských Lázních a Konstantinových Lázních. Zaměstnavatel přispívá na tento pobyt paušálním příspěvkem ve výši 4.500 Kč. Rozdíl oproti nákladům na pobyt, dopravu a lázeňský poplatek hradí zaměstnanec. Zaměstnanci, kteří nesplňují výše uvedené omezení, a rodinní příslušníci mohou také využít lázeňského pobytu, avšak musí uhradit plnou výši nákladů. (interní materiál společnosti, 2014)

Graf č. 2: Náklady na příspěvek na ozdravný program – lázně (v Kč)

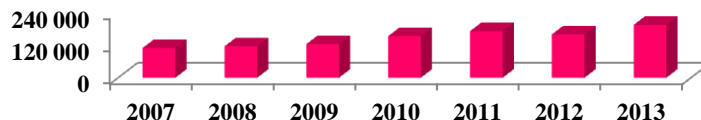


Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Doplňkové rehabilitace ve společnosti mohou využít všichni zaměstnanci, kteří si vyberou pouze jednu nabídku za stanovenou cenu. Patří sem klasické masáže zad a šíje, thajské masáže, solná jeskyně, sauna nebo bazén. Společnost poskytuje zaměstnancům

jednotný nepeněžní příspěvek ve výši 400 Kč ve formě poukázky nebo permanentky. (interní materiál společnosti, 2014)

Graf č. 3: Náklady na doplňkovou rehabilitaci (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Příspěvek na LDT

Na LDT, které zajišťují odbory, se přispívá částkou 1.200 Kč/dítě a konají se v období červenec až srpen mimo rodinné rekreace a léčebné pobyty dětí zaměstnanců. Na ostatní LDT, léčebné pobyty dětí zaměstnanců (do skončení povinné školní docházky) a pro členy odborů, kteří platí členské příspěvky ve výši 1 %, se přispívá částkou 50 Kč/dítě a den. Příspěvek se poskytuje max. na 15 dnů v roce. Zaměstnanec dá k proplacení fakturu za pobyt a rozdíl mezi celkovou cenou a poskytnutým příspěvkem musí doplatit. (interní materiál společnosti, 2014)

Graf č. 4: Náklady na příspěvek na LDT (v Kč)

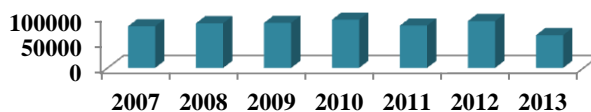


Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Příspěvek na akce pro děti a důchodce

Akce se rozdělují na kulturní a sportovní, na setkání důchodců a na zájezdy. Příspěvek na kulturní akce pro děti je ve výši 100 % ceny vstupenky, dále se uhradí dárek pro děti. Samozřejmě příspěvek se vyplácí i pro doprovod dítěte, max. 50 % z ceny vstupenky. Na sportovní akce pro děti zaměstnanců a setkání důchodců pokrývá příspěvek 100 % nákladů. Na zájezdy, které organizují odbory, se přispívá max. 80 % na dopravu. Zájezdů se mohou zúčastnit děti zaměstnanců a bývalí zaměstnanci společnosti, tj. důchodci. (interní materiál společnosti, 2014)

Graf č. 5: Náklady na příspěvek na akce pro děti a důchodce (v Kč)

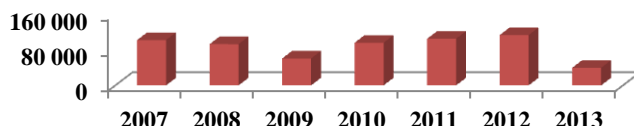


Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Příspěvek na kulturní akce a zájezdy

Příspěvek na kulturní akce a zájezdy se poskytuje pro zaměstnance společnosti, pracující důchodce, bývalé zaměstnance, tj. důchodce a rodinné příslušníky ve výši max. 50 % na dopravu, ubytování a vstupné. Výše příspěvku je na každou akci vyčíslena ve vnitropodnikové směrnici. (interní materiál společnosti, 2014)

Graf č. 6: Náklady na příspěvek na kulturní akce a zájezdy (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Příspěvek na tělovýchovné a sportovní akce

Pokud tělovýchovné a sportovní akce pořádají odbory, pak výše příspěvku je do 100 % nákladů sportovních družstev reprezentujících společnost při různých akcích. Uhrazena bude doprava, ubytování a stravování. Náklady na sportovní vybavení družstev jsou hrazeny do 100 % pořizovací ceny. (interní materiál společnosti, 2014)

Graf č. 7: Náklady na příspěvek na tělovýchovné a sportovní akce (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Modelový příklad

Pan Novák má hrubou mzdu 25.000 Kč a uplatňuje slevu na poplatníka. Pracuje již ve společnosti 15 let, a má tedy nárok na příspěvek do lázní. Dále pro své dítě uplatňuje nárok na LDT pro své dítě organizovaný odbory a na permanentku do bazénu v rámci ozdravného programu.

Zaměstnanec:

Zaměstnanec má povinnost dát k proplacení fakturu za pobyt, nebo si nechat proplatit vstupenky např. do divadla do výše stanovené v kolektivní smlouvě společnosti. Pokud tyto náklady převyšují hranici stanovenou v kolektivní smlouvě, je zaměstnanec povinen si zbytek nákladů uhradit z vlastních prostředků.

Nepeněžní plnění je od daně z příjmů osvobozeno, pokud je hrazeno ze sociálního fondu ve formě možnosti používání rekreačního, vzdělávacího, zdravotnického, tělovýchovného, sport. zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce. Pokud zaměstnanec nebo jeho rodinný příslušník využije možnosti poskytnutí rekreace včetně zájezdu, je z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20.000 Kč za kalendářní rok. (§ 6 odst. 9 písm. d, ZDP)

Zaměstnavatel:

Zaměstnavatel na základě daných faktur nebo vstupenek uhradí zaměstnanci výši závazku pouze ve výši stanovené v kolektivní smlouvě společnosti. Náklady na nepeněžní plnění, ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce, možnost využívat rekreační, zdravotnická, vzdělávací, tělovýchovná a sportovní zařízení, jsou daňově neuznatelné. (§ 25 odst. 1 písm. h, ZDP)

V případě ozdravného programu – lázně by náklad zaměstnavatele činil 38.000 Kč, v rámci rehabilitačního programu 33.900 Kč a v rámci LDT 34.700 Kč.

b) Druhá skupina

Odměny dárcům krve

Jedním odběrem krve bezpříspěvkového dárce se rozumí odběr krve a jejích složek (např. plazmy, krevních destiček, kostní dřeně a jiných složek) provedený v jednom dni, a to i v případě odběru více složek krve. (pokyn GFŘ č. D-6 k § 15 odst. 3 a 4 bod 3)

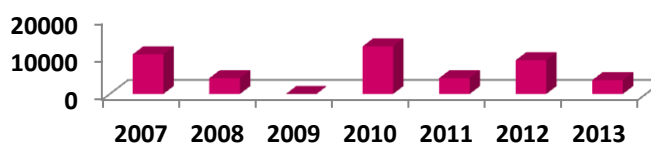
Zaměstnancům, kteří jsou bezpříspěvkovými dárci krve, je poskytnuta poukázka ve formě nepeněžní odměny při obdržení Janského plakety.

Tab. č. 5: Výše odměny při obdržení Janského plakety

Barva Janského plakety	Částka (v Kč)	Podmínka
bronzová	1.000	10 bezpříspěvkových odběrů
stříbrná	1.500	20 bezpříspěvkových odběrů
zlatá	2.000	40 bezpříspěvkových odběrů

Zdroj: vlastní zpracování na základě interního materiálu společnosti, 2014

Graf č. 8: Odměny dárcům krve (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Modelový příklad

Pan Novák má hrubou mzdu 25.000 Kč a uplatňuje slevu na poplatníka. Jelikož pan Novák je bezpříspěvkový dárce krve a má již za sebou 40 odběrů, náleží mu nepeněžní odměna formou poukázky ve výši 2.000 Kč.

Zaměstnanec:

Od daně z příjmů je podle § 6 odst. 9 písm. g), ZDP osvobozena hodnota nepeněžních darů poskytovaných ze sociálního fondu do úhrnné výše 2.000 Kč ročně u každého zaměstnance. V modelovém příkladě pan Novák získá poukázku v hodnotě 2.000 Kč.

V daňovém priznání si pak může pan Novák uplatnit hodnotu bezúplatného plnění jednoho odběru krve bezpříspěvkového dárce na zdravotnické účely, které je oceněno částkou 2.000 Kč. (§ 15, ZDP)

Zaměstnavatel:

Poskytování nepeněžní odměny je uvedeno v kolektivní smlouvě společnosti, proto je splněn požadavek § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, ZDP, tzn. je to náklad daňově uznatelný. V modelovém příkladě by náklad zaměstnavatele činil 35.500 Kč.

c) Třetí skupina

Do třetí skupiny se zařadily návratné a nenávratné pomoci zaměstnancům. V letech 2007 – 2013 se nevyužila sociální výpomoc, tj. náklady byly nulové.

Živelní pohromou se rozumí nezaviněný požár a výbuch, blesk, vichřice s rychlostí větru nad 75 km/h, povodeň, záplava, krupobití, sesouvání půdy, sesuvy půdy a skalní zřícení, pokud k nim nedošlo v souvislosti s průmyslovým nebo stavebním provozem, sesouvání nebo zřícení lavin a zemětřesení dosahující alespoň 4. stupně. (§ 24 odst. 10, ZDP)

Nenávratné sociální výpomoci

Nenávratná sociální výpomoc je jednorázová hotovostní výpomoc pro zaměstnance, která souvisí s překlenutím jejich mimořádně obtížných poměrů, např. živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen vládou nouzový stav, do výše 30.000 Kč na jednotlivé situace. Zaměstnanec má povinnost podat písemnou žádost včetně zdůvodnění. (interní materiál společnosti, 2014)

Návratné bezúročné půjčky

- v hotovosti,
- bezhotovostní.

Návratné bezúročné půjčky se poskytují pouze při tíživých finančních situacích, tj. živelní, ekologické a průmyslové havárie, a to na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav. Návratnou **hotovostní** půjčku lze poskytnout zaměstnanci pouze na základě písemné smlouvy. Celková výše půjčky nesmí přesáhnout 50.000 Kč, lze o ní zažádat pouze jedenkrát a doba splatnosti je 5 let od uzavření smlouvy.

Zaměstnavatel může poskytnout také návratnou **bezhotovostní** půjčku z důvodu překlenutí tíživé finanční situace na bytové účely do výše 100.000 Kč, z toho na koupi bytového zařízení do částky 50.000 Kč. Splátnost obou půjček je do 10 let od uzavření smlouvy o půjčce, lze o ni zažádat pouze jedenkrát. (interní materiál společnosti, 2014)

Modelový příklad

Pan Novák má hrubou mzdu 25.000 Kč a uplatňuje slevu na poplatníka. Zažádal si o sociální pomoc, neboť ho zasáhla povodeň a v místě jeho bydliště byl vyhlášen nouzový stav. Komise schválila jeho žádost a plnění bylo vyplaceno ze soc. fondu.

Tab. č. 6: Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění nenávratné a návratné sociální výpomoci (v Kč)

Výpočet	Částka (v Kč)
hrubá mzda	25.000
+ superhrubá mzda (34 % z 25.000)	8.500
= základ daně	33.500
záloha na daň (15 %)	5.025
- sleva na poplatníka	2.070
= záloha na daň po slevě	2.955
ZP zaměstnanec (25.000 * 0,045)	1.125
SZ zaměstnanec (25.000 * 0,065)	1.625
Čistá mzda	19.295
+ nenávratná sociální výpomoc	30.000
+ návratná sociální výpomoc	50.000
Částka k výplatě	99.295
Náklad zaměstnavatele	113.500

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Zaměstnanec:

Sociální pomoc (návrtná a nenávrtná) může být podle § 6 odst. 9 písm. o), ZDP osvobozena od daně z příjmů fyzických osob až do výše 500.000 Kč, pokud souvisí s živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav. Tato výpomoc musí být vyplacena ze sociálního fondu společnosti. Částka k výplatě pana Nováka by činila 99.295 Kč.

Zaměstnavatel:

Sociální výpomoc (návrtná i nenávrtná) je uvedena v kolektivní smlouvě společnosti, proto je splněn požadavek § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, ZDP, tzn. je to náklad daňově uznatelný. Náklad zaměstnavatele činí v modelovém příkladě 113.500 Kč.

Čerpání prostředků ze sociálního fondu

Plnění ze sociálního fondu nesmí překročit hranici 5.790.000 Kč. K překročení plánu může dojít pouze u příspěvku na stravování, u darů pro dárce krve a u sociálních výpomocí a půjček, a to pouze v odůvodněných případech.

Tab. č. 7: Náklady čerpání sociálního fondu ve společnosti (v Kč)

Náklady čerpání sociálního fondu (v Kč)							
Název	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Lázně	272.824	207.033	108.682	112.925	161.482	113.890	111.579
Doplňková rehabilitace	110.259	116.205	124.374	153.912	172.315	160.186	195.527
Zájezdy a kulturní akce	102.081	92.905	60.566	96.038	105.008	113.246	39.626
Tělovýchovné a sportovní akce	68.966	72.709	69.505	80.313	59.389	72.245	91.424
LDT	38.478	28.440	30.532	19.710	21.748	26.297	21.822
Akce pro děti a důchodce	80.430	86.300	86.946	93.171	81.865	90.615	63.245
Dárci krve	10.456	4.182	0	12.547	4.182	8.888	3.660
Sociální výpomoci	0	0	0	0	0	0	0
Sociální půjčky	0	0	0	0	0	0	0
Příspěvek na stravování	4.458.915	5.098.137	5.176.654	4.970.508	4.939.822	4.979.365	4.162.268
Celkem	5.142.409	5.705.911	5.657.259	5.560.015	5.566.702	5.564.732	4.689.151

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních materiálů společnosti, 2014

Nejvyšší náklady v rámci plnění ze sociálního fondu jsou v roce 2008, tj. 5.705.911 Kč, zatímco nejnižší náklady jsou v roce 2013. Pokles nákladů je způsoben odchodem cca 200 zaměstnanců. Tento pokles v roce 2013 oproti roku 2012 je nejvyšší u příspěvku na stravování, tj. o 817.097 Kč.

Zaúčtování zaměstnaneckých benefitů poskytovaných ze sociálního fondu

Tab. č. 8: Zaúčtování poskytnutých zaměstnaneckých benefitů ze sociálního fondu

Účtování	MD	Dal
Ozdravný program		
- příspěvek od zaměstnavatele	427	321
- doplatek od zaměstnance	335	321
LDT		
- příspěvek od zaměstnavatele	427	321
- doplatek od zaměstnance	335	321
Akce pro děti a důchodce	427	321
Kulturní akce a zájezdy		
- příspěvek od zaměstnavatele	427	321
- doplatek od zaměstnance	335	321
Tělovýchovné a sportovní akce	427	321
Odměny dárcům krve	427	321
Sociální půjčky a výpomoci	335	221

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Zaměstnanec má povinnost dát k proplacení fakturu za pobyt, nebo si nechat proplatit vstupenky např. do divadla. Pokud tyto náklady převyšují hranici stanovenou v kolektivní smlouvě, je zaměstnanec povinen si zbytek nákladů uhradit z vlastních prostředků (např. úhradou v hotovosti v pokladě společnosti). Plnění poskytované ze sociálního fondu se účtuje na účet 427 – Ostatní fondy se souvztažným zápisem na účet 321 – Dodavatelé. Příspěvek na ozdravný program v sobě zahrnuje jak příspěvek do lázní, tak příspěvek na doplňkovou rehabilitaci.

4.3.2 Čerpání zaměstnaneckých benefitů z nákladů společnosti

Z nákladů společnosti jsou poskytovány tyto benefity:

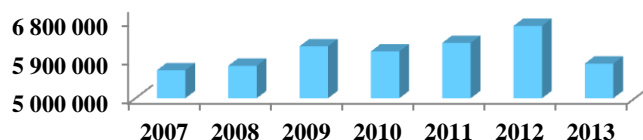
- týden dovolené navíc,
- nadlimitní odstupné,
- odměny k pracovním výročím,
- zaměstnanecké jízdné,

- příspěvek k penzijnímu připojištění a životnímu pojištění TOP manažerům,
- poskytnutí služebního auta vybraným zaměstnancům i k soukromým účelům,
- příspěvek na čištění stejnokroje,
- finanční benefit. (interní materiál společnosti, 2014)

Týden dovolené navíc

V ZP je stanovena základní výměra dovolené na zotavenou nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Zaměstnavatel v rámci benefitů poskytuje 1 týden dovolené na zotavenou navíc, tj. nad rámec ZP, všem zaměstnancům společnosti.

Graf č. 9 : Náklady na týden dovolené navíc (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Zaměstnanec:

U zaměstnance je uvedený benefit peněžní příjem ze závislé činnosti a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel:

Nárok na týden dovolené navíc je uveden v kolektivní smlouvě společnosti, proto je splněn požadavek § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, ZDP, tzn. je to náklad daňově uznatelný.

Nadlimitní odstupné

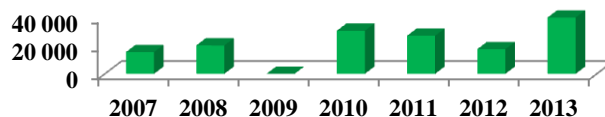
Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu: ruší-li nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným, nebo dohodou. (§ 52 písm. a) až c), ZP)

Výše odstupného podle § 67, ZP činí nejméně:

- a) jedenásobek průměrného výdělku, pokud pracovní poměr trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobek průměrného výdělku, pokud pracovní poměru trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobek průměrného výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň 2 roky,
- d) dvanásobek průměrného výdělku, pokud ukončí zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr ze zdravotních důvodů.

Společnost nabízí zaměstnancům starším 55 let, kteří pracovali pro společnost nepřetržitě alespoň 5 let a ukončují pracovní poměr z výše uvedených důvodů, odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku. (interní materiál společnosti, 2014)

Graf č. 10: Náklady na odstupné v nadlimitní výši (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interní dat, 2014

Modelový příklad

Společnost vyplatila panu Novákovi odstupné ve výši 4násobku průměrného výdělku, jelikož zde pracoval nepřetržitě 5 let a překročil věkovou hranici 55 let. Pan Novák má hrubou mzdu 25.000 Kč a uplatňuje slevu na poplatníka.

Tab. č. 9: Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění odstupného v nadlimitní výši (v Kč)

Výpočet	Částka (v Kč)
hrubá mzda	25.000
+ odstupné	108.700
+ superhrubá mzda (34 % z 25.000)	8.500
= základ daně	142.200
záloha na daň (15 %)	21.330
- sleva na poplatníka	2.070
= záloha na daň po slevě	19.260
ZP zaměstnanec (25.000 * 0,045)	1.125
SZ zaměstnanec (25.000 * 0,065)	1.625
Částka k výplatě	111.690
Náklad zaměstnavatele	142.200

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Zaměstnanec:

Odstupné je zdanitelný příjem, nicméně se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění zaměstnance. Částka k výplatě pana Nováka bude ve výši 111.690 Kč.

Zaměstnavatel:

Výše nadlimitního odstupného je uvedena v kolektivní smlouvě společnosti, proto je splněn požadavek § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, ZDP, tzn. je to náklad daňově uznatelný. Náklad zaměstnavatele činí 142.200 Kč.

Odměny k pracovním výročím

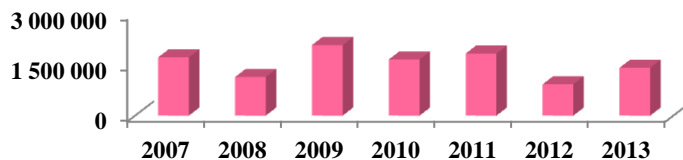
Společnost poskytuje peněžní odměny u příležitosti významných výročí:

- 20 let ve společnosti – 3.500 Kč,
- 25 let ve společnosti – 4.000 Kč,
- 30 let ve společnosti – 4.500 Kč,
- 35 let ve společnosti – 5.000 Kč,
- 40 let ve společnosti – 5.500 Kč,
- 45 let ve společnosti – 6.000 Kč.

Společnost poskytuje také mimořádné odměny svým zaměstnancům za podmínky odpracování min. 5 let ve společnosti, při prvním skončení pracovního poměru z důvodu nároku na starobní, invalidní důchod pro invaliditu III. stupně nebo předdůchod do výše 3.000 Kč a k tomu při trvání pracovního poměru:

- 5 - 14 let ve společnosti – odměna do výše 1 průměrného platu,
- 15 - 24 let ve společnosti – odměna do výše 2 průměrných platů,
- 25 a více let ve společnosti – odměna do výše 3 průměrných platů. (interní materiál společnosti, 2014)

Graf č. 11: Náklady na odměny k pracovním výročím (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Modelový příklad

Pan Novák má hrubou mzdu ve výši 25.000 Kč, uplatňuje slevu na poplatníka a při odpracování 30 let ve společnosti dosáhl na peněžitou odměnu ve výši 4.500 Kč.

Tab. č. 10: Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění odměny k pracovnímu výročí (v Kč)

Výpočet	Částka (v Kč)
hrubá mzda	25.000
+ odměna (30 let ve společnosti)	4.500
+ superhrubá mzda (34 % z 29.500)	10.030
= základ daně	39.600
záloha na daň (15 %)	5.940
- sleva na poplatníka	2.070
= záloha na daň po slevě	3.870
ZP zaměstnanec (29.500 * 0,045)	1.328
SZ zaměstnanec (29.500 * 0,065)	1.918
Částka k výplatě	22.384
Náklad zaměstnavatele	39.530

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Zaměstnanec:

Peněžité odměny je přičtena k hrubé mzdě zaměstnance a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Částka k výplatě pana Nováka by činila 22.384 Kč.

Zaměstnavatel:

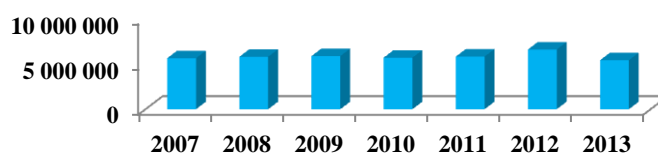
Poskytnutí peněžní odměny k pracovnímu výročí je uvedeno ve mzdovém řádu společnosti, proto je splněn požadavek § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, ZDP, tzn. je to náklad daňově uznatelný. Zaměstnavatel si může v rámci modelového příkladu uplatnit 39.530 Kč.

Zaměstnanecké jízdné

Zlevněné jízdné se týká všech zaměstnanců, rodinných příslušníků a důchodců, kteří pracovali pro společnost alespoň 10 let. Zaměstnanec v pracovním poměru zaplatí za jízdní výhody 100 Kč/rok a rodinný příslušník 500 Kč/rok. Zaměstnanec během zkušební doby platí 150 Kč. Důchodci a jejich rodinní příslušníci zaplatí za rok 500 Kč. Zaměstnanecký tarif lze využívat pouze ve veřejné dopravě PMDP. (interní materiál společnosti, 2014)

Celkové částky v jednotlivých letech jsou dány součtem zlevněného jízdného pro důchodce, zaměstnance ve zkušební době, zaměstnance v pracovním poměru, rodinné příslušníky (manžel/ka, děti).

Graf č. 12: Náklady na zlevněné jízdné v jednotlivých letech (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Modelový příklad

Pan Novák má hrubou mzdu 25.000 Kč, uplatňuje slevu na poplatníka a má nárok po zkušební době na zlevněné zaměstnanecké jízdné ve výši 100 Kč, které mu bude sraženo ze mzdy.

Tab. č. 11: Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění zaměstnaneckého jízdného (v Kč)

Výpočet	Částka (v Kč)
hrubá mzda	25.000
+ superhrubá mzda (34 % z 25.000)	8.500
= základ daně	33.500
záloha na daň (15 %)	5.025
- sleva na poplatníka	2.070
= záloha na daň po slevě	2.955
ZP zaměstnanec (25.000 * 0,045)	1.125
SZ zaměstnanec (25.000 * 0,065)	1.625
Čistá mzda	19.295
- zaměstnanecké jízdné	100
Částka k výplatě	19.195
Náklad zaměstnavatele	33.500

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Zaměstnanec:

Zaměstnanecké jízdné je podle § 6 odst. 9 písm. e), ZDP osvobozeno od daně z příjmů jako zvýhodnění poskytované zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek. Nevstupuje proto také do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Částka k výplatě pana Nováka činí 19.195 Kč.

Zaměstnavatel:

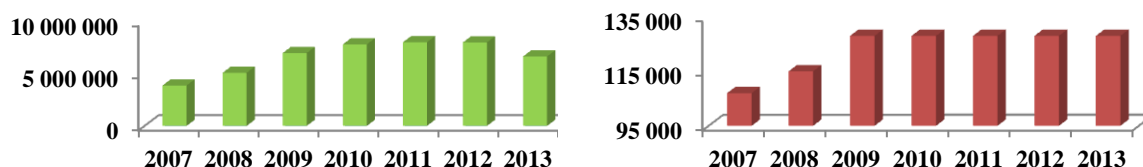
Výše zaměstnaneckého jízdného nemá vliv na daňový základ zaměstnavatele. Daňovým nákladem je hrubá mzda a pojistné, tj. celkem 33.500 Kč.

Příspěvek k penzijnímu připojištění a životnímu pojištění TOP managementu

Nepeněžní příspěvek ve výši 850 Kč měsíčně poskytuje zaměstnavatel všem zaměstnancům, kteří jsou v nepřetržitém pracovním poměru ve společnosti min. po dobu 2 let, včetně zkušební doby. Zaměstnanec má povinnost, pokud chce uzavřít smlouvu o penzijním připojištění, se nechat pojistit alespoň minimální částkou 100 Kč měsíčně z vlastních zdrojů. (interní materiál společnosti, 2014)

Výši příspěvku na životní pojištění TOP managementu mají jednotliví manažeři vymezenou v manažerské smlouvě. V modelovém příkladu se uvádí fiktivní příspěvek.

Graf č. 13: Náklady na příspěvek k penzijnímu připojištění (vlevo) a k životnímu pojištění TOP managementu (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Modelový příklad

Pan Novák má hrubou mzdu 25.000 Kč, uplatňuje slevu na poplatníka a po 2 letech odpracované doby ve společnosti pobírá příspěvek na penzijní připojištění ve výši 850 Kč vyplácený měsíčně a na životní pojištění ve výši 15.000 Kč vyplácený ročně.

Tab. č. 12: Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění příspěvku na penzijní připojištění a na životní pojištění TOP managementu (v Kč)

Výpočet	Částka (v Kč)
hrubá mzda	25.000
+ superhrubá mzda (34 % z 25.000)	8.500
= základ daně	33.500
záloha na daň (15 %)	5.025
- sleva na poplatníka	2.070
= záloha na daň po slevě	2.955
ZP zaměstnanec (25.000 * 0,045)	1.125
SZ zaměstnanec (25.000 * 0,065)	1.625
Čistá mzda	19.295
+ penzijní připojištění	850
+ životní pojištění	15.000
Částka k výplatě	35.145
Náklad zaměstnavatele	49.350

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Příspěvek na penzijní připojištění a na životní pojištění = 10.200 + 15.000 = 25.200 Kč
(roční částka)

Zaměstnanec:

Z modelového příkladu vyplývá, že příspěvky jsou podle § 6 odst. 9 písm. p), ZDP osvobozeny od daně z příjmů, jelikož výše těchto příspěvků nepřesáhla hranici 30.000 Kč. Z tohoto příjmu se neodvádí pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Částka k výplatě pana Nováka by činila 35.145 Kč.

Zaměstnavatel:

Příspěvek na penzijní připojištění definuje kolektivní smlouva společnosti a příspěvek na životní pojištění TOP managementu manažerská smlouva, proto splňují požadavky § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, ZDP, tzn. je to náklad daňově uznatelný. Zaměstnavatel si může v rámci modelového příkladu uplatnit 49.350 Kč.

Poskytnutí služebního auta vybraným zaměstnancům i k soukromým účelům

Zaměstnavatel může poskytnout vedoucímu zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo, které může pracovník využívat pro služební i pro soukromé účely. Osobní automobil se poskytne v pořizovací ceně vč. daně z přidané hodnoty (dále jen DPH). Zaměstnavatel sjedná se zaměstnanci písemnou smlouvu o bezplatném používání osobního automobilu pro služební i soukromé účely. Ze smlouvy vyplývají povinnosti pro zaměstnance, kteří jsou povinni vést záznamy o služebních jízdách, vyúčtovat ke konci měsíce náklady na provoz vozidla, provádět kontroly a údržbu automobilu. Zaměstnanec je také povinen uhradit výdaje vč. DPH na pohonné hmoty, parkovné a další poplatky související se soukromými cestami. Zaměstnavatel vybaví vozidlo kartou CCS pro úhrady u čerpacích stanic, čipovou kartou k čerpání nafty, zajišťuje zákonné a havarijní pojištění a hradí veškeré náklady spojené s provozem vozidla vč. údržby. (interní materiál společnosti, 2014)

Modelový příklad

Společnost poskytuje panu Novákovi bezplatné užívání služebního automobilu pro služební a soukromé účely. Výše vstupní ceny automobilu činí 635.000 Kč. Hrubá mzda zaměstnance činí 25.000 Kč a uplatňuje slevu na poplatníka.

Tab. č. 13: Výpočet čisté mzdy zaměstnance při využívání služebního automobilu k služebním i soukromým účelům (v Kč)

Výpočet	Částka (v Kč)
hrubá mzda	25.000
+ 1 % ze vstupní ceny auta	6.350
+ superhrubá mzda (34 % z 31.350)	10.659
= základ daně	35.700
záloha na daň (15 %)	5.355
- sleva na poplatníka	2.070
= záloha na daň po slevě	3.285
ZP zaměstnanec (31.350 * 0,045)	1.411
SZ zaměstnanec (31.350 * 0,065)	2.038
Částka k výplatě	18.266

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Zaměstnanec:

Podle § 6 odst. 6, ZDP se za příjem se počítá částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla, které může zaměstnanec využívat bezplatně, za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí daného vozidla, která se přičte k hrubé mzdě zaměstnance a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Částka k výplatě pana Nováka tedy činí 18.266 Kč.

Zaměstnavatel:

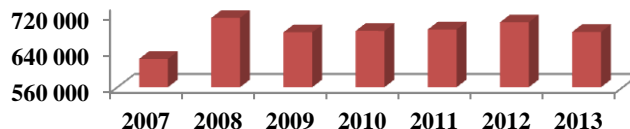
Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely je vymezeno ve vnitropodnikové směrnici společnosti, proto je splněn požadavek § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, ZDP, a z tohoto důvodu se odpisy a další náklady na provoz vozidla berou jako daňový náklad v plné výši. Daňově uznatelné jsou také náklady na pohonné hmoty, avšak pouze za podmínky, že automobil byl využit pro služební účely.

Příspěvek na čištění stejnokroje

Stejnokrojem se rozumí jednotné pracovní oblečení a využívají ho především všichni zaměstnanci dopravně provozního úseku a další vybraní zaměstnanci z ostatních úseků, kteří přichází do styku s cestujícími. Stejnokroj slouží k určité formě reprezentace společnosti a zaměstnanci musí dbát na čistotu stejnokroje, úpravu zevnějšku a dodržovat zásady společenského chování. Zaměstnanec má povinnost daný stejnokroj nosit a nesmí ho kombinovat s občanským oděvem. Zaměstnavatel má povinnost trvale a viditelně označit stejnokroj identifikačními znaky (např. logem společnosti). Paušální příspěvek ve výši 100 Kč je vyplácen měsíčně za účelem čištění stejnokroje.

Podmínkou pro vyplacení příspěvku je odpracování nejméně poloviny plánovaného fondu pracovní doby. (interní materiál společnosti, 2014)

Graf č. 14: Náklady na příspěvek na čištění stejnokroje (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Modelový příklad

Pan Novák má hrubou mzdu 25.000 a uplatňuje slevu na poplatníka. Jelikož odpracoval celý fond pracovní doby, vznikl mu nárok na příspěvek na čištění stejnokroje ve výši 100 Kč.

Tab. č. 14: Výpočet měsíční čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění příspěvku na čištění stejnokroje (v Kč)

Výpočet	Částka (v Kč)
hrubá mzda	25.000
+ superhrubá mzda (34 % z 25.000)	8.500
= základ daně	33.500
záloha na daň (15 %)	5.025
- sleva na poplatníka	2.070
= záloha na daň po slevě	2.955
ZP zaměstnanec (25.000 * 0,045)	1.125
SZ zaměstnanec (25.000 * 0,065)	1.625
Čistá mzda	19.295
+ příspěvek na čištění stejnokroje	100
Částka k výplatě	19.395
Náklad zaměstnavatele	33.600

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Zaměstnanec:

Příspěvek na čištění stejnokroje hrazený paušální částkou (§ 6 odst. 8, ZDP) není podle § 6 odst. 7 písm. b), ZDP předmětem daně z příjmů, a zároveň se tedy nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Částka k výplatě pana Nováka by činila 19.395 Kč.

Zaměstnavatel:

Příspěvek na čištění stejnokroje hrazený paušální částkou je daňově uznatelný náklad v souladu s § 24 odst. 2 písm. x), ZDP. Výpočet paušální částky na základě kalkulace

skutečných výdajů je uveden ve vnitropodnikové směrnici společnosti. Náklad zaměstnavatele v modelovém příkladu činí 33.600 Kč.

Finanční benefit

Nárok na finanční benefit má zaměstnanec, který má současně nárok na příspěvek na stravování a na penzijní připojištění. Jedná se o možnost volby. Buď uplatní příspěvek na stravování a na penzijní připojištění, nebo uplatní finanční benefit, který se skládá ze dvou částí a lze ho uplatnit až do výše 950 Kč. První pevná část se skládá z výše 410 Kč za měsíc. Pevná část znamená, že má na ni zaměstnanec nárok, i když neodpracuje celý měsíc. Druhá část je závislá na odpracované době. Pokud zaměstnanec neodpracuje celý měsíc, bude se mu výše druhé části krátit o 30 Kč za každou neodpracovanou směnu. Výše druhé části je max. 540 Kč měsíčně. (interní materiál společnosti, 2014)

V jednotlivých letech jsou náklady na tento benefit nulové, tj. nevyužívá je žádný zaměstnanec.

Modelový příklad

Pan Novák má hrubou mzdu ve výši 25.000 Kč a uplatňuje nárok na slevu na poplatníka. Odpracoval celý fond pracovní doby, takže mu náleží celá výše finančního benefitu.

Tab. č. 15: Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění finančního benefitu (v Kč)

Výpočet	Částka (v Kč)
hrubá mzda	25.000
+ finanční benefit	950
+ superhrubá mzda (34 % z 25 950)	8.823
= základ daně	34.800
záloha na daň (15 %)	5.220
- sleva na poplatníka	2.070
= záloha na daň po slevě	3.150
ZP zaměstnanec (25 950 * 0,045)	1.168
SZ zaměstnanec (25 950 * 0,065)	1.687
Částka k výplatě	19.945
Náklad zaměstnavatele	34.773

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Zaměstnanec:

Finanční benefit se započítává do hrubé mzdy zaměstnance a vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Částka k výplatě pana Nováka by činila 19.945 Kč.

Zaměstnavatel:

Finanční benefit je definovaný ve vnitropodnikové směrnici společnosti, proto splňuje požadavky § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, ZDP, tzn. je to náklad daňově uznatelný. Zaměstnavatel si může v rámci modelového příkladu uplatnit 34.773 Kč.

Čerpání prostředků na zaměstnanecké benefity z nákladů společnosti

V níže uvedené tabulce je uvedeno vyčíslení nákladů na benefity v jednotlivých letech. Mezi obtížně vyčíslitelné náklady patří služební automobil, proto zde nejsou uvedeny konkrétní hodnoty v jednotlivých letech, ale pouze je uveden výpočet čisté mzdy zaměstnance u daného benefitu.

Tab. č. 16: Celkové náklady zaměstnaneckých benefitů čerpaných z nákladů společnosti (v Kč)

Náklady čerpání zaměstnaneckých benefitů z nákladů společnosti (v Kč)							
Název	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Prodloužená dovolená	5.646.375	5.749.378	6.200.492	6.082.556	6.278.122	6.671.993	5.801.331
Nadlimitní odstupné	15.425	20.156	0	30.577	27.036	17.515	58.575
Pracovní výročí	1.715.515	1.137.077	2.077.854	1.654.088	1.828.269	922.098	1.408.309
Zaměstnanecké jízdné	5.623.678	5.781.833	5.860.651	5.685.293	5.801.470	6.590.804	5.408.983
Penzijní připojištění	3.875.307	5.091.654	6.982.621	7.812.200	8.013.949	8.006.839	6.656.708
Životní pojištění TOP managementu	107.000	115.000	128.000	128.000	128.000	128.000	128.000
Služební automobil	sjednáno v manažerské smlouvě konkrétního zaměstnance						
Čištění stejnokroje	621.665	711.008	679.640	682.777	685.914	701.493	680.581
Finanční benefit	0	0	0	0	0	0	0
Příspěvek na stravování	7.100.678	7.003.267	7.100.945	7.176.113	7.220.036	7.286.027	6.243.402
Celkem	24.705.643	25.609.373	29.030.203	29.251.604	29.982.796	30.324.769	26.385.889

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Nejvyšší náklady v rámci plnění z nákladů společnosti jsou v roce 2012, tj. 30.324.769 Kč, zatímco nejnižší náklady jsou v roce 2007, tj. 24.705.643 Kč. V porovnání roku 2013 oproti roku 2012 došlo k celkovému poklesu o 3.938.880 Kč. Pokles je způsoben odchodem cca 200 zaměstnanců do společnosti Bammer Trade, a. s.

Zaúčtování

Tab. č. 17: Zaúčtování zaměstnaneckých benefitů poskytnutých z nákladů společnosti

Účtování do mzdy 1 zaměstnanec	MD	Dal
Dovolená nad rámec ZP	521	331
Nadlimitní odstupné	521	331
Odměny k pracovním výročím	521	331
Zaměstnanecké jízdné	331	602
Příspěvek k penzijnímu připojištění a životnímu pojištění TOP managementu	527/100	331
Poskytnutí služebního auta vybraným zaměstnancům i k soukromým účelům	pouze daňově	
Příspěvek na čištění stejnokroje - předpis příspěvku	527/200	331
Finanční benefit	521	331
Stravenky - prodej stravenek zaměstnanci - 55 % z nákladů společnosti	527/300	213
- 22 Kč ze sociálního fondu	427	213
- úhrada od zaměstnanec	331	335

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Peněžní částky, které vstupují do mezd (týden dovolené navíc, nadlimitní odstupné, odměny k pracovním výročím, finanční benefit), se účtují na nákladový účet 521 – Mzdové náklady se souvztázným zápisem na účet 331 – Zaměstnanci. Zaměstnanecké jízdné, které si hradí zaměstnanci srážkou ze mzdy, účtujeme na účet 331 – Zaměstnanci se souvztázným zápisem na účet 602 – Tržby z prodeje služeb. Příspěvek k penzijnímu připojištění a životnímu pojištění TOP managementu účtujeme na účet, který jsme si rozdělili analytickou evidencí na účet 527/100 – Zákonné sociální náklady se souvztázným zápisem na účet 331 – Zaměstnanci. Příspěvek na čištění stejnokroje účtujeme na účet, rozdělený opět analytickou evidencí, 527/200 – Zákonné sociální náklady se souvztázným zápisem na účet 331 – Zaměstnanci. Stravenky se účtují:

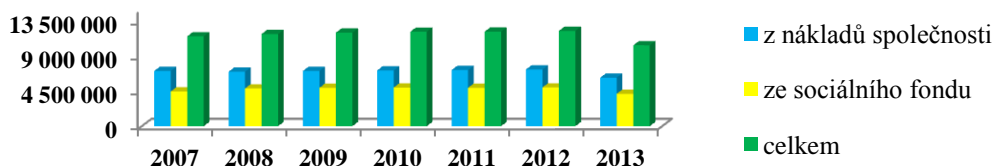
- a) z nákladů společnosti na účet 527/300 – Zákonné sociální náklady se souvztažným zápisem na účet 213 – Ceniny.
- b) ze sociálního fondu na účet 427 – Ostatní fondy se souvztažným zápisem na účet 213 – Ceniny.
- c) úhradou od zaměstnance na účet 331 – Zaměstnanci se souvztažným zápisem na účet 335 – Pohledávky za zaměstnanci.

4.3.3 Čerpání zaměstnaneckých benefitů ze soc. fondu i z nákladů společnosti

Příspěvek na stravování

Podle ZP je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Příspěvek na stravování je realizován prostřednictvím stravenek, tj. zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů. Stravenky lze uplatnit ve vybraných stravovacích zařízeních a mají vyznačenou jmenovitou (nominální) hodnotu. Rozhodnutí o výši nominální hodnoty stravenky závisí pouze na zaměstnavateli. U příspěvků na stravování rozlišujeme, zda se jedná o plnění z nákladů společnosti nebo ze sociálního fondu. Z nákladů společnosti je příspěvek stanoven ve výši 55 % ceny hlavního jídla. Ze sociálního fondu je příspěvek stanoven ve výši 22 Kč na jednu poukázku na stravování. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je odpracování 4 a více hodin a zaměstnanec nesmí být vyslán na pracovní cestu. (interní materiál společnosti, 2014)

Graf č. 15: Náklady na příspěvek na stravování z nákladů společnosti a ze sociálního fondu (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat, 2014

Modelový příklad

Pan Novák má hrubou mzdu ve výši 25.000 Kč, uplatňuje slevu na poplatníka a má nárok na 20 poukázek na stravování. Nominální výše 1 poukázky na stravování je

70 Kč, tj. celkem 1.400 Kč. Pan Novák hradí 9,50 Kč na jednu stravenku formou srážky ze mzdy.

Tab. č. 18: Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění poukázek na stravování (v Kč)

Výpočet	Částka (v Kč)
hrubá mzda	25.000
+ superhrubá mzda (34 % z 25.000)	8.500
= základ daně	33.500
záloha na daň (15 %)	5.025
- sleva na poplatníka	2.070
= záloha na daň po slevě	2.955
ZP zaměstnanec (25.000 * 0,045)	1.125
SZ zaměstnanec (25.000 * 0,065)	1.625
Čistá mzda	19.295
- úhrada od zaměstnance	190
Částka k výplatě	19.105
náklady společnosti (55 %)	770
sociální fond (22 Kč)	440
Náklad zaměstnavatele	34.710

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Částka k výplatě zaměstnance se spočítá jako $25.000 - 2.955 - 1.125 - 1.625 - 190 = 19.105$ Kč. Náklad zaměstnavatele se spočítá jako $25.000 + 8.500 + 770 + 440 = 34.710$ Kč.

Zaměstnanec:

Nepeněžní příspěvek na stravování je na straně zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. b), ZDP osvobozen od daně z příjmů, tudíž nepodléhá odvodům na pojistné sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Na osvobození nemá vliv výše nominální hodnoty stravenky ani výše daňové uznatelnosti nákladů vynaložených na stravování. Částka k výplatě pana Nováka činí 19.105 Kč.

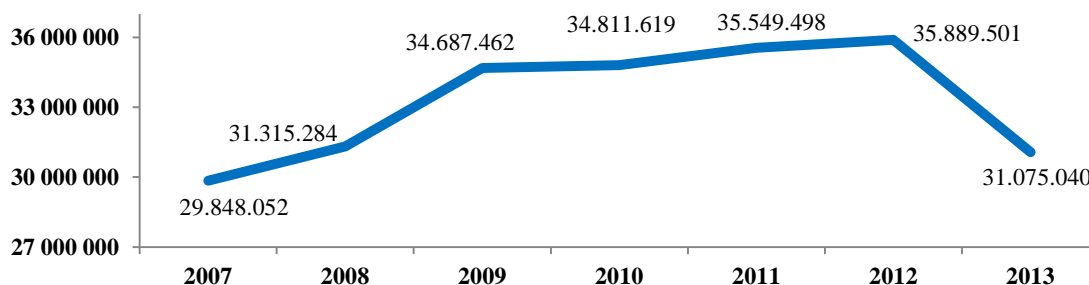
Zaměstnavatel:

Příspěvky na stravování jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4, ZDP daňově uznatelné do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, max. do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Stravenky nepodléhají při nákupu i prodeji DPH, jelikož se jedná o platební nástroj nahrazující peníze. Náklad zaměstnavatele v modelovém příkladě činí 34.710 Kč.

4.3.4 Shrnutí všech zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společností

Kompletní shrnutí všech zaměstnaneckých benefitů, které poskytuje společnost, je uvedeno v příloze A.

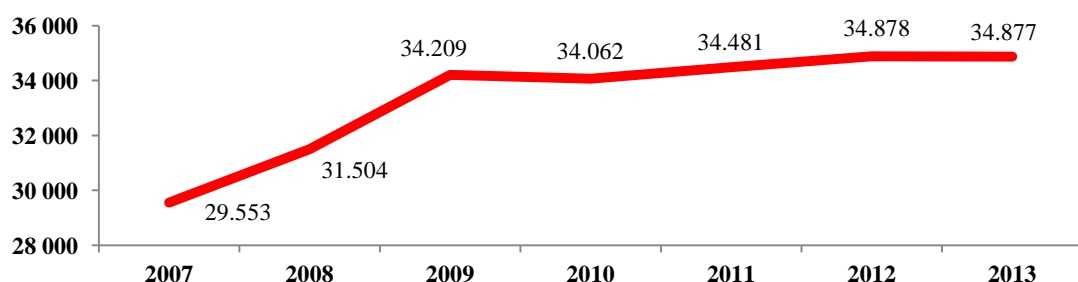
Graf č. 16: Celkové náklady v jednotlivých letech na poskytování zaměstnaneckých benefitů (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Graf č. 16 zobrazuje celkové náklady, které hradí společnost na zaměstnanecké benefity, v jednotlivých letech. Celková částka se získala sečtením nákladů ze sociálního fondu a z nákladů společnosti. Z grafu také vyplývá, že zaměstnanecké benefity se od roku 2007 do roku 2012 zvyšovaly, avšak v roce 2013 došlo k velkému poklesu, tj. o 4.814.461 Kč. Ten byl vyvolán již zmíněným odchodem zaměstnanců. Nejnižší náklady byly v roce 2007, zatímco nejvyšší v roce 2012.

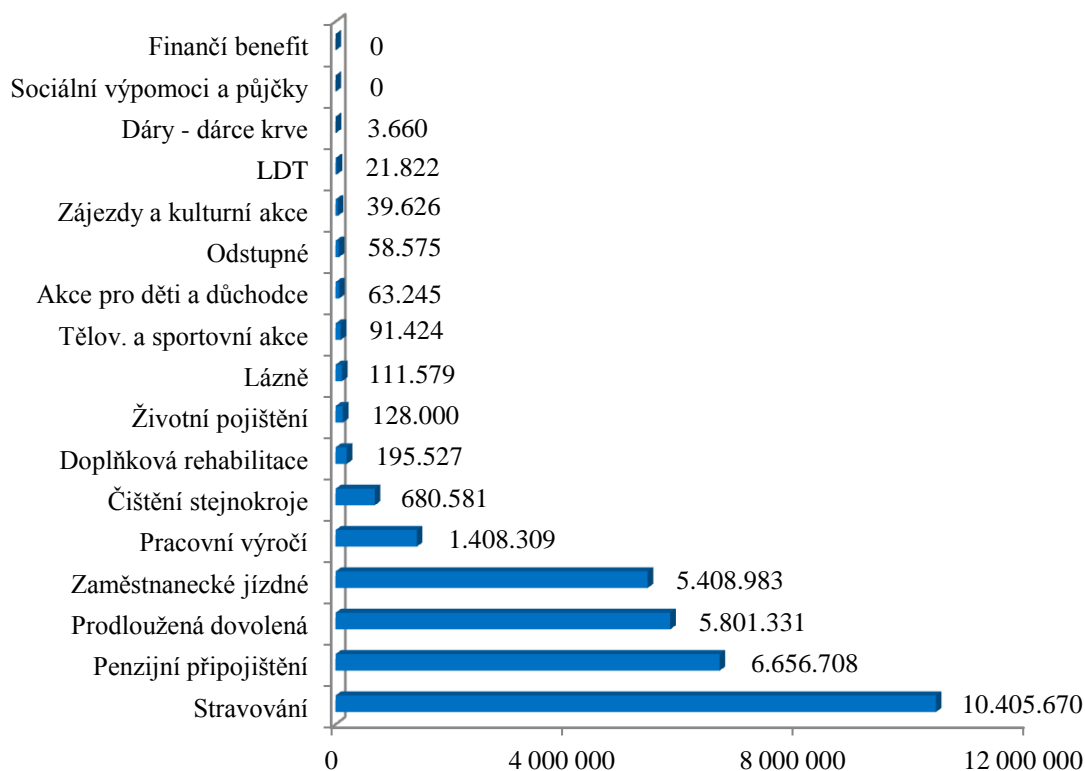
Graf č. 17: Přepočtený náklad na 1 zaměstnance za rok (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Graf č. 17 zobrazuje přepočtené náklady na 1 zaměstnance v jednotlivých letech. Údaje vznikly vydělením celkových nákladů celkovým počtem zaměstnanců ve společnosti. Nejnižší náklad byl v roce 2007, zatímco nejvyšší náklad v roce 2012.

Graf č. 18: Náklady na jednotlivé zaměstnanecké benefity v roce 2013 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

V grafu č. 18 jsou vyčísleny náklady na jednotlivé benefity v roce 2013. Zde máme přehled o nejvyužívanějších a o nejméně využívaných zaměstnaneckých benefitech. V roce 2013 byly nejvyšší náklady na příspěvek na stravování, dále na příspěvek na penzijní připojištění, prodlouženou dovolenou, zaměstnanecké jízdné, pracovní výročí.

Náklady 100.000 – 1 mil. Kč přesáhly benefity typu (od nejvyšší částky) příspěvek na čištění stejnokroje, příspěvek na ozdravný program – doplňková rehabilitace, příspěvek na životní pojištění TOP managementu a příspěvek na ozdravný program – lázně.

Náklady 100.000 Kč nepřesáhly benefity (od nevyšší částky) typu tělovýchovné a sportovní akce, akce pro děti a důchodce, nadlimitní odstupné, zájezdy a kulturní akce, LDT, dary dárcům krve. Jsou zde také benefity, které nejsou využívány. Mezi ně patří sociální výpomoci a půjčky a finanční benefit.

Celkové náklady v roce 2013 na poskytování zaměstnaneckých benefitů činily 31.075.040 Kč.

5 Vyhodnocení dotazníku

Kapitola se zabývá vyhodnocením informací z dotazníkového šetření, které bylo zajištěno vlastním průzkumem mezi zaměstnanci společnosti. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaké zaměstnanecké benefity zaměstnanci společnosti nejvíce využívají, o jaké by měli do budoucna zájem a do jaké míry jsou o možnostech využívání benefitů informováni. Z výsledků dotazníkového šetření se bude dále vycházet v následující kapitole.

5.1 Dotazník

Nejpoužívanějším prostředkem pro sběr dat je dotazník, který se skládá z otázek důležitých pro sběr názorů a informací od respondentů. Hlavní výhodou dotazníku je jeho jednoduché vyplnění a zpracování. Dotazník by měl obsahovat následující body:

1. srozumitelnost,
2. přehlednost a snadnou orientaci,
3. jednoduchost vyplňování,
4. jazykovou korektnost,
5. typografickou úpravu,
6. grafickou úpravu. (<http://www.dotaznik-online.cz/>)

5.2 Realizace dotazníkového šetření

O součinnost při vyplňování dotazníku byli požádáni vedoucí pracovníci společnosti a některé dotazníky byly rozneseny po sídle společnosti. Dotazník byl v tištěné podobě.

Vyplněné dotazníky se vrátily od 114 namátkově vybraných zaměstnanců společnosti. Návratnost dotazníku byla 100 %. Důležitým faktorem při jeho vyplňování bylo anonymní zpracování. Dotazníky v tištěné podobě byly převedeny do elektronické podoby pomocí tabulkového procesoru. Pro přehlednost získaných údajů a snazší interpretaci se využilo vyhodnocení prostřednictvím pruhových, sloupcových a výsečových grafů.

5.3 Výsledky dotazníkového šetření

Dotazník obsahoval celkově 12 otázek, které byly uzavřené, otevřené a polouzavřené. Uzavřených otázek bylo celkem 9, otevřené otázky byly celkem 2 a polouzavřená byla 1 otázka. Na některé otázky mohli zaměstnanci odpovídat více možnostmi. Dotazník je

přiložen v příloze B a vyhodnocení jednotlivých otázek na základě grafů je také zobrazeno v příloze C.

1. Otázka

Nejprve budou vyhodnoceny identifikační údaje, tj. otázka č. 1 - 4. Z celkového počtu dotázaných bylo 90 mužů (tj. 79 %) a 24 žen (tj. 21 %).

2. Otázka

Z četností jednotlivých možností vyplývá, že největší zastoupení v rozmezí 50 a více let má 49 respondentů (tj. 43 %), dále rozmezí 40 – 49 let 33 respondentů (tj. 29 %), 30 – 39 let 20 respondentů (tj. 18 %) a do 29 let 12 respondentů (tj. 10 %).

3. Otázka

Z hlediska odpracované doby ve společnosti se s největším procentuálním zastoupením setkáme v rozmezí do 10 let, ve kterém pracuje 26 respondentů (tj. 23 %), ve stejném rozmezí do 5 let a do 15 let pracuje 23 respondentů (tj. 20 %), do 30 let 15 respondentů (tj. 13 %), do 20 let 12 respondentů (tj. 11 %), méně než 1 rok 8 respondentů (tj. 7 %), nad 30 let 7 respondentů (tj. 6 %) a do 2 let nikdo (tj. 0 %).

4. Otázka

Z četností jednotlivých možností vyplývá, že nejvíce respondentů označilo možnost řidič, kterou vyplnilo 79 respondentů (tj. 69 %), jelikož největší zastoupení zaměstnanců ve společnosti mají právě řidiči (tj. trolejbus, autobus, tramvaj, speciální vozy). Na druhém místě se umístily THP zaměstnanci, tzn. 26 respondentů (tj. 23 %) a na posledním místě se umístila možnost ostatní, do které patří dělníci a prodavači. Tuto možnost označilo 9 respondentů (tj. 8 %).

5. Otázka

Nejobsáhlejší byl dotaz na využívání zaměstnaneckých benefitů. Zde jsou vypsaný všechny benefity, které společnost v současné době poskytuje, a respondenti mohli vybírat více možností z odpovědí. Konkrétní typy benefitů jsou definovány v předchozích kapitolách. Tato otázka zjišťuje, jaké benefity respondenti nejvíce využívají a výsledky nejsou překvapující. Nejčastější odpovědi jsou zlevněné jízdné a příspěvek na stravování (současně je označilo 95 % všech respondentů).

6. Otázka

Následující 2 otázky měly formu otevřených otázek. Respondenti zde mohli vyjádřit svůj vlastní názor a mohli také vybírat více možností z odpovědí. Mezi čtyřmi nejpreferovanějšími benefity jsou stravenky, dovolená, penzijní připojištění a zaměstnanecké jízdné. Stravenky uvedlo 100 respondentů (tj. 88 %), dovolenou 87 respondentů (tj. 76 %), penzijní připojištění 85 respondentů (tj. 75 %) a zaměstnanecké jízdné 78 respondentů (tj. 68 %) ze 114 dotázaných zaměstnanců.

7. Otázka

Nejoblíbenějším benefitem vybrali respondenti stravenky, dovolenou, zaměstnanecké jízdné, penzijní připojištění, ozdravný program, LDT a léčebné pobyty v lázních. Stravenky uvedlo 37 respondentů (tj. 32 %), dovolenou 32 respondentů (tj. 28 %), zaměstnanecké jízdné 29 respondentů (tj. 25 %), penzijní připojištění 11 respondentů (tj. 10 %), ozdravný program a LDT označili 2 respondenti (tj. 2 %) a léčebné pobyty v lázních označil 1 respondent (tj. 1 %) ze všech dotázaných. Respondenti mohli vybírat více možností z odpovědí.

8. Otázka

Tato otázka je nejdůležitější z hlediska jejího zhodnocení pro budoucí přínos pro společnost. V rámci této otázky se navrhne možnost využití nového benefitu, o který bude mezi respondenty největší zájem. Z četností jednotlivých možností vyplývá, že respondenti mají největší zájem o slevové poukázky do nákupních center. Označilo je 79 respondentů (tj. 69 %) ze všech dotázaných. O další benefit, dary při odchodu do důchodu, má zájem 36 respondentů (tj. 32 %), dále příspěvek na nákup vitaminů zaškrtnulo 28 respondentů (tj. 25 %) a o slevy na reklamní předměty společnosti má zájem 11 respondentů (tj. 10 %). Respondenti mohli vybírat více možností z odpovědí.

9. Otázka

Další otázka se zabývá zavedením Cafeteria systému ve společnosti, tzv. určíte si sami, které benefity budete využívat. Možnost ano zaškrtnulo 66 respondentů (tj. 58 %), a to je více než polovina všech dotázaných. Možnost nevím zaškrtnulo 38 respondentů (tj. 33 %). Zaměstnanci neměli doposud možnost setkat se s Cafeteria systémem. Vyšší informovanosti by se docílilo např. informováním vedoucích pracovníků, kteří by předávali získané informace svým podřízeným, vylepením letáků na nástěnky nebo

přidáním letáků na výplatní pásky zaměstnanců. Možnost ne označilo pouze 10 respondentů. (tj. 9 %).

10. Otázka

Z hlediska informovanosti zaměstnanců ohledně využívání zaměstnaneckých benefitů je výsledek nepřekvapující. Drtivá většina respondentů, tj. 83 respondentů (73 %) si myslí, že je dostatečně informován o možnostech využívání benefitů. Možnost nevím zaškrtno pouhých 16 respondentů (tj. 14 %) a položku ne zaškrtno 15 respondentů (tj. 13 % všech dotázaných).

11. Otázka

Následující dotaz navazuje na předchozí otázku. Zde autorku zajímalo, z jakých zdrojů jsou zaměstnanci informováni. Nejčastěji je to z nástěnky, kterou označilo 72 respondentů (tj. 63 %). Interní směrnice využívá 47 respondentů (tj. 41 %), od vedoucího pracovníka získává informace 38 dotazovaných (tj. 34 %), z interního portálu a www stránek společnosti 36 respondentů (tj. 32 %), informace z personálního a mzdového oddělení čerpá 9 dotazovaných (tj. 8 %). E-mail je zdrojem zpráv pro 6 respondentů (tj. 5 %), odbory pro 2 dotazované (tj. 2 %) a pro 1 respondenta (tj. 1 %) jsou zdrojem informací kolegyň. Respondenti mohli vybírat více možností z odpovědí.

12. Otázka

Z četností jednotlivých možností vyplývá, že si zaměstnanci myslí, že je benefitní program dostatečně propracovaný. Většina respondentů zaškrtno možnost ano, tj. 75 respondentů (66 %). To je také více než polovina všech dotázaných respondentů. Další možnost nevím označilo 30 respondentů (tj. 26 %) a možnost ne označilo 9 respondentů (tj. 8 %).

5.4 Shrnutí výsledků

Závěrem této kapitoly se shrnou výsledky dotazníkového průzkumu.

Z dotazníkového šetření uskutečněného ve společnosti PMDP vyplynulo, že mezi nejčastěji využívané benefity patří zaměstnanecké jízdné a stravenky, mezi 4 nejpreferovanějšími benefity jsou také stravenky, dovolená, příspěvek na penzijní připojištění a zaměstnanecké jízdné a nejoblíbenějším benefitem jsou stravenky.

Za nejdůležitější otázku autorka považuje možnost navrhnutí nového benefitu, za který respondenti označili slevové poukázky do nákupních center a souhlasili se zavedením Cafeteria systému.

Respondenti označili informovanost o využívání benefitů za dostatečnou a nejvíce jsou informováni z nástěnky. Kladně hodnotili také propracovanost benefitního programu.

6 Návrh možností řešení případných nedostatků

Tato kapitola se zabývá návrhem nového benefitu, který vychází z předchozího vyhodnocení dotazníku, tj. z otázky č. 8.

6.1 Flexi Pass

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že největší zájem je o poukázky do nákupních center, dále o dary při odchodu do důchodu, příspěvek na nákup vitaminů a nejmenší zájem byl o slevy na reklamní předměty.

Autorka navrhuje změnu ve využívání poukázek Flexi Pass, které nabízí společnost SODEXO, na úkor vyplácení finančních mimořádných odměn zaměstnancům společnosti. Jejich výplata by se uskutečňovala jedenkrát do roka (např. před vánočními svátky). Na poukázku je možné vložit logo společnosti, které zaměstnanec pokaždé uvidí, když ji bude uplatňovat. Zaměstnanec by získal poukázky v nominální hodnotě 100 Kč/kus.

Společnost SODEXO

Autorka si vybrala společnost SODEXO z důvodu jejich mnohaleté praxe na trhu a také proto, že společnost již poskytuje PMDP poukázky na stravování, tudíž bude snazší distribuční cesta.

Společnost SODEXO byla založena v roce 1966 ve Francii. Hlavním cílem společnosti je poskytovat služby pro kvalitní život a pomáhat s ekonomickým a sociálním rozvojem a s životním prostředím regionů, měst a zemí. Společnost nabízí široké spektrum služeb. V rámci bakalářské práce se budou definovat pouze služby související s benefity. Tyto služby jsou:

- Stravenka Gastro Pass,
- Poukázky pro volný čas (Flexi, Fokus, Relax, Vital, Holiday a Smart Pass),
- Dárkové poukázky pro zaměstnance,
- Cafeteria mojeBenefity,
- Finanční benefity. (<http://cz.sodexo.com/czcz/default.aspx>)

Slevové poukázky do nákupních center a příspěvek na nákup vitaminů budou sjednoceny do jedné položky. Zaměstnanci mohou v rámci poukázek Flexi Pass čerpat z více než 10.000 možností využívání těchto poukázek. Mezi nejdůležitější patří:

- kultura (např. vstupenky do divadla, na koncerty, do kina)
- nákupy (např. prodej vitaminů a zdravé výživy),
- relax a krása (např. relaxační a thajské masáže, rehabilitace, fyzioterapie, sauna, solná jeskyně),
- sport (např. fitness, sportovní studia, tenis),
- zdraví (např. optika, zdravotnické potřeby, lékárny),
- cestování (např. cestovní agentury, hotely, wellness, dětské tábory),
- vzdělávání (např. jazykové kurzy, autoškola, vzdělávací kurzy),
- zážitky (např. aeroklub, paintball, motokárová dráha).

Tab. č. 19: Výhoda nového benefitu na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance

Výhoda nového benefitu	
Zaměstnavatel	Zaměstnanec
motivace zaměstnanců	vyšší pracovní výkon
stabilizace zaměstnanců	více energie
vyšší prosperita	motivace – nový benefit
vyšší image společnosti	povědomí zaměstnanců, že o ně společnost dbá – sociální citění

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Modelový příklad

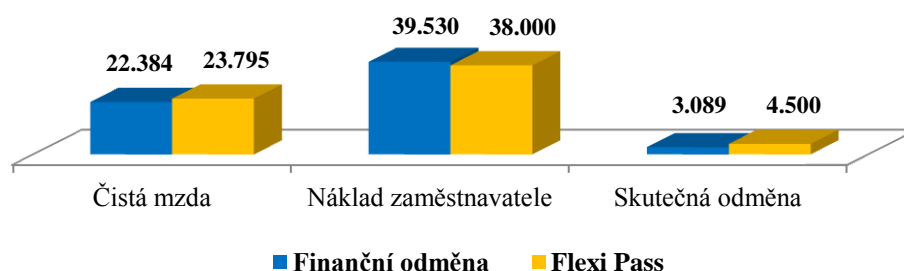
Zaměstnanec získal mimořádnou odměnu ve výši 4.500 Kč. Jaké dopady bude mít daná odměna v případě peněžního nebo nepeněžního plnění uvádí následující tabulka č. 20.

Tab. č. 20: Zobrazení výpočtu čisté mzdy zaměstnance bez odměny, při uplatnění finanční odměny a při uplatnění poukázek Flexi Pass (v Kč)

Výpočet	Bez odměny	Finanční odměna	Flexi Pass
Hrubá mzda	25.000	25.000	25.000
+ odměna	-	4.500	4.500 (osvobozeno)
+ superhrubá mzda (34%)	8.500	10.030	8.500
= základ daně	33.500	39.600	33.500
záloha na daň (15%)	5.025	5.940	5.025
- sleva na poplatníka	2.070	2.070	2.070
= záloha na daň po slevě	2.955	3.870	2.955
ZP zaměstnanec (4,5%)	1.125	1.328	1.125
SZ zaměstnanec (6,5%)	1.625	1.918	1.625
Čistá mzda	19.295	22.384	23.795
Náklad zaměstnavatele	33.500	39.530	38.000
Zaměstnanec získá	-	3.089	4.500

Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Graf č. 19: Grafické porovnání čisté mzdy 1 zaměstnance, nákladů zaměstnavatele a skutečné odměny při uplatnění finanční odměny a poukázky Flexi Pass (v Kč).



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

V roce 2013 mělo nárok na výplatu mimořádné odměny 576 zaměstnanců společnosti.

Peněžní odměna se zaměstnanci připočítává k hrubé mzdě a dále se započítává do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Zaměstnanec při využití peněžní odměny a po všech odvodech získá pouze 3.089 Kč, zatímco s využitím poukázky získá celou částku 4.500 Kč, tj. o 1.411 Kč více. Celkově by zaměstnanci, kteří na ni měli nárok v roce 2013, získali o **812.736 Kč** více.

Při použití poukázek Flexi Pass ušetří společnost na odvodech 1.530 Kč na 1 zaměstnance. Pokud by se poukázka udělila zaměstnancům, kteří na ni měli v roce 2013 nárok, ušetřila by společnost na odvodech o **881.280 Kč** více. Náklady na vytištění a dopravu poukázek do společnosti by byly nulové.

Daňové řešení poukázek Flexi Pass

Zaměstnavatel by poskytoval poukázky Flexi Pass z nákladů společnosti.

Zaměstnanec:

Od daně z příjmů podle § 6 odst. 9 písm. d), ZDP je osvobozeno nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Od daně z příjmů je osvobozena částka nejvýše 20.000 Kč za kalendářní rok. Osvobozené plnění nespadá do vyměřovacích základů pro pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění nejvýše do částky 20.000 Kč.

Zaměstnavatel:

Náklady na poukázky Flexi Pass by byly na straně zaměstnavatele daňově neuznatelné.

7 Závěr

Cílem bakalářské práce byla analýza současného systému odměňování ve společnosti Plzeňské městské dopravní podniky, a. s. a podání návrhu na nový benefit na základě vyhodnocení dotazníkového šetření. Na základě analýzy byl předložen návrh na zefektivnění systému odměňování zaměřený na zaměstnanecké benefity. Návrh je pro zaměstnance motivační a pro zaměstnavatele finančně hospodárný. Konkrétní výpočet je uveden na modelovém příkladě v tab. č. 20.

V rámci bakalářské práce byl zanalyzován současný systém odměňování v souladu se mzdovým řádem a kolektivní smlouvou společnosti. Tyto dvě smlouvy patří k základním pracovně-právním dokumentům ve společnosti. Dále je každý zaměstnanecký benefit rozpracován samostatně v interních materiálech. Výpočty konkrétních benefitů byly uvedeny na modelových příkladech společně s uvedením daňového a účetního řešení. Společnost dostatečně využívá daňové výhody.

Společnost poskytuje následující zaměstnanecké benefity: ozdravný program (lázně a doplňková rehabilitace), LDT, akce pro děti a důchodce, kulturní akce a zájezdy, tělovýchovné a sportovní akce, odměny dárcům krve, sociální půjčky a výpomoci, prodlouženou dovolenou, nadlimitní odstupné, odměny k pracovním výročím, příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění TOP managementu, využívání služebního automobilu i k soukromým účelům, příspěvek na čištění stejnokroje, zaměstnanecké jízdné, finanční benefit a příspěvek na stravování.

Ve společnosti bylo provedeno dotazníkové šetření, které bylo vytvořeno pro vzorek zaměstnanců společnosti. Z vyhodnocení dotazníku vyplynulo, že zaměstnanci nejvíce využívají a současně preferují zaměstnanecké jízdné, týden dovolené navíc, příspěvek na penzijní připojištění a stravenky, které jsou zároveň neoblíbenějším benefitem. Dále souhlasili se zavedením Cafeteria systému a informovanost o využívání benefitů označili za dostatečnou, kdy nejvíce informací získávají z nástěnky. Kladně hodnotili i propracovanost benefitního programu. Na základě výsledků dotazníkového šetření vyplynul i návrh na nový benefit.

8 Seznam tabulek a grafů

Diagram č. 1: Organizační struktura společnosti

Graf č. 1: Průměrný přepočtený počet zaměstnanců ve společnosti

Graf č. 2: Náklady na příspěvek na ozdravný program – lázně (v Kč)

Graf č. 3: Náklady na doplňkovou rehabilitaci (v Kč)

Graf č. 4: Náklady na příspěvek na LDT (v Kč)

Graf č. 5: Náklady na příspěvek na akce pro děti a důchodce (v Kč)

Graf č. 6: Náklady na příspěvek na kulturní akce a zájezdy (v Kč)

Graf č. 7: Náklady na příspěvek na tělovýchovné a sportovní akce (v Kč)

Graf č. 8: Odměny dárcům krve (v Kč)

Graf č. 9 : Náklady na týden dovolené navíc (v Kč)

Graf č. 10: Náklady na odstupné v nadlimitní výši (v Kč)

Graf č. 11: Náklady na odměny k pracovním výročím (v Kč)

Graf č. 12: Náklady na zlevněné jízdné v jednotlivých letech (v Kč)

Graf č. 13: Náklady na příspěvek k penzijnímu připojištění (vlevo) a k životnímu pojištění TOP managementu (v Kč)

Graf č. 14: Náklady na příspěvek na čištění stejnokroje (v Kč)

Graf č. 15: Náklady na příspěvek na stravování z nákladů společnosti a ze sociálního fondu (v Kč)

Graf č. 16: Celkové náklady v jednotlivých letech na poskytování zaměstnaneckých benefitů (v Kč)

Graf č. 17: Přepočtený náklad na 1 zaměstnance za rok (v Kč)

Graf č. 18: Náklady na jednotlivé zaměstnanecké benefity v roce 2013 (v Kč)

Graf č. 19: Grafické porovnání čisté mzdy 1 zaměstnance, nákladů zaměstnavatele a skutečné odměny při uplatnění finanční odměny a poukázek Flexi Pass (v Kč)

Graf č. 20: Výšečový graf četnosti pohlaví ve společnosti

Graf č. 21: Výšečový graf četnosti stáří zaměstnanců ve společnosti

Graf č. 22: Sloupcový graf četnosti odpracované doby ve společnosti

Graf č. 23: Výšečový graf četnosti pozic zaměstnanců společnosti

Graf č. 24: Pruhový graf četnosti výčtu benefitů, které zaměstnanci využívají

Graf č. 25: Pruhový graf četnosti výběru benefitů, které zaměstnanci preferují

Graf č. 26: Sloupcový graf četnosti nejoblíbenějšího benefitu

Graf č. 27: Pruhový graf četnosti návrhu nového benefitu

Graf č. 28: Výšečový graf četnosti možnosti zavedení Cafeteria systému

Graf č. 29: Výšečový graf četnosti informovanosti zaměstnanců

Graf č. 30: Pruhový graf četnosti zdrojů informací

Graf č. 31: Výšečový graf četnosti propracovanosti benefitního programu

Obr. č. 1: Prvky systému odměňování

Obr. č. 2: Průměrná měsíční mzda za posledních 10 čtvrtletí

Tab. č. 1: Schéma účtování mezd zaměstnancům

Tab. č. 2: Osobní náklady ve společnosti v jednotlivých letech (v tis. Kč)

Tab. č. 3: Shrnutí jednotlivých příplatků a odměn ke mzdě z hlediska společnosti A a společnosti PMDP

Tab. č. 4: Modelový příklad výpočtu čisté měsíční mzdy zaměstnance ve společnosti A a ve společnosti PMDP

- Tab. č. 5:** Výše odměny při obdržení Janského plakety
- Tab. č. 6:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění nenávratné a návratné sociální výpomoci (v Kč)
- Tab. č. 7:** Náklady čerpání sociálního fondu ve společnosti (v Kč)
- Tab. č. 8:** Zaúčtování poskytnutých zaměstnaneckých benefitů ze sociálního fondu
- Tab. č. 9:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění odstupného v nadlimitní výši (v Kč)
- Tab. č. 10:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění odměny k pracovnímu výročí (v Kč)
- Tab. č. 11:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění zaměstnaneckého jízdného (v Kč)
- Tab. č. 12:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění příspěvku na penzijní připojištění a na životní pojištění TOP managementu (v Kč)
- Tab. č. 13:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance při využívání služebního automobilu k služebním i soukromým účelům (v Kč)
- Tab. č. 14:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění příspěvku na čištění stejnokroje (v Kč)
- Tab. č. 15:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění finančního benefitu (v Kč)
- Tab. č. 16:** Celkové náklady zaměstnaneckých benefitů čerpaných z nákladů společnosti (v Kč)
- Tab. č. 17:** Zaúčtování zaměstnaneckých benefitů poskytnutých z nákladů společnosti
- Tab. č. 18:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele při uplatnění poukázek na stravování (v Kč)
- Tab. č. 19:** Výhoda nového benefitu na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance
- Tab. č. 20:** Zobrazení výpočtu čisté mzdy zaměstnance bez odměny, při uplatnění finanční odměny a při uplatnění poukázek Flexi Pass (v Kč)
- Tab. č. 21:** Celkové shrnutí všech zaměstnaneckých benefitů ve společnosti

9 Seznam použitých zkratk

DPH – daň z přidané hodnoty

FKSP - fond kulturních a sociálních potřeb

FO – fyzická osoba

LDT - letní dětské prázdninové pobyty

MHD – městská hromadná doprava

PMDP - Plzeňské městské dopravní podniky, a. s.

TH – technicko-hospodářství

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

ZFKSP – Zákon č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

ZP – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

10 Seznam použité literatury

Knihy:

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009. 442 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

DUŠEK, Jiří. *Daně z příjmů 2014: přehledy, daňové a účetní tabulky*. Praha: Grada Publishing a.s., 2006-. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-5116-0.

FÍŠEROVÁ, Eva. *Abeceda účetnictví pro podnikatele 2011*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2003-. Účetnictví, daně. ISBN 978-80-7263-650-1.

HNÁTEK, Miloslav a ZÁMEK David. *Daňové a nedaňové náklady 2014*. Praha: ESAP s.r.o., 2014. ISBN 978-80-260-4890-9.

KOUT, Petr a LÍBAL Tomáš. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 1. vyd. Praha: VOX, 2013. 288 s. Účetnictví a daně (VOX). ISBN 978-80-87480-13-7.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*. Praha: Sondy, 2005. 175 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-868-4604-0.

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. 240 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. 212 s. ISBN 978-80-86946-49-8.

Zákony:

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2014: úplná znění platná k 1.1.2014*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-247-5171-9.

Pokyn GFŘ č. D-6 – uplatňování zákona o daních z příjmů

Účetní standard pro podnikatele č. 017 – Zúčtovací vztahy

Účetní standard pro podnikatele č. 019 – Náklady a výnosy

Účetní standard pro podnikatele č. 018 – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

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

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

Internetové odkazy:

Český statistický úřad [online]. Praha: Český statistický úřad, 2014. Aktualizace 25.10.2013 [cit. 12.3.2014]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace_a_mzdy_prace

Dotazník - online [online]. [cit. 12.1.2014]. Dostupné z: <http://www.dotaznik-online.cz/>

Veřejný rejstřík a sbírka listin [online]. [cit. 3.1.2014]. Dostupné z:

<https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl?subjektId=isor%3a312527&klic=a1sbo2>

Obchodní rejstřík [online]. [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: <http://obchodnirejstrik.cz/plzenske-mestske-dopravni-podniky-a-s-25220683/>

Plzeňské městské dopravní podniky [online]. Plzeň: Plzeňské městské dopravní podniky, a. s., 2012. [cit. 1.2.2014]. Dostupné z: <http://www.pmdp.cz>

Sodexo [online]. [cit. 25.3.2014]. Dostupné z: <http://cz.sodexo.com/czcz/default.aspx>

Ostatní:

interní materiály společnosti, Plzeňské městské dopravní podniky, a. s., 2014

11 Seznam příloh

Příloha A: Shrnutí všech zaměstnaneckých benefitů

Příloha B: Dotazník

Příloha C: Vyhodnocení dotazníku

Příloha D: Předmět podnikání

Příloha A: Shrnutí všech zaměstnaneckých benefitů

Tab. č. 21: Celkové shrnutí všech zaměstnaneckých benefitů ve společnosti (v Kč)

Zaměstnanecký benefit	Úhrada od zaměstnavatele (v Kč)	Podmínky pro poskytnutí
Ozdravný program - lázně - doplňková rehabilitace	4.500 400	min. 15 a více let ve společnosti
LDT	1.200	
Příspěvek na akce dětí a důchodců	100 %	zaměstnanec (celá vstupenka) rodinný příslušník (50 % z ceny vstupenky)
Příspěvek na kulturní akce a zájezdy	50 %	doprava, ubytování, vstupné
Příspěvek na tělovýchovné a sportovní akce	100 %	doprava, ubytování, stravování
Odměny dárcům krve - zlatá - stříbrná - bronzová	2.000 1.500 1.000	40 bezpříspěvkových odběrů 20 bezpříspěvkových odběrů 10 bezpříspěvkových odběrů
Nenávratná sociální výpomoc	30.000	živelná, ekologická, prům. havárie
Návratná sociální výpomoc - v hotovosti - bezhotovostní - z toho na bytové zařízení	50.000 100.000 50.000	zažádat 1x na bytové účely (úprava bytu) zažádat 1x
Odměny u příležitosti významných výročí	3.500 4.000 4.500 5.000 5.500 6.000	20 let 25 let 30 let 35 let 40 let 45 let
Mimořádná odměna	1 prům. plat 2 prům. platy 3 prům. platy	5 – 14 let 15 – 24 let 25 a více let
Dovolená	5 týdnů	
Odstupné	4x prům. výdělek	zaměstnanec nad 55 let + 5 let u společnosti
Zaměstnanecké jízdné - zaměstnanec - zaměstnanec ve zkušební době - rodinný příslušník a důchodce	-	zaměstnanec hradí: 100 Kč/rok 150 Kč/zkušební doba 500 Kč/rok (důchodci – 10 let u společnosti)
Příspěvek na penzijní připojištění	850/měsíčně	min. 2 roky ve společnosti vč. zkušební doby
Příspěvek na životní pojištění TOP managementu	dle manažerské smlouvy	
Služební automobil pro soukromé účely	-	1 % z ceny automobilu
Příspěvek na čištění uniformy	100/měsíčně	odpracování alespoň 1/2 plánovaného fondu pracovní doby
Finanční benefit	950	min. 2 roky ve společnosti
Příspěvek na stravování	70	55 % společnost, 22,- Kč soc. fond a 9,50 Kč zaměstnanec

Příloha B: Dotazník

Dotazník

Dobrý den,

prosím o vyplnění následující dotazníku, který bude součástí mé bakalářské práce na téma „Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti“. Dotazník je anonymní.

Děkuji za Váš čas.

Martina Štincíková

1. Pohlaví

- muž
 žena

2. Věk

- do 29
 30-39
 40-49
 50 a více

3. Kolik let jste ve společnosti zaměstnán/a?

- | | | |
|---|------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> méně než 1 rok | <input type="checkbox"/> do 10 let | <input type="checkbox"/> do 30 let |
| <input type="checkbox"/> do 2 let | <input type="checkbox"/> do 15 let | <input type="checkbox"/> nad 30 let |
| <input type="checkbox"/> do 5 let | <input type="checkbox"/> do 20 let | |

4. Na jaké pozici jste ve společnosti zaměstnán/a?

- řidič
 ostatní (dělnické profese, prodavač apod.)
 THP (administrativní pracovníci, tj. ředitelé, vedoucí pracovníci, mistři, specialisté, technici, referenti, sekretářky, výpravčí, dispečeri, manažeři, účetní)

5. Jaké zaměstnanecké benefity využíváte?

- zlevněné jízdné pro zaměstnance, rodinné příslušníky, důchodce
 týden dovolené navíc
 odměny k pracovním výročím
 příspěvek k penzijnímu připojištění po 2 letech trvání pracovního poměru
 příspěvek na životní pojištění TOP managerům
 poskytnutí služebního auta vybraným zaměstnancům i k soukromým účelům
 příspěvek na čištění stejnokrojového vybavení
 příspěvek na stravování
 příspěvek na letní dětské prázdninové pobyty
 příspěvek na akce pro děti a důchodce
 příspěvek na léčebné pobyty v lázních
 příspěvek na ozdravný program (masáž, plavání, sauna)
 příspěvek na kulturní akce a zájezdy
 příspěvek na tělovýchovné a sportovní akce
 odměny dárcům krve
 návratné bezúročné půjčky v hotovosti poskytované při živelních, ekologických a prům. haváriích
 návratné bezúročné půjčky bezhotovostní na úpravu bytu a byt. zařízení (při uvedených pohromách)
 nenávratné sociální výpomoci poskytované při živelních, ekologických a průmyslových haváriích

6. Z výše uvedených benefitů vypište max. 5 benefitů, které preferujete.

7. Uved'te nejoblíbenější benefit.

8. O jaké zaměstnanecké benefity byste měli do budoucna zájem?

- slevy na reklamní předměty společnosti (např. puzzle, publikace)
- příspěvek na nákup vitaminů
- slevové poukázky do nákupních center
- dary při odchodu do důchodu



9. Podpořili byste návrh na zavedení Cafeteria systému? (tzn. určíte si sami, které benefity budete využívat)

- ano
- ne
- nevím

10. Myslíte si, že jste o možnostech využívání zaměstnaneckých benefitů dostatečně informováni?

- ano
- ne
- nevím

11. Z jakých zdrojů jste zaměstnavatelem informováni o možnostech využití zaměstnaneckých benefitů?

- nástěnka
- www stránky
- interní portál
- e-mail
- vedoucí pracovník
- pracovnice personálního oddělení, mzdové účtárny
- interní směrnice (př. kolektivní smlouva)
- jiné zdroje - uveďte jaké:

12. Myslíte si, že má společnost propracovaný benefitní program?

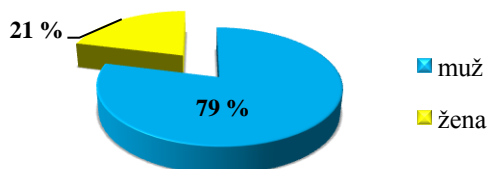
- ano
- ne
- nevím

Vyplněný dotazník, prosím, odevzdejte Vašemu nadřízenému nebo na personální oddělení.

Příloha C: Grafické vyhodnocení dotazníku

Otázka č. 1:

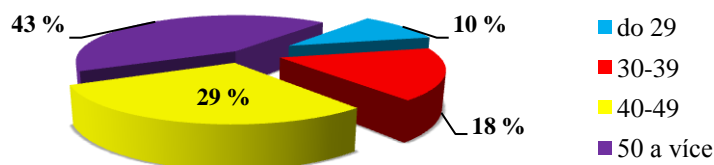
Graf č. 20: Výsečový graf četnosti pohlaví ve společnosti



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 2:

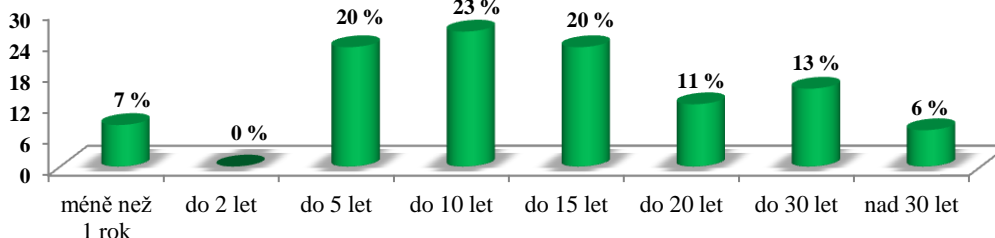
Graf č. 21: Výsečový graf četnosti stáří zaměstnanců ve společnosti



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 3:

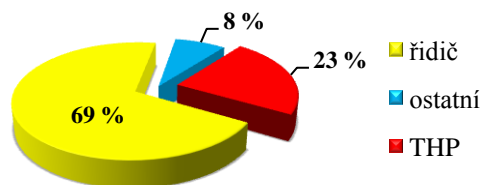
Graf č. 22: Sloupcový graf četnosti odpracované doby ve společnosti



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 4:

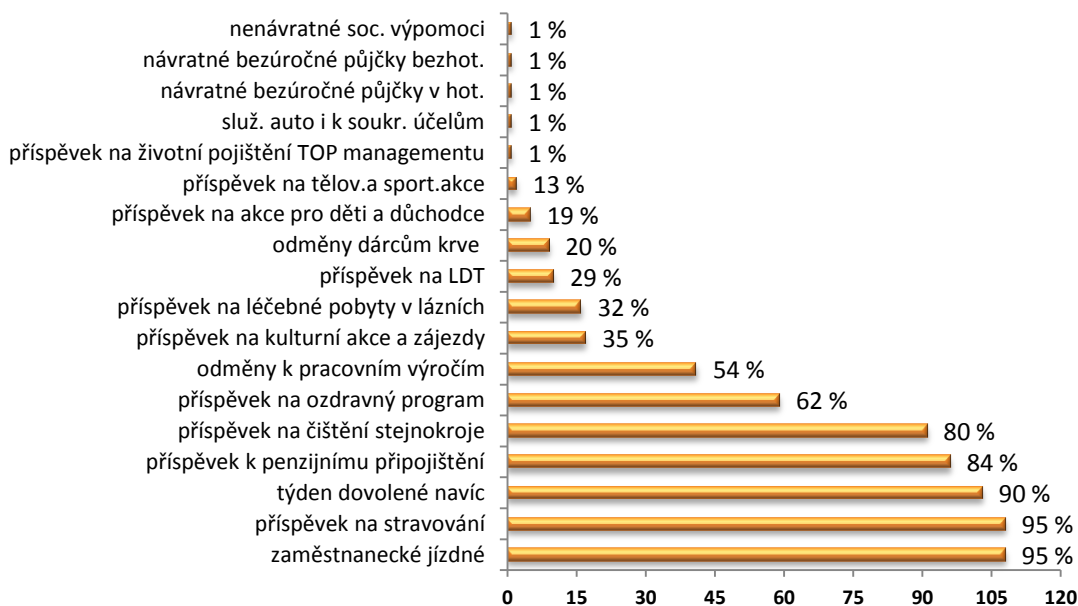
Graf č. 23: Výsečový graf četnosti pozic zaměstnanců společnosti



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 5:

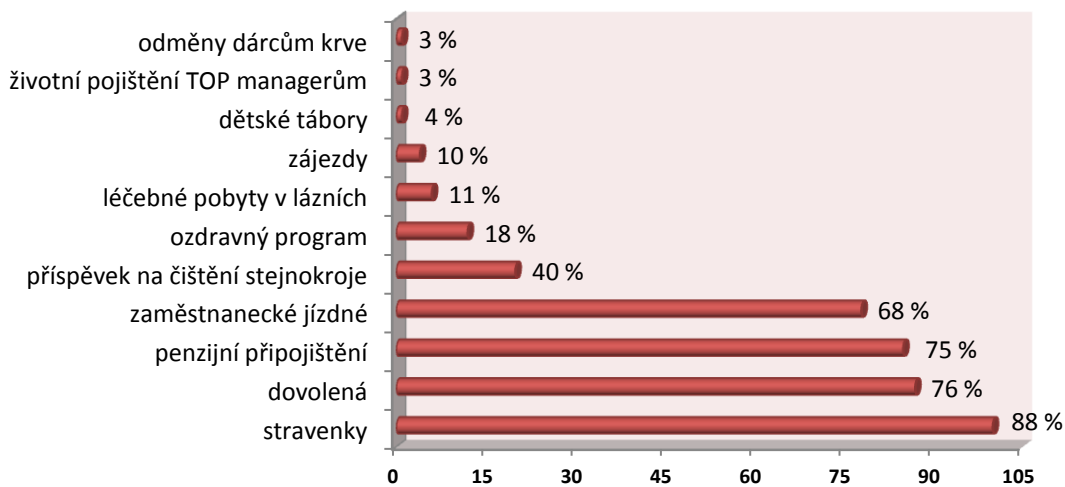
Graf č. 24: Pruhový graf četnosti výčtu benefitů, které zaměstnanci využívají



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 6:

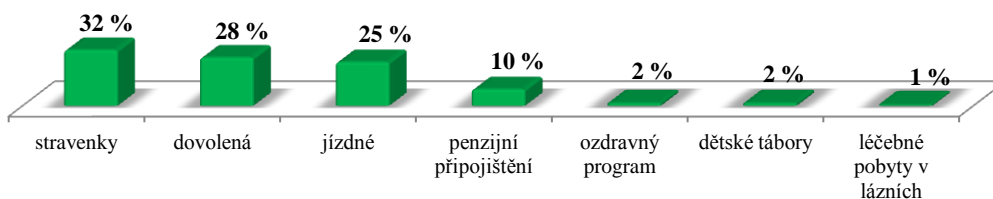
Graf č. 25: Pruhový graf četnosti výběru benefitů, které zaměstnanci preferují



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 7:

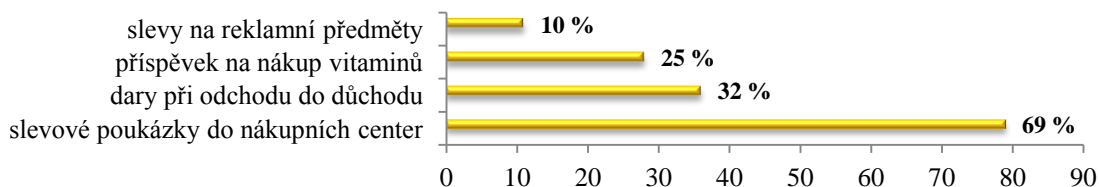
Graf č. 26: Sloupcový graf četnosti nejoblíbenějšího benefitu



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 8:

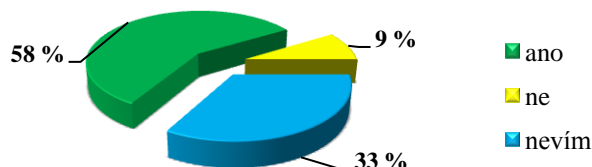
Graf č. 27: Pruhový graf četnosti návrhu nového benefitu



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 9:

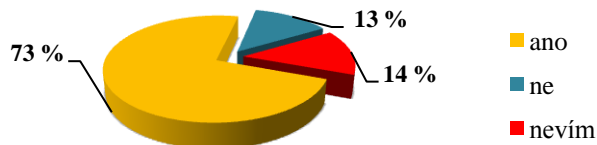
Graf č. 28: Výšečový graf četnosti možnosti zavedení Cafeteria systému



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 10:

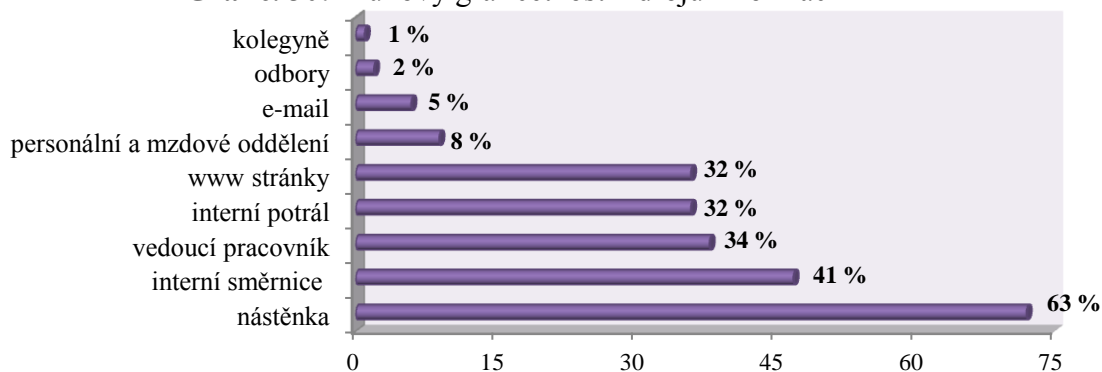
Graf č. 29: Výšečový graf četnosti informovanosti zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 11:

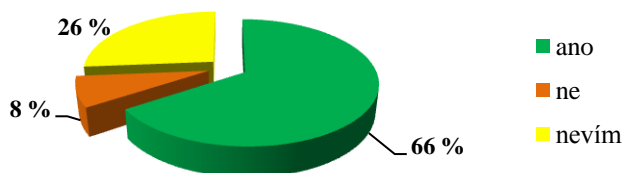
Graf č. 30: Pruhový graf četnosti zdrojů informací



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Otázka č. 12:

Graf č. 31: Výšečový graf četnosti propracovanosti benefičního programu



Zdroj: vlastní zpracování, 2014

Příloha D: Předmět podnikání

Hlavní činností společnosti je provozování městské veřejné dopravy v Plzni a okolí. Společnost se dále zabývá:

- a) provozováním: tramvajové a trolejbusové dráhy, drážní dopravy, autoškoly, silniční motorové dopravy osobní provozované vozidly určenými pro přepravu více než 9 osob včetně řidiče a nákladní provozované vozidly nebo jízdními soupravami o největší povolené hmotnosti přesahující 3,5 tuny, jsou-li určeny k přepravě zvířat nebo věcí, a nákladní provozované vozidly nebo jízdními soupravami o největší povolené hmotnosti nepřesahující 3,5 tuny, jsou-li určeny k přepravě zvířat nebo věcí, výukou obsluhy (řízení) technických zařízení, provozováním akreditovaného střediska pro provozování výuky a výcviku v rámci zdokonalování odborné způsobilosti řidičů,
- b) údržbou motorových vozidel a jejich příslušenstvím, opravou ostatních dopravních prostředků, výrobou, instalací a opravami elektrických strojů a přístrojů, montáží, opravami, revizemi a zkouškami vyhrazených elektrických zařízení, revizemi, prohlídkami a zkouškami určených technických zařízení v provozu,
- c) technickou činností v dopravě, vodoinstalátérstvím, topenářstvím, zámečnictvím, kovoobráběčstvím, výrobou elektřiny, pronájemem a půjčováním věcí movitých, testováním, měřením a analýzami, činnostmi technických poradců v oblasti dopravy a oblasti informačních technologií a jejich zavádění,
- d) reklamní činností a marketingem, kopírovacími pracemi,
- e) specializovaným maloobchodem, maloobchodem provozovaným mimo řádné provozovny, realitní činností, specializovanými stavebními činnostmi, zprostředkováním obchodu a služeb, provozováním čerpacích stanic s pohonnými hmotami, činnostmi podnikatelských, finančních, organizačních a ekonomických poradců,
- f) poskytováním software a poradenstvím v oblasti hardware a software, zpracováním dat, služeb databank, správou sítí. (<http://obchodnirejstrik.cz/plzenske-mestske-dopravni-podniky-a-s-25220683/>)

ABSTRAKT

ŠTINCÍKOVÁ, Martina. *Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů ve vybrané organizaci*. Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 71 s., 2014

Klíčová slova: odměňování, sociální fond, zaměstnanecké benefity, dotazník

Předložená bakalářská práce je zaměřena v teoretické části na odměňování zaměstnanců, charakterizování právních, daňových a účetních předpisů souvisejících s odměňováním, definování pojmů sociální fond a zaměstnanecké benefity. Praktická část se zabývá charakterizováním konkrétní společnosti, systému jejího odměňování a zaměstnaneckých výhod. Vymezuje zde jednotlivé zaměstnanecké benefity, které společnost poskytuje, a na modelových příkladech jsou zobrazena konkrétní daňová a účetní řešení. Cílem práce je navrhnout nového benefitu na základě vyhodnocení dotazníkového šetření.

ABSTRACT

ŠTINCÍKOVÁ, Martina. *Accounting and tax implications of employee benefits on a selected organization*. Bachelor thesis. Pilsen: Faculty of Economics, University of West Bohemia, 71 p., 2014

Key words: remuneration, social fund, employee benefits, questionnaire

This bachelor thesis is focused on the theoretical part of the remuneration of employees, highlighting the legal, tax and accounting rules relating to remuneration, definition of the social fund and employee benefits. The practical part deals with describing a specific company, the system of remuneration and employee benefits. It defines the individual employee benefits that are provided by the company and model examples show specific tax and accounting solutions. The aim is to propose a new benefit on the basis of a questionnaire.