

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Plzeň 2012

Světlá PTÁČKOVÁ

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Zaměstnanecký poměr v daňových a účetních
souvislostech**

Employment in the tax and accounting context

Světla Ptáčková

Plzeň 2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Světla PTÁČKOVÁ**
Osobní číslo: **K09B0147P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Zaměstnanecký poměr v daňových a účetních souvislostech**
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Stanovte cíl a metodický postup práce.
 2. Představte zvolenou organizaci.
 3. Charakterizujte zaměstnanecké benefity z daňového a účetního pohledu.
 4. Formulujte závěry.
-

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 60 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- **MARKOVÁ, H.** *Daňové zákony 2011*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3944-1
- **PELC, V.** *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0
- *Meritum Mzdy 2011, 8. vydání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-613-4

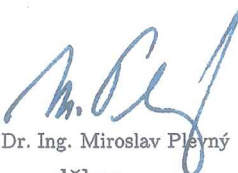
Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jitka Zborková

Katedra financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: 30. listopadu 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: 4. května 2012



Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan



Prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 30. listopadu 2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Zaměstnanecký poměr v daňových a účetních souvislostech“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni dne 4. května 2012

.....

podpis autora

Poděkování

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce Ing. Jitce Zborkové za odborné vedení při zpracování bakalářské práce, poskytnutí hodnotných rad i připomínek a také za čas, který mi věnovala při konzultacích.

Děkuji také zaměstnancům společnosti Loma Systems s.r.o. za ochotu a poskytnutí potřebných podkladů.

Obsah

Úvod	6
1 Pracovněprávní vztahy	7
1.1 Účastníci pracovněprávních vztahů	8
1.2 Pracovní poměr	9
1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	10
1.4 Švarcsystém	11
2 Zaměstnanecké benefity	13
2.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů	13
2.2 Vybrané zaměstnanecké benefity	16
2.3 Účtování benefitů	24
3 Společnost Loma Systems s.r. o.	25
3.1 Zaměstnanci	27
3.2 Poskytované benefity a jejich účtování	30
3.3 Porovnání nákladů	40
3.4 Navrhované benefity	42
4 Formulace závěrů a doporučení	45
5 Závěr	47
Seznam tabulek a obrázků	49
Seznam použité literatury	50
Seznam příloh	52

Úvod

S pracovněprávními vztahy se setkáváme každý, ať už na straně zaměstnavatele či zaměstnance. Je dobré znát základní práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů nebo alespoň vědět, kde tyto informace nalezneme. Důležitou roli zde hraje zákoník práce.

V pracovněprávních vztazích je důležitá motivace zaměstnanců. Jedním z prostředků motivace jsou zaměstnanecké výhody. Benefity patří v dnešní době mezi oblíbené jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. Na straně zaměstnance vedou k větší spokojenosti v zaměstnání. Na straně zaměstnavatele můžou sloužit ke snížení daňového základu. Pomocí benefitů může zaměstnavatel přilákat kvalitní zaměstnance a získat konkurenční výhodu na trhu. K tomu vede dobrá znalost zaměstnaneckých výhod, neboť všechny nejsou uznatelné v plné výši. Musí být splněny všechny podmínky předepsané zákonem, jinak nelze tento výdaj uplatnit jako benefit.

Cílem této práce je zhodnotit účetní i daňové dopady zaměstnaneckých výhod ve firmě Loma Systems s.r.o. a navrhovaných benefitů, které by společnost chtěla prosadit a poté nabídnout svým zaměstnancům.

V první části se seznámíme s účastníky pracovněprávních vztahů a druhy těchto vztahů, které vznikají na základě pracovní poměru nebo mimo pracovní poměr, kam řadíme dohody. V této části se nezapomeneme se zmínit i o švarcsystému, který patří v dnešní době mezi zakázaný, přesto je některými podniky využíváný.

Druhá část patří zaměstnaneckým výhodám. Zde budou porovnány benefity z daňového pohledu zaměstnavatele i zaměstnance, včetně zmínky dopadu na pojistné. Na konci této části se dozvíme, z jakých zdrojů může zaměstnavatel poskytovat benefity a jaké může být jejich účtování.

Ve třetí části se zaměříme na samotnou společnost Loma Systems s.r.o. a jejími nabízenými benefity, které byly nejprve popsány v teoretické části. Zde budou především rozebrány účetní souvislosti ve firmě a pomocí grafů zobrazeny náklady na vybrané benefity. Poté uvedeme benefity, které doposud firma Loma Systems s.r.o. neposkytuje, ale chce prosadit u své mateřské společnosti, a tak zlepšit spokojenost svých zaměstnanců.

Ve čtvrté části se zaměříme na formulaci závěrů o společnosti Loma Systems s.r.o. a bude navrženo řešení týkající se systému poskytování benefitů.

1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou upraveny v zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Ten je rozdělen do částí, které se dále člení do hlav.

V zákoníku práce nalezneme následujících 14 částí:

- *všeobecná ustanovení,*
- *pracovní poměr,*
- *dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,*
- *pracovní doba a doba odpočinku,*
- *bezpečnost a ochrana zdraví při práci,*
- *odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu,*
- *náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce,*
- *překážky v práci,*
- *dovolená,*
- *péče o zaměstnance,*
- *náhrada škody,*
- *informování o projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
- *společná ustanovení,*
- *přechodná a závěrečná ustanovení.*

V první části zákoníku práce nalezneme vymezení pracovněprávních vztahů a smluvní strany základních pracovněprávních vztahů. Druhá část se zabývá vznikem, změnami a skončením pracovního poměru. Je velice důležité znát, jaké práva a povinnosti mají zaměstnavatelé a na které věci mají zaměstnanci nárok.

Jelikož je tato problematika velice obsáhlá, definujeme si pouze účastníky pracovněprávních vztahů a pracovní poměr, který může mezi nimi vzniknout, popřípadě dohody konaných mimo pracovní poměr. Na konci této kapitoly vysvětlíme pojem švarcsystém, který patří k zakázaným, ale i přesto k využívaným.

1.1 Účastníci pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy jsou ty, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, popřípadě jiné vztahy, upravené pracovněprávními předpisy. (Jakubka, 2011)

Účastníci pracovněprávních vztahů musí mít právní způsobilost v pracovněprávních vztazích jednat a zavazovat se. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, vymezuje účastníky pracovněprávních vztahů. Může jimi být zaměstnanec a zaměstnavatel.

Zaměstnanec

Dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku, vzniká způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti. Zaměstnavatel nesmí nikdy sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. (§ 6 zákoníku práce)

Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být právnická či fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů stát, je právnickou osobou a je zaměstnavatelem. (§ 7 zákoníku práce)

1.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr vzniká buď na základě pracovní smlouvy či jmenování. Toto je upraveno v § 33 odst. 3 zákoníku práce. Dříve mohl pracovní poměr vzniknout i prostřednictvím volby.

Pracovní smlouva

Patří mezi nejčastější způsob založení pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen ji uzavřít písemně a jedno její vyhotovení dát zaměstnanci. Pracovní smlouva musí obsahovat povinné náležitosti.

Mezi náležitosti pracovní smlouvy patří:

- *druh práce, na který je zaměstnanec přijímán,*
- *místo nebo místa výkonu práce,*
- *den nástupu do práce. (Meritum, 2011)*

Dále může obsahovat i další ujednání, na kterých se účastníci dohodnou. Sem bychom zařadili například výši mzdy, dobu trvání pracovního poměru, zkušební dobu až 3 měsíců. Pracovní poměr dle zákoníku práce lze sjednat na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Na základě pracovní smlouvy vzniká pracovní poměr dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, je toto důvodem zaměstnavatele, aby odstoupil od pracovní smlouvy. Pracovní smlouvu s mladistvým lze uzavřít pouze v případě, že délka směny nepřesáhne 8 hodin v jednotlivých dnech a délka týdenní pracovní doby ve více pracovních poměrech nesmí překročit 40 hodin týdně. (Meritum, 2011)

Jmenování

Povinnost zaměstnavatelů založit pracovní poměr jmenováním je výrazně omezena proti pracovní smlouvě.

Povinně se musí založit pracovní poměr jmenováním u:

- *vedoucích organizačních složek státu,*
- *vedoucích organizačních útvarů organizačních složek státu,*
- *vedoucí organizačních útvarů státních podniků,*
- *vedoucí organizačních útvarů státních fondů,*
- *vedoucí příspěvkových organizací,*
- *vedoucí organizačních útvarů příspěvkových organizací,*
- *vedoucí organizačních útvarů v Policii České republiky.* (Meritum, 2011)

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl stanoven jako den nástupu do funkce. Pro jmenování není předepsána písemná forma, přesto se však doporučuje zaměstnavatelům, aby je prováděli písemně, a to formou jmenovacího dekretu. Jedno jeho vyhotovení dá zaměstnavatel zaměstnanci. Jmenování může provést pouze ten, který je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě podle § 33 odst. 4 zákoníku práce. (Meritum, 2011)

1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

K výkonu příležitostných činností malého rozsahu využívají zaměstnavatelé možnosti, kterou jim dává zákoník práce, a to zajištění těchto prací pomocí dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. (Meritum, 2011)

Dohoda o pracovní činnosti

Na základě dohody o pracovní činnosti lze vykonávat práci v rozsahu maximálně do poloviny stanové týdenní pracovní doby. Sjednaný nejvýše přípustný rozsah pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle je to však za období 52 týdnů. Zaměstnavatel ji musí uzavřít písemně, kdy jedno vyhotovení dostane zaměstnanec. Musí být uvedena sjednaná práce, sjednaná odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní

doby, doba, na kterou se doba uzavírá (na dobu určitou či neurčitou). Odměna nesmí být nikdy sjednána nižší, než je stanovena minimální mzda. Zaměstnanec je na základě dohody o pracovní činnosti účasten nemocenského pojištění, proto je zaměstnavatel povinen za něj odvádět pojistné podle § 3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Po skončení práce je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci řádně vyhotovené potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list, na jeho žádost pak potvrzení o průměrném výdělku. Dohoda o pracovní činnosti upravena v § 76 zákoníku práce. (Meritum, 2011)

Dohoda o provedení práce

Zaměstnavatel může dohodu o provedení práce uzavřít pouze tehdy, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, nepřekročí 150 hodin. Započítává se veškerá doba práce vykonávaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v jednom kalendářním roce na základě všech dohod o provedení práce. Zaměstnavatel musí uzavřít dohodu písemně a jedno její vyhotovení dát zaměstnanci. V dohodě o provedení práce by se měl vymežit pracovní úkol, předpokládaný rozsah práce a sjednaná odměna za provedení práce. Dle § 77 odst. 2 zákoníku práce není možné sjednat u této dohody právo zaměstnance na dovolenou. (Meritum, 2011)

U dohody o provedení práce pro rok 2012 nastala zásadní změna, na jejímž základě je možné odpracovat u jednoho zaměstnavatele až 300 hodin za kalendářní rok. (§ 75 zákoníku práce)

Pokud měsíční příjem od jednoho zaměstnavatele z dohody o provedení práce přesáhne 10 000 Kč hrubého, bude tato odměna podléhat odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Povinnost odvádět pojistné vznikne pouze za ty měsíce, kdy příjem překročil hranici 10 000 Kč.

1.4 Švarcsystém

Kromě legálních forem zaměstnaneckých vztahů ještě existuje oblast předstíraných obchodněprávních vztahů namísto vztahu pracovněprávních nařízených u tzv. závislé práce zákoníkem práce nebo práce na černo. Mezi závislé práce zákoníkem práce patří především švarcsystém, zprostředkovatelské, mandátní nebo příkazní smlouvy. Za zaměstnání nelegální cestou hrozí velké sankce, i přesto zaměstnanci riskují postih. (D. Zadražilová, 2010)

Švarcsystém, také nazývaný jako zaměstnávání na IČO, se poprvé objevil v 90. letech. Podnikatel Miroslav Švarc přišel na to, jak se dá ušetřit na povinných odvodech za zaměstnance za zdravotní a sociální pojištění. To mělo za následek, že na konci roku 1991 schválilo Federální shromáždění ČSFR novelu zákona o zaměstnanosti, která švarcsystém od 1. 1. 1992 zakázala. (ipodnikatel, 2011)

Podstata švarcsystému je využívání služeb lidí, kteří podnikají na živnostenský list, namísto najímání zaměstnanců. Nejde zde o standardní dodavatelsko-odběratelský vztah dvou nezávislých subjektů, ale tento vzájemný vztah je spíše vztahem zaměstnaneckým. Zaměstnavatel tak totiž ušetří jak na odvodech ze mzdy, tak i na sociálním a zdravotním pojištění. Zaměstnanec také ušetří na odvodech na zdravotní a sociální pojištění. Živnostník má i několik nevýhod, nemá nárok na placenou dovolenou, na přestávku na oběd, na pracovní pomůcky. (ipodnikatel, 2011)

V roce 2012 můžou inspektoři Státního úřadu inspekce udělit firmě až desetimilionovou pokutu, pokud prokážou, že firma využívá švarcsystém. Firma je v ohrožení, pokud má pracovníka, který pracuje na živnostenský list a používá firemní vizitky, píše dopisy na hlavičkovém papíru či nosí firemní uniformu. Možným řešením, které bylo uvedeno v Hospodářských novinách, je pracovníka na vizitce identifikovat jako živnostníka (včetně jeho IČO) a umístit dovětek, že s firmou pouze spolupracuje. Firma by neměla vyplácet každý měsíc stejnou odměnu živnostníkovi, jde totiž o jeden z varovných signálů pro inspektory. Firma by se spíše měla dohodnout na pohyblivé výši měsíční odměny v závislosti na výkonu práce živnostníka. Pokud toto není možné, tak vzájemný vztah upravit dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti. Živnostník musí při výkonu práce používat vlastní nástroje. Někdy ale firma může chtít, aby zakázka byla provedena jejími pracovními nástroji, ale toto může být rizikem a znamenat švarcsystém, proto by měla firma nástroje živnostníkovi pronajmout. Podmínky tohoto nájmu musí být sjednány v obchodní smlouvě. Firma není za práci živnostníka odpovědná, ten pracuje na vlastní odpovědnost. Dále pro živnostníky neplatí pracovní doba. Jestliže ji firma stanoví ve smlouvě, opět se vystavuje riziku postihu. Pracovní doba je znakem závislé práce a patří do pracovního poměru. (Hospodářské noviny, 2012)

2 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké výhody nebo-li benefity patří k důležitým nabídkám zaměstnavatele. Pokud má zájem o dobré zaměstnance, je potřeba podpořit jejich zájem o pracovní pozici některými benefity a to může být právě tím rozhodujícím impulsem zaměstnance v rozhodování o budoucím zaměstnavateli. Nabídka benefitů je pestrá a široká.

2.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Zde se zaměříme na samotnou charakteristiku zaměstnaneckých benefitů. Odkud pochází, jakým způsobem se přeměnily do současnosti a vysvětlíme jejich význam. Uvedeme si několik druhů členění, jakou mají daňovou a odvodovou váhu, jejich efektivitu a případná rizika se zaměstnaneckými výhodami.

„Odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci jsou více produktivní. Zaměstnanci odměňováni formou zaměstnaneckých benefitů dělají své firmě vhodnou reklame mezi svými přáteli, čímž se rovněž posiluje budování dobrého image firmy směrem navenek.“
(I. Macháček, 2008, s. 14)

Co jsou benefity a jejich historie

Slovo benefit má význam jak historický, tak i aktuální. Dříve nazýváno benefice či beneficie byla divadelním představením ve prospěch nějakého herce, jejíž výtěžek byl určen k humanitárním účelům. V lenním právu představovalo statek udělovaný králem za prokázané služby, původně na dobu života, později dědičně, právo na nějaký úřad a s ním spojený příjem a podle toho byl beneficiář či beneficiát. V církevním právu znamená důchod spojený s vykonáním nějakého církevního úřadu. (V. Pelc, 2011)

V dnešní době se benefit dá označit jako nějaká výhoda či prospěch někoho, ve srovnání s jiným. Ve světě se setkáme s označením employee benefits. Ve většině případů mají zvýhodněný daňový a odvodový režim. Proto je zaměstnanci požadují a zaměstnavatelé používají. Ti si legálně snižují daňové povinnosti v rámci daňových zákonů. Zaměstnanecké výhody především slouží k posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci. (V. Pelc, 2011)

Význam a členění benefitů

Zaměstnanecké benefity mají především motivační funkci. V zaměstnanci by měly vzbudit pocit sounáležitosti s firmou. Z ekonomického hlediska představují benefity možnost úspory osobních nákladů. Dále jsou účinným nástrojem k přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců, slouží ke zvýšení loajality, motivace a produktivity. Poskytování zaměstnaneckých výhod znamená i zvýšení image a atraktivitu zaměstnavatele. Pomocí benefitů se odlišuje společnost od konkurence. Nikdy by nemělo být poskytování výhod diskriminační. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. (V. Pelc, 2011)

Benefity členíme především z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti:

- *na mimořádně výhodné* – na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem, na straně zaměstnavatele jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění,
- *s dílčí výhodností* – sem například patří, když na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. (V. Pelc, 2011)

Dále můžeme benefity členit na:

- *jednorázové* – např. poskytnutí bezúročných půjček,
- *krátkodobé* – např. příspěvky na stravování či nápoje,
- *dlouhodobé* – např. příspěvky na penzijní připojištění. (V. Pelc, 2011)

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány:

- *všem zaměstnancům* – např. příspěvky na stravování,
- *pouze vybrané skupině zaměstnanců* – např. používání služebního auta i pro soukromé účely,
- *individuálně zaměstnancům* – např. při neštěstí v rodině. (I. Macháček, 2008)

Daňová a odvodová váha

Benefity plynou od zaměstnavatele k zaměstnanci. Především sledujeme daňový nárok na straně zaměstnavatele jakožto poplatníka, daňový nárok z hlediska daně z příjmů právnických osob nebo z hlediska daně z příjmů fyzických osob. Daňový nárok je určen zákonem o daních z příjmů. (V. Pelc, 2011)

Dále sledujeme daňový nárok na straně zaměstnance. Může jít o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob nebo o příjem zdaňovaný daní z příjmů fyzických osob. Zaměstnavatel je v takovémto případě povinen zaměstnanci přičíst k jeho peněžnímu příjmu konkrétní částku představující benefiční plnění. Důležité je sledovat, zda příjem je nebo není součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění nebo je z nich vyjmut. (V. Pelc, 2011)

Poskytované zaměstnanecké benefity mohou tedy být:

- *osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti na straně zaměstnance,*
- *podléhají zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti ze superhrubé mzdy na straně zaměstnance,*
- *zahrnované do daňových výdajů (nákladů) na straně zaměstnavatele,*
- *zahrnované do nedaňových výdajů (nákladů) na straně zaměstnavatele,*
- *nezahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění,*
- *zahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (I. Macháček, 2008)*

Efektivita a rizika benefitů

Efektivita benefitů závisí v jejich daňovém a pojistném zatížení. Nominální hodnoty nejsou nikdy reálně vyčíslené, alespoň co se daní týče. Rizikem při uplatňování zaměstnaneckých výhod může být chybná aplikace daňového nebo odvodového zákona. Následkem toho je poté dodanění. Proto je velice důležité a nezbytné dodržovat zákonné parametry. Každý příjem, který je zaměstnanci poskytnut je nezbytné prověřit z hlediska daňových a pojistných režimů. (V. Pelc, 2011)

2.2 Vybrané zaměstnanecké benefity

Nabídka zaměstnaneckých benefitů zaměstnavateli se řídí jejich ekonomickou silou a zákonnými možnostmi. Poptávka zaměstnanců po benefitech je v jednotlivých oborech hospodářství a profesích odlišná. V ČR se na předních místech poskytovaných zaměstnaneckých výhod umisťují benefity spíše krátkodobé. Mezi tyto bychom zařadili příspěvek na stavování, delší dovolená, zdravotní dny volna, benefit z oboru sport, kultura, rekreace, ale i zvýhodněné půjčky, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, penzijní připojištění, školení a kurzy. Mezi dlouhodobé bychom pak mohli zařadit penzijní systémy, zdravotní péči, pojištění pro případ smrti. (V. Pelc, 2011)

Zaměstnaneckých výhod je několik desítek, proto se zde zaměříme pouze na ty, které firma Loma Systems s. r. o. poskytuje svým zaměstnancům, a ty dále popíšeme z daňového režimu účinného pro zaměstnavatele i pro zaměstnance a režimu pojistného.

Příspěvky na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění

Zákon o daních z příjmů a zákon o pojistném na sociální zabezpečení mimořádně zvýhodňuje příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění. Toto plnění patří mezi velmi rozšířená. U subjektů, na které se vztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, lze z tohoto fondu hradit za zaměstnance příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, nebo jeho část. Zákon o daních z příjmů umožňuje, aby tato zaměstnanecká výhoda byla pro zaměstnavatele daňovým výdajem jako dohodnutý nebo sjednaný pracovněprávní nárok. Jestliže je příslušně plnění plynoucí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, stanoveno zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu, nebo sjednáno mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v individuální smlouvě, pak je výdaj spojený s tímto plněním výdajem daňově účinným, snižujícím základ daně zaměstnavatele. Zákon o daních z příjmů může výslovně i takový výdaj z daňových výdajů vylučovat. Pokud je tedy sjednáno dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona o daních z příjmů, je pro zaměstnavatele příspěvek na připojištění či soukromé životní pojištění daňovým výdajem, a to bez limitu. (V. Pelc, 2011)

Pro zaměstnance platí, že je příspěvek osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. V úhrnu je však od daně z příjmů fyzických osob osvobozen příspěvek maximálně do výše 24 000 Kč za kalendářní rok od téhož zaměstnavatele. Do této částky se zahrnuje příspěvek na penzijní připojištění i příspěvek na soukromé životní pojištění. Zaměstnanec může mít jen jeden typ pojištění, nebo mu může zaměstnavatel přispívat rozdílnou částkou na každý z nich, nebo částkou stejnou na oba. Příjem nad tento limit je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob, součástí obecného základu daně. (§ 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., 2012)

Dále je tento příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob a není součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Příjem nad stanovený limit je součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (§ 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., 2012)

Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

Mezi tyto příspěvky patří:

- *platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení,*
- *příspěvky zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.*

Platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení

U zaměstnavatele patří mezi daňové výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, příspěvek na stravování lze uplatnit jako daňový náklad, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Pokud délka směny v úhrnu s povinnou přestávkou překročí 11 hodin, je daňovým výdajem i poskytnutí dalšího jídla. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů. Upraveno v § 24 odst. 2. písm. j) bod 4. zákona č. 596/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. (V. Pelc, 2011)

Pro zaměstnance je hodnota poskytovaného stravování bez ohledu na výši osvobozena od daně z příjmů fyzických osob. (§ 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., 2012)

Vyjmuta je hodnota z vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. (§ 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., 2012)

Příspěvky zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Jedná se zpravidla o zajišťování prostřednictvím stravenek. Za jednu směnu poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla, maximálně ale do výše 70 % stravného pro zaměstnance vymezeného v § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů (zaměstnance státní sféry) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Pokud přítomnost zaměstnance v práci trvá alespoň 3 hodiny, lze uplatnit tento příspěvek jako výdaj. Dále lze uplatnit na další jedno jídlo, pokud délka směny v úhrnu s přestávkou je delší než 11 hodin. (V. Pelc, 2011)

Nepeněžní hodnota poskytnutého stravování je pro zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob a vyjmuta z vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Pokud by byla hodnota peněžního charakteru, příspěvek nebude osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a budou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. (§ 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., 2012)

Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty

Zaměstnavatel využívá pro odborný rozvoj svých zaměstnanců aktivity jiných podnikatelských subjektů pomocí školení, kurzů nebo jiných školských vzdělávání za úplatu. Mezi daňové výdaje patří výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se podle § 230 zákoníku práce považuje za výkon práce, anebo výdaje na rekvalifikace zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti. Pro daňové účely se nezkoumá, zda se jedná o zvyšování kvalifikace, ale podmínky, za nichž je vzdělávání dosahováno. Upraveno v § 24 odst. 2 písm. j) bod 3. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Vynaložené náklady jsou daňovými výdaji bez limitu. Hlavní podmínkou je, že odborný rozvoj zaměstnanců souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. (V. Pelc, 2011)

U zaměstnance je také nepeněžní příjem osvobozen od daně. Osvobozeny jsou částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a souvisejících s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se podle § 230 zákoníku práce vzdělávání zaměstnance považuje za výkon práce, anebo vynaložené na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti. Toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem. (§ 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., 2012)

Příjem není součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (§ 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., 2012)

Přechodné ubytování pro zaměstnance

Zaměstnavatelé mohou poskytnout některým zaměstnancům přechodné ubytování v místě výkonu práce. To je možné, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště. Výdaj zaměstnavatele na přechodné ubytování je výdajem do limitu 3500 Kč měsíčně. Výdaj na přechodné ubytování může být daňovým výdajem, pokud bude přechodné ubytování jako právo zaměstnanců dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, či sjednáno jako právo zaměstnance v pracovní nebo jiné smlouvě. Dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Pak tento výdaj bude pro zaměstnavatele daňovým výdajem bez omezení. Dle Pokynu MF ČR č. D-300 k § 6 odst. 9 písm. k). (V. Pelc, 2011)

Na straně zaměstnance je od daně z příjmů osvobozena hodnota přechodného ubytování poskytnutého jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci do limitu výše 3500 Kč měsíčně. Naopak hodnota nad limit a peněžní plnění v jakékoli výši je součástí obecného základu daně zaměstnance. (§ 6 odst. 9 písm. i) zákona č. 586/1992 Sb., 2012)

I pro pojistné platí, že do limitu 3500 Kč měsíčně není peněžní příjem zaměstnance součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění z titulu osvobození od daně z příjmů fyzických osob. Pokud je ale hodnota vyšší než limit nebo pokud je peněžní plnění v jakékoli výši, je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (§ 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., 2012)

Prodloužená dovolená

Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům prodlouženou dovolenou nebo placené zdravotní dny volna. Pokud je zaměstnanecká výhoda dohodnuta jako pracovněprávní nárok v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, nebo rozhodnuto zaměstnavatelem formou vnitřního předpisu, nebo sjednán v individuální pracovní smlouvě, je výdaj daňovým výdajem zaměstnavatele. Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Pokud by ale na benefit nebyl pracovněprávní nárok, nebude pak ani výdajem daňovým. (V. Pelc, 2011)

Pro zaměstnance je peněžní příjem příjmem ze závislé činnosti, a proto je zdaňován, je dílčím základem daně zaměstnance a součástí jeho obecného základu daně. (§ 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., 2012)

Pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění platí, že je příjem zaměstnance součástí vyměřovacích základů. (§ 5 odst. 1 zákona č. 589/ 1992 Sb., § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., 2012)

Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnavatel může umožnit zaměstnancům používat jeho majetek i k soukromým potřebám zaměstnanců. Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely zaměstnance je upraveno v § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Poskytování služebního motorového vozidla zaměstnancům i pro soukromé účely zaměstnanců je především na řídicích pozicích velmi rozšířenou zaměstnaneckou výhodou. Je to způsob motivování zaměstnanců formou bezplatného poskytnutí. Jde o situaci, kdy zaměstnanec vozidlo běžně používá pro služební účely a zároveň mu zaměstnavatel umožňuje, aby ho používal i pro účely soukromé. (V. Pelc, 2011)

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé cesty, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Pokud je motorové vozidlo najaté, vychází se za vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, musí se o tuto daň pro účely tohoto ustanovení zvýšit. Když je částka, která je považována za příjem zaměstnance, nižší než 1000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši

1000 Kč. Jestliže zaměstnavatel poskytne zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel. Vstupní cena vozidla pro účely tohoto ustanovení je uvedená v § 29 odst. 1 až 9 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. (V. Pelc, 2011)

Zúčtovaným příjmem se pro účely zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance. Nepeněžní příjem zaměstnance spočívající v poskytnutí motorového vozidla i k soukromým účelům je součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (V. Pelc, 2011)

Zaměstnavatel také může umožnit zaměstnancům používat jeho další majetek k jejich soukromému využití, jde například o služební telefon nebo notebook využívaný i pro soukromé účely zaměstnance. Pokud za soukromé hovory zaměstnance platí zaměstnavatel, nejsou výdaje na ně pro zaměstnavatele výdaji daňovými, pokud však jsou dohodnuty v individuální smlouvě jako pracovní právní nárok podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona o daních z příjmů, pak jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem. (V. Pelc, 2011)

Pokud tedy platí za zaměstnance zaměstnavatel soukromé hovory, je jejich hodnota součástí daňového základu zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou pro zaměstnavatele daňově účinné či ne. Hodnota těchto plateb je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Pokud si platí zaměstnanec své soukromé hovory, pak nemá benefit na jeho daňový základ žádný vliv. Tento benefit je daňově i odvodově velmi obtížně spravován. (§ 5 odst. 1 zákona 589/1992 Sb., § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., 2012)

Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění

Zaměstnavatel může přispívat na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce vlastní nebo pořádané jinými subjekty. Mezi kulturní akce patří například divadelní a filmová představení, návštěva výstav, galerií, muzeí, hradů či zámků nebo jiných památek. Ale patří sem i vánoční večírky pořádané pro zaměstnance v restauračním zařízení s hudbou a večerí. Do sportovních

akcí řadíme pronájmy tělocvičných zařízení, hřišť, sportovišť, bazénů a jiné. Jde o platby zaměstnavatele ze sociálního fondu. Náklady na tuto nepeněžní zaměstnaneckou výhodu osvobozený od daně z příjmů fyzických osob nemohou být daňovými výdaji. Zákon o daních z příjmů výslovně uvedený výdaj z daňových výdajů vylučuje v § 25 odst. 1 písm. h). (V. Pelc, 2011)

Na straně zaměstnance jsou příjmy z nepeněžního plnění od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny. Osvobozeny jsou nepeněžní plnění poskytována zaměstnavatelem zaměstnancům ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění, nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat tělovýchovná a sportovní zařízení, nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce. (§ 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., 2012)

Příjmy nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. (§ 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., 2012)

Nepeněžní dary zaměstnancům

Zaměstnavatelé mohou poskytovat svým zaměstnancům různé dary v souladu s vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb. Každý dar poskytnutý v souvislosti s výkonem závislé činnosti je příjmem zaměstnance ze závislé činnosti. Upraveno v § 3 odst. 4 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Řadíme sem dárkové kupony, dárkové poukazy, poukázky na nákup libovolného zboží, služeb a jiné, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci. Výdaje na tyto nepeněžní dary nejsou daňovým výdajem, jsou placeny ze sociálního fondu a jdou na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, proto nejsou daňové účinné. (V. Pelc, 2011)

U každého zaměstnance je až do úhrnu 2000 Kč ročně osvobozena od daně z příjmů fyzických osob hodnota nepeněžních darů poskytovaných ze sociálního fondu u zaměstnavatele, na něž se vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje, hodnota nepeněžních darů poskytovaných za stejných podmínek ze sociálního fondu nebo zisku po jeho zdanění. Dáno v § 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění účinném od 1. 1. 2008. (V. Pelc, 2011)

Dle vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb patří dary:

- *za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele,*
- *za aktivitu humanitární, sociální,*
- *za péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,*
- *při pracovních výročí 20 let a každých dalších let výkonu práce u zaměstnavatele,*
- *při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,*
- *při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu. (V. Pelc, 2011)*

Pokud jsou dary poskytnuté v těchto případech, pak jsou jako nepeněžní dary do výše 2000 Kč ročně pro jednoho zaměstnance od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny. Upraveno v § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Tyto osvobozené částky nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Upraveno v § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Jestliže jsou nepeněžní dary poskytnuty v jiném případě, než taxativně vyjmenovává vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb, nejsou tyto dary u zaměstnance od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny. U darů, u nichž nelze identifikovat některý z důvodů uvedených ve vyhlášce o fondu kulturních a sociálních potřeb, nejsou také od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny. Částky nad limit 2000 Kč ročně, nebo peněžní dary, které nejsou dohodnuty nebo sjednány jako pracovněprávní nárok, jsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Jedinou výjimkou, kdy do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují příjmy z plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo plného invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání. Toto je upraveno v § 5 odst. 2 písm. f) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a § 3 odst. 2 písm. f) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. (V. Pelc, 2011)

2.3 Účtování benefitů

Zaměstnanecké benefity může zaměstnavatel poskytovat z různých zdrojů:

- *na vrub daňově uznatelných výdajů,*
- *na vrub nedaňově uznatelných výdajů,*
- *ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění,*
- *ze zisku po jeho zdanění resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.*
(I. Macháček, 2008)

I když označení účtů v rámci účtových skupin není závazně předepsáno, obvykle se v praxi používá označení:

- *účty 423 Statutární fondy a 427 Ostatní fondy - fondy ze zisku na bázi FKSP „státních organizací“,*
- *účet 525 Ostatní sociální pojištění - pro příspěvky na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění,*
- *účet 527 Zákonné sociální náklady - pro daňové náklady na zlepšení pracovních a sociálních podmínek,*
- *účet 528 Ostatní sociální náklady - pro nedaňové náklady na zlepšení pracovních a sociálních podmínek.*

Příklady účtování vybraných účtových operací, které se týkají zaměstnaneckých výhod:

- *tvorba fondu „benefitů“ ze zisku MD 431 (428) / Dal 423 (427),*
- *přímé čerpání fondu na kulturní, sportovní, rekreační účely MD 423 (427) / Dal 211 (nebo napřed závazek Dal 325),*
- *zaměstnavatel netvořící fond „benefitů“ zaúčtuje příspěvek na penzijní připojištění zaměstnance MD 525 / Dal 379 (221),*
- *nákup přechodného ubytování pro zaměstnance MD 527 / Dal 325,*
- *poskytnutí zájezdu ve vlastní režii MD 528 / Dal 622. (M. Děrgel, 2008)*

3 Společnost Loma Systems, s.r.o.

Název společnosti:	Loma Systems
Právní forma:	společnost s ručením omezeným
Sídlo:	U Lomy 1069, 33441 Dobřany
Datum zápisu do OR:	11. února 2004
IČO:	26368218
Předmět podnikání:	výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, pronájem nemovitostí, bytů a nebytových prostor
Základní kapitál:	30 200 000 Kč
Společníci:	ITW Participations S.á r.l. (obchodní podíl 90 %) Capital Ventures (Australasia) S.á r.l. (obchodní podíl 10 %)
Jednatelé:	Stephen Martin Webb, Lawrence Kent Swift, Mary Ann Spiegel

Obr. č. 1: Logo firmy Loma Systems

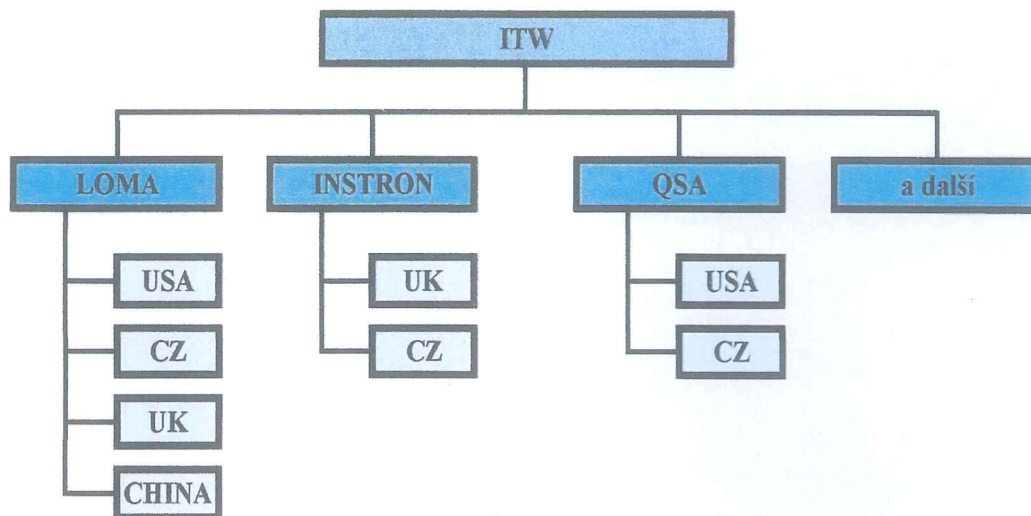


Zdroj: Loma Systems, 2012

Společnost Loma Systems byla založena v roce 1969 a je předním světovým producentem v oblasti potravinových, farmaceutických a textilních kontrolních systémů - detektory kovu, rentgenové kontroly a zařízení kontrolního vážení. (Loma Systems, 2012)

Hlavní sídlo společnosti Loma Systems je ve Farnborough ve Velké Británii. Zde i v Chicagu ve Spojených státech amerických má výzkumná a vývojová centra. Všechny systémy se vyrábí ve Velké Británii, Chicagu, Číně a v pobočce v České republice. Společnost má přímé prodejní a servisní zastoupení ve Francii, Německu, Nizozemí, Polsku, České republice, Číně, Kanadě a USA. Společnost Loma Systems dodává výrobky pro potravinářský a balicí průmysl, kde pomáhá dodržovat shodu s mezinárodními bezpečnostními normami, legislativou související s hmotnostmi a předpisy pro maloobchodní prodej a zároveň umožňuje identifikovat vady výrobků a eliminovat kontaminační látky v rámci celého odvětví. (Loma Systems, 2012)

Obr. č. 2: Rozdělení divizí ITW



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Společnost Loma Systems je součástí společnosti Illinois Tool Works Inc., která byla založena v roce 1912. ITW má v dnešní době 825 obchodních jednotek v 52 zemích a zaměstnává více než 60 000 zaměstnanců. (ITW, 2012)

Společnost Loma Systems Ltd. Farnborough přijímá objednávky od zákazníků prostřednictvím sítě obchodních zástupců. Následně objednává výrobu objednaných produktů právě v dceřiném výrobním závodě Loma Systems s.r.o. v Dobřanech. Kompletní stroje jsou ze závodu v Dobřanech expedovány již přímo zákazníkům. (Loma Systems, 2012)

Obr. č. 3: Ukázka výrobků firmy Loma Systems s.r.o.



Zdroj: Loma Systems s.r.o., 2012

3.1 Zaměstnanci

Z účetního pohledu rozděluje společnost Loma Systems s.r.o. zaměstnance do 3 skupin:

- *přímí* – team lídři, svářeči, elektrikáři, CNC operátoři, skladník,
- *nepřímí* – ředitel, nákupčí, konstruktéři, elektroinženýři, zákaznický servis, uklízečka,
- *administrativa* – personalista, finanční kontrolor, účetní, recepční, IT, servisní inženýr, obchodní zástupci.

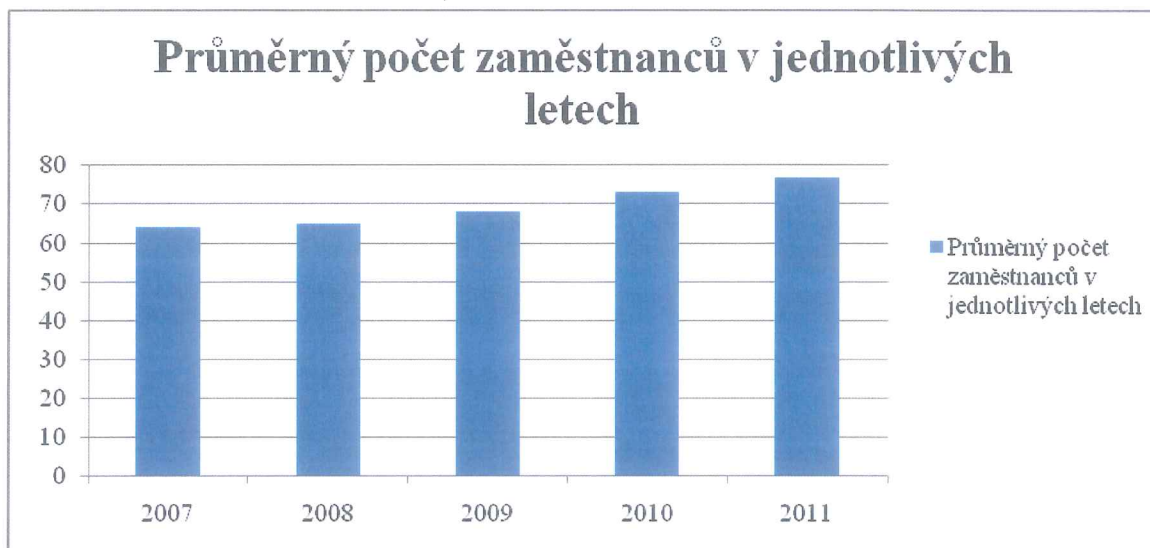
Společnost zaměstnává své zaměstnance na:

- *pracovní poměr,*
- *dohodu o provedení práce,*
- *dohodu o pracovní činnosti.*

Počet zaměstnanců se v loňském roce každý měsíc odlišoval. V průměru zaměstnávala společnost Loma Systems s.r.o. celkem 77 zaměstnanců v roce 2011. Z toho počtu po celý rok společnost zaměstnávala 6 žen, zbytek tvoří muži. V celkovém počtu zaměstnanců nejsou započteny dohody (o provedení práce či o pracovní činnosti).

Následující obrázek nám ukazuje, jak se vyvíjel průměrný počet zaměstnanců od roku 2005 do roku 2011.

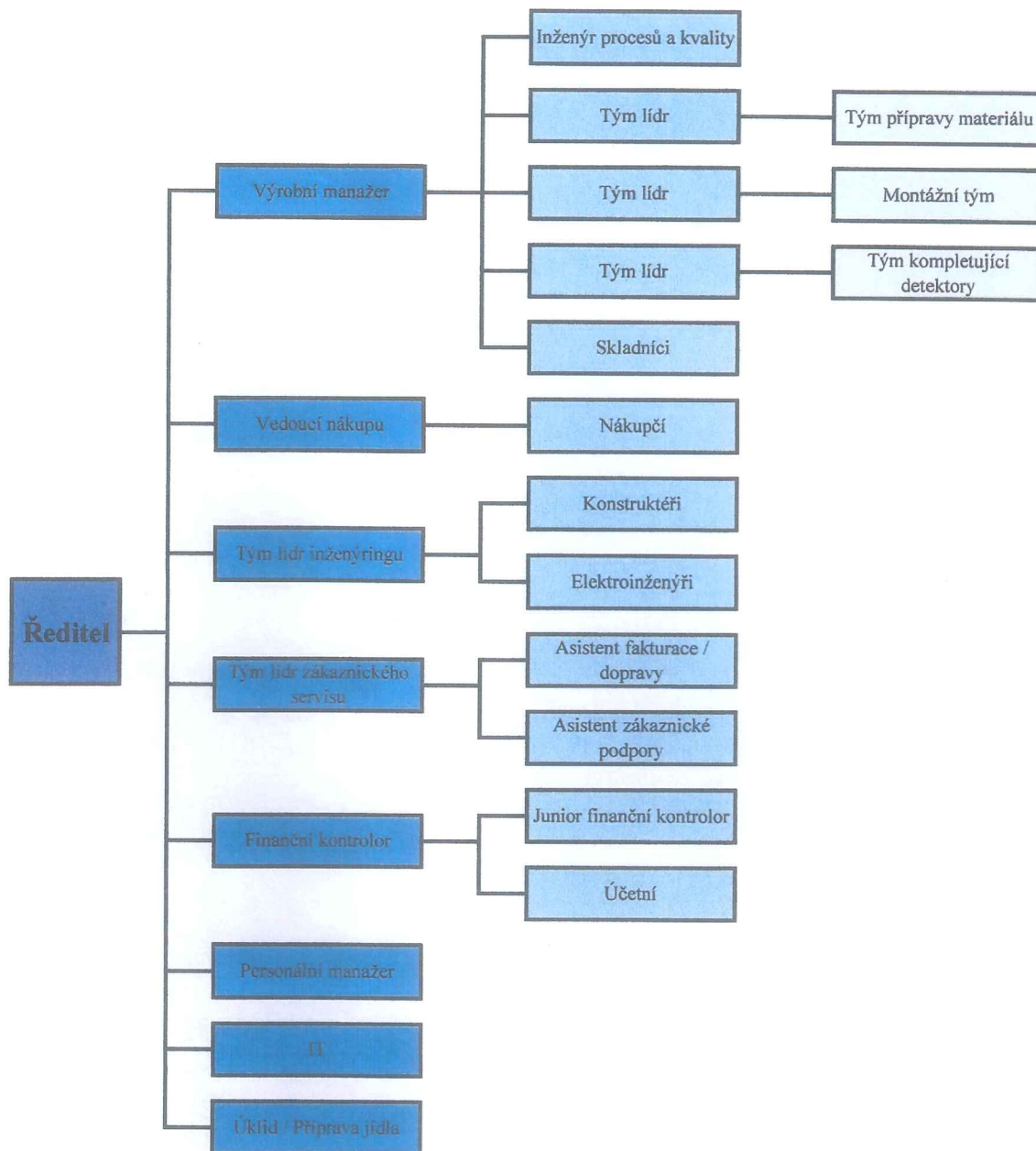
Obr. č. 4: Průměrný počet zaměstnanců v jednotlivých letech



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Vidíme neustálý nárůst počtu zaměstnanců. To je dáno růstem společnosti Loma Systems s.r.o. a potřebou nových zaměstnanců na nové pracovní pozice nebo rozšíření pracovního týmu. Těto informace bude využito při odůvodnění nákladů u některých benefitů, které se mohou odvíjet od počtu zaměstnanců.

Obr. č. 5: Struktura zaměstnanců společnosti Loma Systems s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

3.2 Poskytované benefity a jejich účtování

Společnost Loma Systems s.r.o. poskytuje následující benefity:

- *dovolená 5 dní nad rámec zákona,*
- *příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění,*
- *příspěvek na stravné,*
- *vánoční večírek a sportovní den,*
- *jazykové kurzy,*
- *dárek k Vánocům v hodnotě 500,- Kč,*
- *poskytování automobilu i k soukromým účelům.*

Nárok na poskytování automobilu i k soukromým účelům má pouze ředitel a servisní technik společnosti Loma Systems s.r.o. Na ostatní benefity mají nárok všichni zaměstnanci.

Společnost Loma Systems s.r.o. používá nejen k účtování Systém 21. Tento systém je zaměřen na potřeby středních podniků, zvláště pro výrobní sektor pro potravinářský průmysl, dále i pro oděvní a textilní průmysl, ale i pro velkoobchodní distribuci.

Systém 21 využívá společnost pro:

- *zadávaní nových dělů,*
- *tvorbu kusovníků včetně jeho úprav,*
- *tvorbu struktur (více dělů pod jedním číslem),*
- *rezervaci dělů,*
- *reporting,*
- *účtování veškerých operací,*
- *fakturování,*
- *naskladňování zboží,*
- *zjištění veškerých informací o materiálu,*
- *zaznamenání přijatých objednávek,*
- *vystavování objednávek a mnohé další.*

Účetní jednotka má povinnost sestavit účtový rozvrh na podkladě směrné účtové osnovy, v němž uvede účty potřebné k zaúčtování všech účetních případů a k sestavení účetní závěrky v dané účetní jednotce. Pokud nedochází k prvnímu dni účetního období ke změně účtového rozvrhu platného v předcházejícím účetním období, postupuje dle tohoto rozvrhu. V průběhu období má možnost účtový rozvrh doplňovat. (J. Skálová, 2012)

Společnost účtuje dle anglického účtového rozvrhu. K jednotlivým účtům můžeme najít pomocí převodového můstku ekvivalentní český účet. U jednotlivých benefitů si uvedeme nákladové účty, které používá společnost Loma Systems s.r.o. pro jejich zaúčtování. U vybraných benefitů porovnáme vývoj nákladů od roku 2007 do roku 2011. Společnost podléhá povinnému auditu a je plátcem DPH.

Během roku podnik účtuje na anglických účtech. Na konci roku jsou účty uzavřeny a stavy jednotlivých účtů předány auditorské firmě. Ta provede konverzi na české účty dle platných českých standardů. Dochází k rozlišnostem v mateřské a dceřiné společnosti z hlediska daňového či jiného. Roční závěrku zpracovává auditorská firma.

Protože je to dceřiná společnost, sestavuje mateřská společnost v Anglii konsolidované výkazy dle jejich platných standardů. Společnost Loma Systems s.r.o. zasílá měsíčně výsledovku a čtvrtletně rozvahu. Společnost účtuje dle pravidel IFRS.

Společnost Loma Systems používá k účtování nákladů následujících anglických nákladových účtů:

- 3045 – *Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění,*
- 4423 – *Stravenky a obědy,*
- 4420 – *Ostatní sociální náklady,*
- 4410 – *Školení a výuka AJ,*
- 3040 – *Mzdové náklady - dovolená,*
- 4013 – *Leasing a nájem aut,*
- 4435 – *Dary.*

Následující tabulka ukazuje pro srovnání poskytované benefity v mateřské společnosti Loma Systems v UK.

Tab. č. 1: Rozdělení benefitů v mateřské společnosti dle zaměstnaneckých skupin

	Zaměstnanecká skupina							
	Ředitel	Vedoucí prodeje	Prodej	Servis	Výroba	Inženýři	Administrativa	Tým lídr produkce
Příspěvek na volání	-	-	-	x	-	-	-	x
Prodejní provize	-	x	x	-	-	-	-	-
Motivační plán	-	-	-	x	-	-	-	-
Auto	x	x	x	x	-	-	-	-
Zaplacené soukromé pohonné hmoty	x	-	-	-	-	-	-	-
Penze	x	x	x	x	x	x	x	x
Zdravotní pojištění	x	x	-	-	-	-	-	-
Uhrazení oční prohlídky	x	x	x	x	x	x	x	x
Poukaz na péči o dítě	x	x	x	x	x	x	x	x
Dovolená navíc	x	x	x	x	x	x	x	x
Mobil	x	x	x	x	-	-	-	-
Notebook	x	x	x	x	-	-	-	-

Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Nabídka zaměstnaneckých výhod mateřské společnosti Loma Systems je širší než nabídka Loma Systems s.r.o. Navíc nabízí svým zaměstnancům poukaz na péči o dítě a uhrazení oční prohlídky. Dále pak pouze vybraným skupinám zaměstnanců poskytuje notebook a jiné benefity.

Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Tento benefit poskytuje Loma Systems s.r.o. veškerým svým zaměstnancům, pokud si sami přispívají na penzijní připojištění nebo životní pojištění. O příspěvek od zaměstnavatele si může požádat každý zaměstnanec po ukončení 6 měsíců trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Nárok na příspěvek nevzniká zaměstnanci zpětně. Zaměstnanec se musí rozhodnout, jestli chce přispívat na penzijní připojištění nebo na životní pojištění. Zaměstnavatel nedává možnost, kdy by přispíval část na penzijní připojištění a část na životní pojištění. Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci stejnou částkou, jakou si zaměstnanec přispívá měsíčně sám, avšak nejvýše do částky 500,- Kč. Zaměstnavatel odvádí část připojištění od zaměstnanců, kterou jim pak srazí ze mzdy. Zaměstnanec si u svého penzijního fondu nahlásí, že mu zaměstnavatel bude přispívat platbou na penzijní připojištění a vyplní příslušný formulář. Kopii formuláře spolu s kopií smlouvy o penzijním připojištění doručí neprodleně na personální úsek společnosti Loma Systems s.r.o. Zaměstnavatel začne posílat příspěvky nejdříve s měsíci následujícím po doručení žádosti zaměstnance s kompletními údaji na personální úsek. Platba příspěvku na penzijní připojištění zaměstnavatelem zaniká ukončením pracovního poměru zaměstnance (poslední příspěvek zaměstnavatele společnost zasílá spolu se zúčtováním poslední mzdy) nebo po neprodleném nahlášení zaměstnance na personální úsek společnosti, že penzijní připojištění ukončil, či že dále nechce příspěvky od zaměstnavatele na účet svého penzijního připojištění posílat.

Podstatné informace, které jsou nezbytné pro vyplácení příspěvku zaměstnavatele:

- *číslo smlouvy zaměstnance,*
- *číslo účtu, na který bude zaměstnavatel svoji část posílat,*
- *variabilní symbol příspěvku zaměstnavatele,*
- *konstatní symbol příspěvku zaměstnavatele,*
- *specifický symbol příspěvku zaměstnavatele.*

Tento příspěvek společnost účtuje na anglický účet 3045 – Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění. Tomuto účtu odpovídá český účet 527 – Zákonné sociální náklady.

Obr. č. 6: Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

V prvním pozorovaném roce měla společnost Loma Systems s.r.o. sice nejvyšší počet zaměstnanců, přesto velký počet z nich využívalo tento benefit. V následujících dvou letech odešlo několik zaměstnanců, kteří dostávali od společnosti příspěvky. To mělo za následek pokles nákladů. Do konce roku 2011 měli zaměstnanci nárok na tento benefit po uplynutí 2 odpracovaných let. Tato hranice byla na začátku roku 2012 snížena na 6 měsíců. Nově přijatí zaměstnanci v roce 2008 měli nárok na příspěvky v roce 2010 a to způsobilo nárůst nákladů. V roce 2011 došlo opět k poklesu nákladů v důsledku rozvázání pracovního poměru s několika zaměstnanci, kteří měli nárok na příspěvky a využívali je.

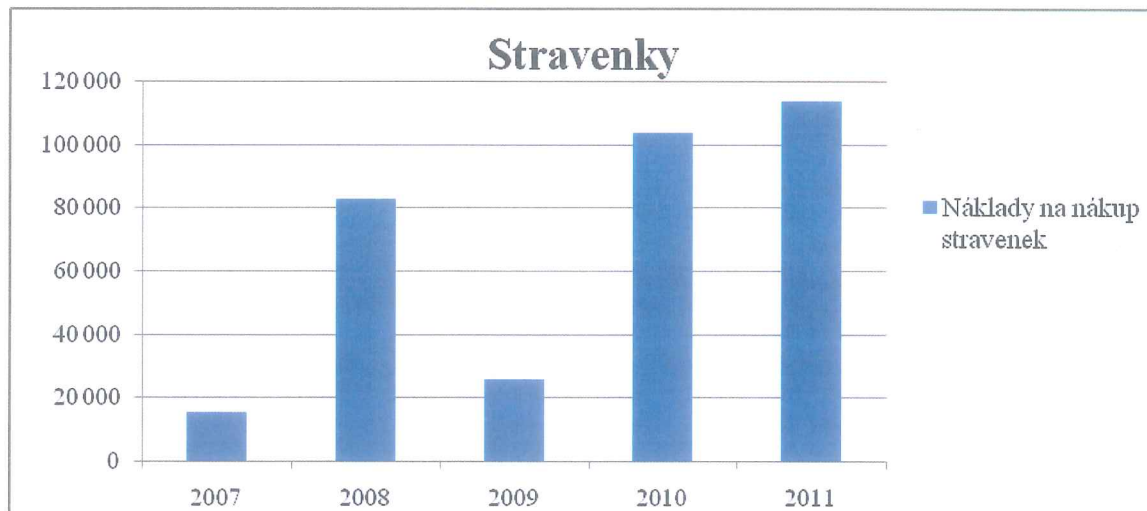
Příplatky na stravování

Stravenky

Společnost Loma Systems s.r.o. poskytuje stravenky v hodnotě 50,- Kč zaměstnancům, kteří pracují na odpoledních směnách a o víkendech. Patří sem i ty dny, kdy zaměstnavatel není schopen zajistit obědy, např. na konci roku mezi Vánoci a silvestrem. Společnost z této částky přispívá 25,- Kč. Zaměstnavatel tedy přispívá 50 % z hodnoty stravenek, i když by mohl až do výše 55 % a stále by byl tento náklad daňově uznatelným.

Přijetí stravenek společnost účtuje na účet 4423 - Stravenky. Tento účet odpovídá českému účtu 527 – Zákonné sociální náklady.

Obr. č. 7: Stravenky



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

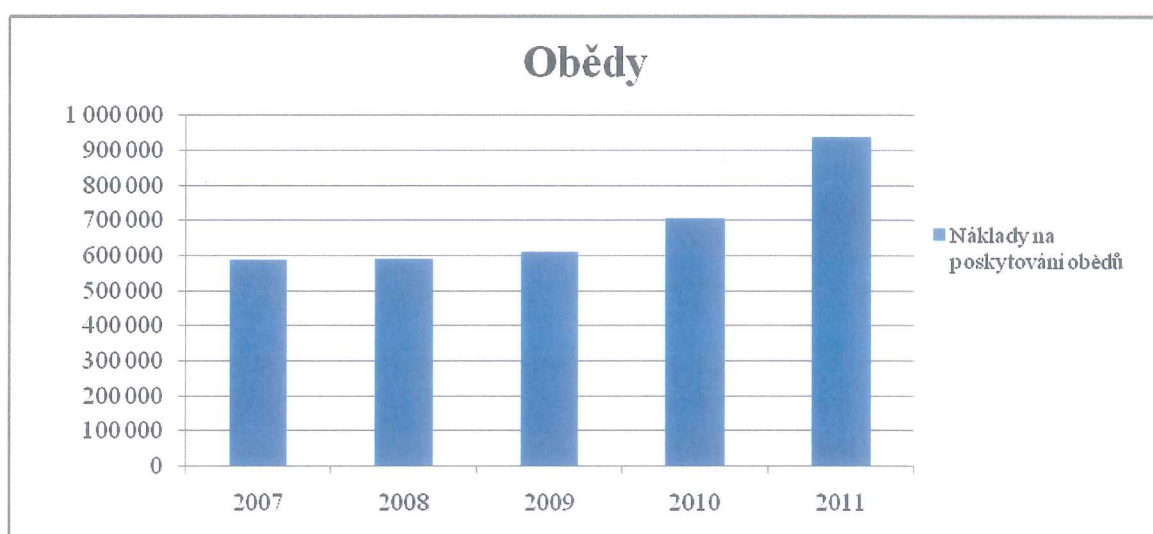
Zde je patrné, jak vysoké náklady byly společností Loma Systems s.r.o. vynaloženy na nákup stravenek. Společnost účtuje přijetí stravenek ihned do nákladů a nepoužívá účet Ceniny. Proto není přesně vidět, jak vysoké náklady byly doopravdy v jednotlivých letech vynaloženy na poskytnutí benefitu zaměstnancům. V roce 2008 zavedla společnost Loma Systems s.r.o. odpolední směnu. V roce 2009 došlo k výraznému snížení objednávek výrobků společnosti, proto musely být odpolední směny zrušeny. Ty byly znovu zavedeny v následujícím roce 2010. Důsledkem toho bylo pětinasobné zvýšení nákladů na nákup stravenek.

Obědy

Obědy společnost Loma Systems s.r.o. zabezpečuje prostřednictvím restaurace, která do sídla společnosti obědy dováží. Zaměstnanci mají na výběr z dvou druhů polévek a třech hlavních jídel, cena za oběd činí 70,- Kč. Společnost přispívá 50 % z ceny, tj. 35,- Kč. Zde by mohl zaměstnavatel přispívat 55 % z ceny obědu a stejně jako v případě stravenek by byl tento náklad daňový.

Obědy společnost účtuje na anglický účet 4420 – Ostatní sociální náklady. Tento nákladový účet je ekvivalentní dle převodového můstku českému účtu 528 – Ostatní sociální náklady. Správně by se zde měl používat český účet 527 – Zákonné sociální náklady. Účet Ostatní sociální náklady by společnost měla používat v případě, že by se rozhodla přispívat svým zaměstnancům nad stanovenou hranici 55 % a částku přesahující tento limit by zaúčtovala společnost na tento účet. Auditorská firma je o tomto informována a při konverzi na české účty dojde ke správnému přiřazení nákladového účtu.

Obr. č. 8: Obědy



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Nejvyšší náklady na poskytování obědů vznikly společnosti Loma Systems s.r.o. v pozorovaném roce 2011. Tento odskok byl způsoben změnou dodavatele obědů. Ty jsou mnohem chutnější než od dřívějšího dodavatele a zaměstnanci začali tento benefit více využívat. Změnou dodavatele došlo k mírnému podražení ceny obědů.

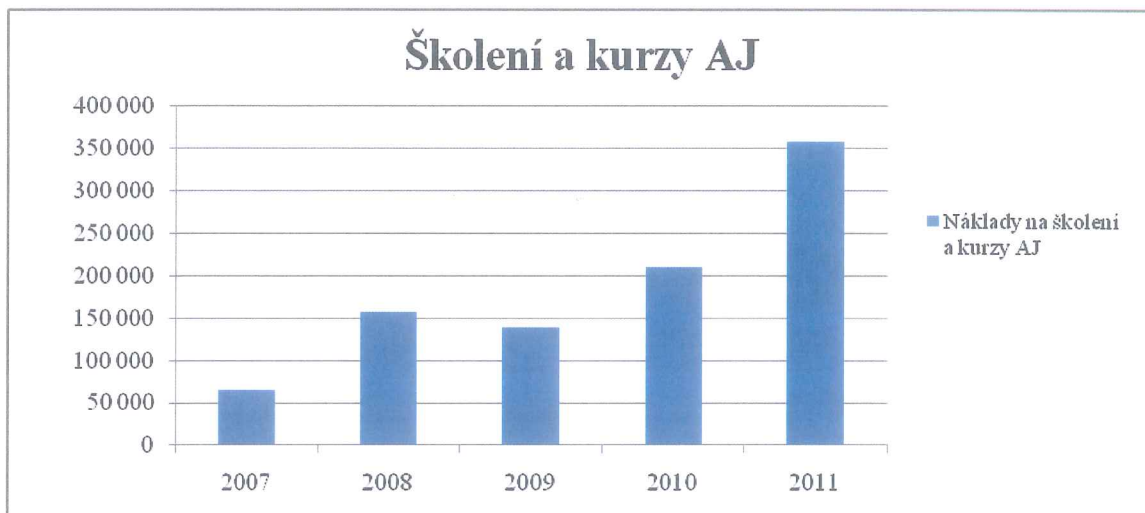
Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců společnost zabezpečuje prostřednictvím jiných firem. Sem bychom zařadili především výuku cizích jazyků, ale také i manažerské kurzy, kurzy účetnictví, management meetingy a ostatní kurzy, které prohlubují znalosti zaměstnanců. Zaměstnavatel hradí celou část nákladů na odborný rozvoj svých zaměstnanců. Zaměstnanec

má možnost využít služeb rodilého mluvčího anglického jazyka, se kterým Loma Systems s.r.o. spolupracuje. Ale také si může zvolit sám jazykovou školu či soukromého lektora a zajistit si výuku individuálně. Zaměstnanec musí od začátku roku 2012 docházet na výuku alespoň ze 70 % a musí prokázat prohloubení znalostí. Společnost Loma Systems s.r.o. chce v nejbližší době upravit podmínky, a to aby zaměstnavatel hradil zaměstnanci výuku cizích jazyků pouze ve výši 80 % při dodržení pravidel ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnaneckou výhodou týkající se odborného rozvoje zaměstnanců společnost účtuje na anglický účet 4410 – Školení, výuka AJ. Tomuto účtu odpovídá český účet 518 – Ostatní služby.

Obr. č. 9: Školení a kurzy AJ



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Anglický jazyk je téměř pro každého zaměstnance společnosti nutností, jelikož má společnost Loma Systems s.r.o. mateřskou společnost v Anglii. V roce 2011 bylo téměř dvojnásobné zvýšení nákladů způsobeno větším zájmem zaměstnanců o tento benefit. Velký zájem je i na straně zaměstnavatele. Ten chce mít zaměstnance s dobrou jazykovou vybaveností, proto by měli zaměstnanci neustále prohlubovat své jazykové znalosti. U některých zaměstnaneckých pozic je dobrá znalost jiného cizího jazyka. Společnost proto dává možnost zaměstnancům účastnit se např. kurzu německého jazyka. Docházka nijak nebyla doposud hlídána. I když měl zaměstnanec malou účast na kurzech, společnost mu tyto náklady na výuku proplatila. K tomu by v letošním roce nemělo docházet.

Přechodné ubytování

Tento benefit byl společností Loma Systems s.r.o. v roce 2011 poskytován pouze jednomu zaměstnanci po dobu dvou měsíců. Proto není tato zaměstnanecká výhoda uvedena v poskytovaných benefitech, jelikož šlo o výjimku.

Přechodné ubytování společnost účtovala na anglický účet 4420 – Ostatní sociální náklady. Tomuto účtu odpovídá český účet 528 – Ostatní sociální náklady.

Prodloužená dovolená

Společnost Loma Systems s.r.o. svým zaměstnancům poskytuje prodlouženou dovolenou a to v rozsahu 5 dní. Na tyto náklady si společnost vytváří rezervu. Po skončení každého měsíce rezervu rozpustí a vytvoří novou dle aktuální zbývající dovolené.

Vytvoření rezervy na prodlouženou dovolenou účtuje společnost Loma Systems s.r.o. na anglický účet na stranu MD 3040 – Dovolená - mzdové náklady a na stranu Dal účtu 9393 – Dohadné účty pasivní. Rozpuštění rezervy pak firma účtuje na stranu MD účtu 9393 a na stranu Dal účtu 3040. Anglickému účtu 3040 je ekvivalentní účet 521 – Mzdové náklady a účtu 9393 odpovídá účet 389 – Dohadné účty pasivní.

Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely

Automobily

Společnost Loma Systems s.r.o. má v pronájmu (operativní leasing) tři automobily. První automobil používá ředitel, druhý servisní technik a třetí je k dispozici pro služební cesty ostatním zaměstnancům, pokud složili referentské zkoušky. Ředitel i servisní technik mohou používat automobil i k soukromým účelům. Mají k dispozici palivové karty CCS. Jejich povinností je evidovat služební a soukromé km. Právě o náklady za soukromé km se zaměstnancům snižují každý měsíc mzdy. Hrubé mzdy se navyšují o 1 % vstupní ceny automobilu.

Náklady na soukromé km se vypočítají:

náklady v Kč na 1 km = celkové náklady za pohonné hmoty v Kč / celkem počet ujetých km

náklady na soukromé km = soukromé km x náklady v Kč na 1 km

Pronájem aut společnost účtuje na anglický účet 4013 – Leasing, nájem aut. Tomuto účtu odpovídá český účet 518 – Ostatní služby. Spotřebu pohonných hmot účtuje na anglický účet 4015 – Pohonné hmoty. Tomuto účtu odpovídá český účet 501 – Spotřeba materiálu.

Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce

Mezi tento benefit řadíme vánoční večírek a sportovní den, který pořádá společnost Loma Systems s.r.o. svým zaměstnancům. Na každou akci má společnost povolen určitý limit. V roce 2011 byl na vánoční večírek stanoven rozpočet do částky 50.000,- Kč.

Tyto příspěvky společnost účtuje na anglický účet 4420 – Ostatní sociální náklady, kterému odpovídá český účet 528 – Ostatní sociální náklady.

Nepeněžní dary zaměstnancům

Společnost Loma Systems s.r.o. darovala k Vánocům svým zaměstnancům Flexi pass v hodnotě 500,- Kč. Poukázka platí pro úhradu zboží a služeb v síti smluvních partnerů společnosti Sodexo a.s. Lze uplatnit např. v Aqua palace, Fokus optik, lékárně Dr. Max. Tento benefit společnost Loma Systems s.r.o. poskytla poprvé v roce 2011.

K účtování této zaměstnanecké výhody má společnost vymezen anglický účet 4435 - Dary. Tomuto účtu odpovídá český účet 543 – Dary.

3.3 Porovnání nákladů

V této části porovnáme náklady na jednotlivé benefity v roce 2011. Poté bude znázorněno, jak velkou část tvoří z údajů roku 2011 daňové a nedaňové náklady. Na závěr porovnáme celkovou výši nákladů společnosti Loma Systems s.r.o. s celkovými náklady na zaměstnanecké výhody za poslední 3 roky.

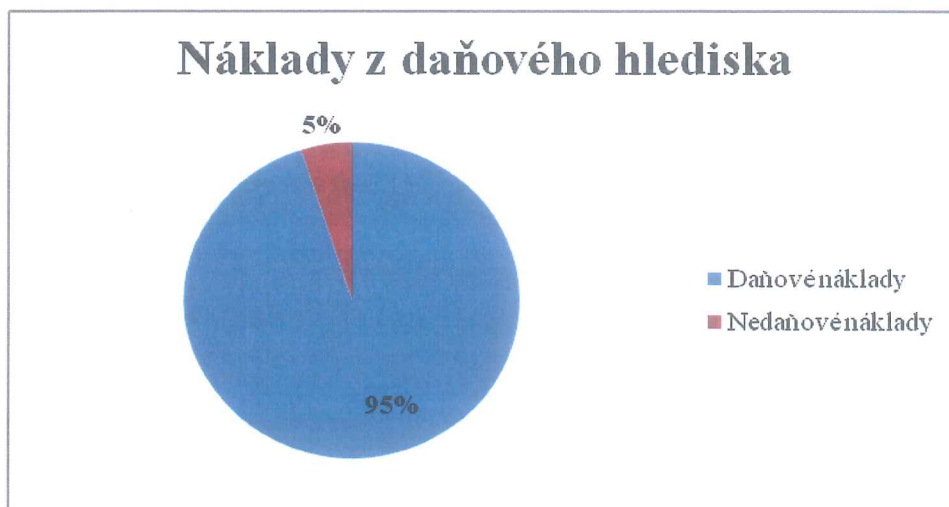
Tab. č. 2: Náklady jednotlivých benefitů v roce 2011

Nákladový účet	Náklady za rok 2011
3045 - příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění	189 800
4013 - leasing, nájem aut	280 000
4410 - školení, výuka AJ	357 300
4420 - vánoční večírek, sportovní den	89 900
4420 - obědy	938 700
4423 - stravenky	114 000
4435 - dary	40 000
3040 - dovolená 5 dní navíc	587 400

Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Nejvyšší náklady v roce 2011 vynaložila společnost Loma Systems s.r.o. na příspěvky zaměstnancům na obědy. V tomto roce došlo k nárůstu zaměstnanců, kteří začali využívat tento benefit. Zvýšení nákladů bylo způsobeno i zvýšením ceny obědů. Náklady na dovolenou pěti dnů navíc se odvíjí od průměrných mezd jednotlivých zaměstnanců. K velkému nárůstu nákladů došlo v poskytování výuky anglického jazyka, která má za cíl odborný rozvoj zaměstnanců. V roce 2011 se obměnila velká část zaměstnanců. Několik zaměstnanců dalo výpověď. Společnost Loma Systems s.r.o. musela přijmout nové zaměstnance a právě oni začali využívat zaměstnanecký benefit, který zaměstnavatel proplácí v plné výši. Tyto benefity patří mezi daňově uznatelné.

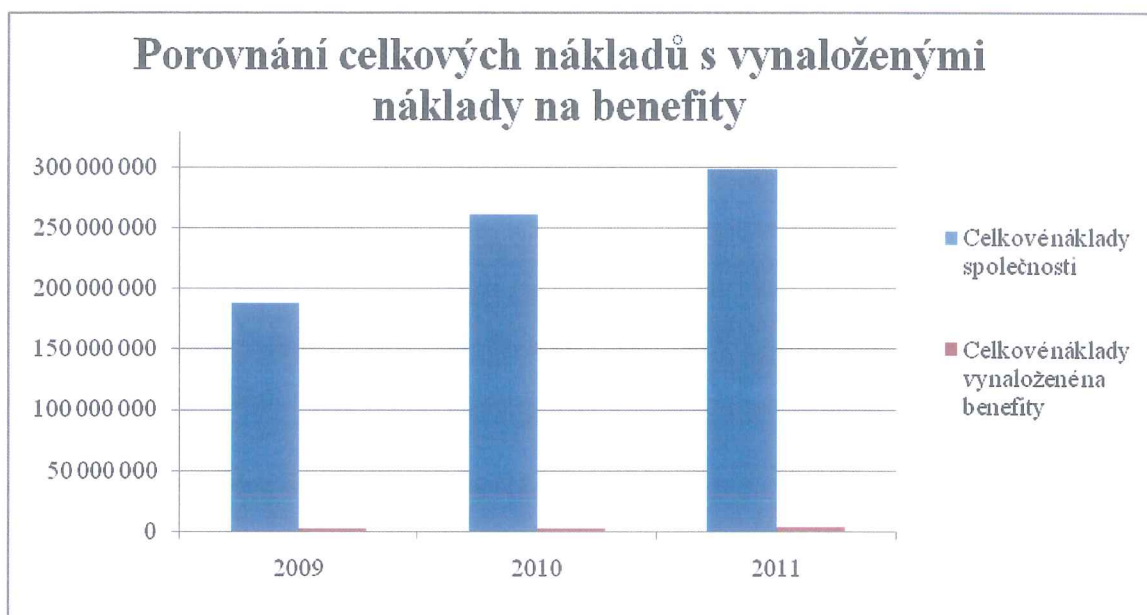
Obr. č. 10: Náklady z daňového hlediska



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Společnost Loma Systems s.r.o. si může uplatnit většinu benefitů jako daňově uznatelné. Pod nedaňově uznatelné náklady spadá 5 %. Mezi nedaňové náklady patří vánoční večírek, sportovní den a poskytnutý vánoční dárek v podobě Flexi passu.

Obr. č. 11: Porovnání celkových nákladů s vynaloženými náklady na benefity



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Porovnali jsme celkové náklady za poslední 3 roky společnosti Loma Systems s.r.o. s náklady vynaloženými na benefity a zjistili, že náklady na benefity tvoří necelé 1 % z celkových nákladů. Největší podíl celkových nákladů tvoří nakupovaný materiál a nákup nových strojů, které jsou potřebné pro výrobu.

3.4 Navrhované benefity

Benefity jsou pro zaměstnance při rozhodování budoucího zaměstnání velice důležité. Proto společnost Loma Systems s.r.o. navrhla několik nových benefitů a čeká na schválení u mateřské společnosti.

Navrhovanými benefity jsou:

- *bonus za „nemarodění“,*
- *příspěvek na dopravu do zaměstnání,*
- *odměna za setrvání ve společnosti,*
- *dárek pro zaměstnance při příležitosti narozenin,*
- *dárek pro zaměstnance při příležitosti svatby,*
- *dárek pro zaměstnance při příležitosti narození dítěte,*
- *úhrada očkování proti chřipce.*

Bonus za nemarodění

Na poskytování benefitu formou bonusu za nemarodění jsou rozdílné názory. Někteří autoři upozorňují, že tento benefit může být považován i za diskriminaci zaměstnanců s horším zdravotním stavem.

Tento benefit je možné zařadit do kategorie zaměstnaneckých výhod, jejichž účelem je především posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizace a spokojenost zaměstnanců.

Podmínkou účinnosti ve vztahu k základu daně z příjmů zaměstnavatele je stanovení práva na tento benefit kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo zahrnutím do pracovní smlouvy či jinou individuální smlouvou. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona ČNR č. 586/1992 Sb., 2012)

Z této zaměstnanecké výhody plyne zaměstnanci peněžní příjem, který se zahrnuje do základu daně z příjmu fyzických osob. Peněžní plnění je součástí vyměřovacího základu pro sociální i zdravotní pojištění.

Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Příspěvek na dopravu do zaměstnání by uvítali jistě ti zaměstnanci, kteří do zaměstnání dojíždějí. Společnost má sídlo v Dobřanech u Plzně. Tato poloha sídla zaměstnání může být pro některé zaměstnance výhodná, pokud nemusí dojíždět. Většina zaměstnanců bydlí spíše v Plzni či její blízkosti. Pro budoucí zaměstnance by mohl být příspěvek na dopravu jedním z rozhodujících faktorů při volbě budoucího zaměstnání. Náklady na dopravu dnes nepatří mezi nízké, naopak postupem času stoupají.

Zaměstnavatel má možnost, jak může přispívat zaměstnancům na dopravu do zaměstnání, a to prostřednictvím příspěvků zaměstnancům na dopravu do zaměstnání. Tento příspěvek by byl odstupňován dle vzdálenosti z bydliště do zaměstnání a omezen limitem.

Pokud je sjednáno v kolektivní smlouvě, rozhodnuto ve vnitřním předpise, nebo dohodnuto v individuální smlouvě je výdaj na dopravu daňovým výdajem pro zaměstnavatele. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona č. 586/1992 Sb., 2012)

Peněžní či nepeněžní plnění je z hlediska zaměstnance zdanitelný příjem ze závislé činnosti, protože jde o příjem plynoucí v souvislosti se současným výkonem závislé činnosti. Příjem je součástí obecného základu daně zaměstnance a je tedy zdaňován. (§ 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., 2012)

Pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění je příjem zaměstnance součástí vyměřovacích základů. (§ 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., 2012)

Odměna za setrvání ve společnosti a dárek pro zaměstnance

Za setrvání ve společnosti by společnost odměňovala např. při 5, 10 odpracovaných letech nepeněžní odměnou. Dárky pro zaměstnance při příležitosti narozenin, svatby či narození dítěte by firma poskytovala prostřednictvím drobného dárku. Tyto benefity bychom zařadili mezi nepeněžní dary, které již byly rozebrány, jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance.

Úhrada očkování proti chřipce

Úhrada očkování proti chřipce je u zaměstnavatele nákladem účinným ve vztahu k základu daně z příjmu, pokud je tento benefit upraven kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo zahrnutím do pracovní smlouvy či jinou individuální smlouvou. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona ČNR č. 586/1992 Sb., 2012)

U zaměstnance se tento příspěvek stává součástí základu daně z příjmů fyzických osob. Plnění je součástí vyměřovacího základu pro sociální i zdravotní pojištění.

4 Formulace závěrů a doporučení

Společnost Loma Systems s.r.o. má povinnost se řídit zákonem o účetnictví č. 563/1991 Sb. Dle tohoto zákona § 21a má povinnost zveřejňovat účetní závěrky, výroční zprávy a jiné dokumenty uložením do sbírky listin obchodního rejstříku. Nejpozději musí zveřejnit do konce bezprostředně následujícího účetního období. Za nesplnění této povinnosti může být vyměřena pokuta do výše 3 % hodnoty aktiv celkem. Ve sbírce listin obchodního rejstříku nalezneme poslední výroční zprávu společnosti Loma Systems s.r.o. za rok 2007. Proto veškeré uvedené náklady mají přibližný charakter a nejsou vyčísleny v přesných výších. Jestliže společnost Loma Systems s.r.o. některou účetní operaci špatně zaúčtuje, audit toto opraví při konverzi. Tato oprava není vidět na anglických účtech v Systému 21. To platí pro účtování obědů, kdy společnost používá účet, který je ekvivalentní účtu 528 - Ostatní sociální náklady. Z daňového pohledu se náklady hrazené do stanoveného limitu 55 % z ceny obědů účtují na účet 527 – Zákonné sociální náklady. V případě účtování stravenek nepoužívá společnost účtu Ceniny. Na tomto účtu by bylo přehledně vidět, kolik se nakoupilo stravenek, kolik vydalo zaměstnancům a kolik má společnost momentálně k dispozici. Systém 21 je v anglickém jazyce. Pro zjištění nákladů za určité období jednotlivých účtů musí být využito jiného systému, který je se systémem 21 propojen.

Prosadit nové benefity ve společnosti Loma Systems s.r.o. není jednoduché. Nejdříve musí návrh zaměstnaneckých výhod schválit ředitel společnosti Loma Systems s.r.o., poté personální v mateřské společnosti v Anglii. Nový personalista ve společnosti Loma Systems s.r.o. navrhl několik nových benefitů, které budou patřit mezi daňově i nedaňově uznatelné. Tyto benefity prošly schválením u ředitele a čeká se na schválení v mateřské společnosti. Nové benefity personalista vybíral dle různých průzkumů, které ukazovaly, jaké benefity nejčastěji poskytují firmy v ČR. Lepším řešením by bylo, kdyby společnost Loma Systems s.r.o. udělala průzkum mezi zaměstnanci pomocí dotazníku. V něm by byly vypsány doposud neposkytované benefity a každý zaměstnanec by vybral ten, který by preferoval před ostatními. Tento způsob by byl časově náročný na přípravu a na vyhodnocení dotazníků. Personalista by měl poté zaručeno, že s novými benefity by byla spokojena většina zaměstnanců.

Na základě vyhodnoceného průzkumu mezi zaměstnanci by společnost Loma Systems s.r.o. mohla zavést nový flexibilní systém poskytování benefitů, tzv. cafeteria systém. Je to systém, který by umožňoval zaměstnancům společnosti vybrat si v rámci stanoveného balíčku

zaměstnaneckých výhod. Každý zaměstnanec by měl stanoven limit bodů na určité období. Limity by byly stejně vysoké pro všechny zaměstnance nebo by byly stanoveny pro každou zaměstnaneckou skupinu a odstupňovány dle pozice. Čím vyšší pozice ve společnosti, tím větší počet bodů. Zaměstnanec by si vybíral ty benefity, které by mu nejvíce vyhovovaly. Jednotlivé benefity by měly přiřazen určitý počet bodů. Při výběru zaměstnaneckých výhod by zaměstnanec vycházel z bodově ohodnoceného příslušného benefitu a z celkové výše přidělených bodů. Mohl by čerpat tolik preferovaných benefitů, aniž by přesáhl stanovený limit. Nevýhodou tohoto systému by byla jeho složitost. Personální by musel přehledně evidovat kolik má který zaměstnanec k dispozici nevyužitých bodů a průběžně i jejich spotřebu.

5 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo u jednotlivých benefitů společnosti Loma Systems s.r.o. rozebrat daňové hledisko z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance, kde jsme se zmínili i o dopadu na zdravotní a sociální pojištění. Ukázali jsme si, jaké anglické účty používá společnost k účtování nákladů, které se týkají zaměstnaneckých výhod.

Účtování na anglických účtech se odlišuje od účtování na českých účtech. Společnost Loma Systems s.r.o. účtuje dle mezinárodních účetních standardů IFRS. Na rozdíl od českých standardů nemá stanovený mezinárodní účetní standard IFRS účtovou osnovu a je pouze na společnosti, jaké označení použije pro jednotlivé účty. Pomocí převodového můstku můžeme u anglických účtů najít české účty, které jim odpovídají. Poté můžeme vidět odlišnosti v účtování. Společnost Loma Systems s.r.o. používá anglický účet 4420 pro daňové i nedaňové náklady. Tento účet odpovídá českému účtu 528 - Ostatní sociální náklady a je nedaňový. Veškeré odlišnosti opraví auditorská společnost při konverzi účetní závěrky, která odpovídá účetním standardům ČR.

Získání informací o poskytovaných benefitech nebylo snadné. Firma Loma Systems s.r.o. nemá kolektivní smlouvu ani vnitřní předpis. Od roku 2008 společnost nezveřejňuje ve sbírce listin obchodního rejstříku účetní závěrky. Systém 21 je nepřehledný a složitý na vyhledání informací.

U zaměstnaneckým benefitů poskytovaných zaměstnavatelem prostřednictvím stravenek a zajišťování obědů firma Loma Systems s.r.o. hradí pouze 50 % z ceny. V obou případech by mohla firma hradit 55 % z ceny a stále by tento náklad byl nákladem daňovým. Společnost poskytuje svým zaměstnancům daňové i nedaňové uznatelné benefity. Nedaňové uznatelné zaměstnanecké výhody tvoří 5 % nákladů na benefity. Z celkových nákladů společnosti Loma Systems s.r.o. tvoří náklady na zaměstnanecké výhody 1 %.

Na přelomu roku došlo k novému obsazení personální pozice. Od té doby se personalista snaží dát vše do pořádku a pracuje na nových pravidlech pro nárok na benefity. Dále navrhl nové benefity, které by mohly přispět k větší spokojenosti zaměstnanců.

Dozvěděli jsme se, které benefity společnost Loma Systems s.r.o. navrhla a čeká na jejich schválení. Každá společnost by měla věnovat velkou pozornost svým zaměstnancům a nabídnout jim takové výhody, které uspokojí jejich potřeby.

Jelikož je firma Loma Systems s.r.o. dceřinou společností Loma Systems v UK, není lehké prosadit nové benefity. Veškeré rozhodnutí o jejich poskytování má ve svých rukou mateřská společnost.

Na závěr byl doporučen systém cafeteria, který by více uspokojil preferované potřeby zaměstnanců. Tento systém je flexibilní, proto by každý zaměstnanec využíval pouze ty zaměstnanecké výhody, o které by měl zájem.

Seznam tabulek:

Tab. č. 1: Rozdělení benefitů v mateřské společnosti dle zaměstnaneckých skupin 32

Tab. č. 2: Náklady jednotlivých benefitů v roce 2011 40

Seznam obrázků:

Obr. č. 1: Logo firmy Loma Systems 25

Obr. č. 2: Rozdělení divizí ITW 26

Obr. č. 3: Ukázka výrobků firmy Loma Systems s.r.o. 27

Obr. č. 4: Průměrný počet zaměstnanců v jednotlivých letech 28

Obr. č. 5: Struktura zaměstnanců společnosti Loma Systems s.r.o. 29

Obr. č. 6: Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění 34

Obr. č. 7: Stravenky 35

Obr. č. 8: Obědy 36

Obr. č. 9: Školení a kurzy AJ 37

Obr. č. 10: Náklady z daňového hlediska 41

Obr. č. 11: Porovnání celkových nákladů s vynaloženými náklady na benefity 41

Seznam použité literatury:

JAKUBKA, Jaroslav. *Vzory a metodické návody*. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-606-8

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Druhé, aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-275-4

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2011*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3944-1

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2012*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4254-0

Metirum Mzdy 2011, 8. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-613-4

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0

SKÁLOVÁ, Jana. *Podvojný účetnictví 2012*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4256-4

Šest rad, jak se vyhnout pokutě. Praha: Economia, 2012. ISSN 1213-7693

ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Společenská odpovědnost podniků*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5

Právní normy:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

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

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

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

Elektronické zdroje:

DĚRGEL, Martin. *Zaměstnanecké benefity* [online] Jihlava: STORMWARE s.r.o., 2008 [cit 2012-01-03] Dostupné na

www:<http://www.stormware.cz/podpora/LegServis/Zamestnanecke_benefity.aspx>

Illinois Tool Works Inc. [online] Glenview, 2010 [cit 2012-03-10] Dostupné na

www:<<http://itw.com/itw/home>>

Loma Systems s.r.o. [online] Dobřany: Loma Systems s.r.o., 2009 [cit 2012-03-10] Dostupné na www:< <http://www.loma-cintex.com/>>

Loma Systems [online] Farnborough: Loma Systems, 2011 [cit 2012-03-10] Dostupné na www:< <http://www.loma-cintex.com/>>

Obchodní rejstřík [online] Praha: Ministerstvo spravedlnosti, 2012 [cit 2012-03-10] Dostupné na www:< <http://portal.justice.cz/Justice2/Uvod/uvod.aspx>>

Švarc systém aneb zaměstnání „na živnostňák“ [online] Zlín: Centrum pro začínající podnikatele, 2011 [cit 2012-01-03] Dostupné na

www:<<http://www.ipodnikatel.cz/Pravo/svarc-system-aneb-zamestnani-na-zivnostnak.html>>

Seznam příloh:

Příloha A: Převodový můstek firmy Loma Systems s.r.o.

Příloha A: Převodový můstek firmy Loma Systems s.r.o.

S21	S21 Description	CAS upr.	CAS hl.kniha	CAS Description hlavní kniha
90170	170 Leasehold step up	092999	011100	Zřizovací výdaje
90171	171 PP & E step up	092999	013100	Software
90170	170 Leasehold step up	092999	021100	Stavby
90171	171 PP & E step up	092999	021100	Stavby
90172	172 Land step up	092999	021100	Stavby
90173	173 ITW NBV Adj bid	092999	021100	Stavby
90174	174 ITW NBV adj plant	092999	021100	Stavby
90120	120 Cost-plant b/wd	092100	022100	HIM-stroje a přístroje
90140	140 Cost-computer b/wd	092200	022200	Kancelářské stroje, počítače, projektor
90110	110 Cost-office eq. b/wd	092300	022300	HIM-nábytek
90160	160 Cost-F/hold b/wd	091100	031100	Pozemky
90260	260 Cost- F/hold add.	042100	042100	Pořízení DHM - stavby
90220	220 Cost-plant add.	042200	042200	Pořízení DHM - stroje
90240	240 Cost-computer add.	042300	042300	Pořízení DHM zařízení PC
90400	400 Depn.-l/hold b/wd	098110	081100	Oprávky ke stavbám
90500	500 Depn.-l/hold add.	098110	081100	Oprávky ke stavbám
90420	420 Depn.-plant b/wd	098210	082100	Oprávky HIM stroje a přístroje
90520	520 Depn.-plant add.	098210	082101	Oprávky-DHIM stroje
90440	440 Depn.-computer b/wd	098220	082200	Oprávky ke kancel.strojům, počítačům, proj
90540	540 Depn.-computer add.	098220	082201	Oprávky-DHIM kancel.stroje
90410	410 Depn.-office eq. b/wd	098230	082300	Oprávky k nábytku HIM
90510	510 Depn.-office eq. add.	098230	082301	Oprávky-DHIM nábytek
90570	570 Dep l/hold step up a	092999	092999	Rozdí standardů -ostatní
90571	571 Dep P/Pe step up add.	092999	092999	Rozdí standardů -ostatní
90572	572 ITW Dep adj bid	092999	092999	Rozdí standardů -ostatní
90573	573 ITW Dep adj plant	092999	092999	Rozdí standardů -ostatní
91100	100 RM - materials	112100	112100	Materiál na skladě
91170	170 RM - scrapped mats	112100	112100	Materiál na skladě
91198	198 RM - in transit	112100	112100	Materiál na skladě
91199	199 RM - AF default	112100	112100	Materiál na skladě
91200	200 WIP - materials	121100	121100	Nedokončená výroba
91225	225 WIP - labour	121100	121100	Nedokončená výroba
91398	398 FGS - in transit	123000	123000	Zboží na cestě
91250	250 WIP - overheads	123100	123100	Výrobky
91300	300 FGS - materials	123110	123200	Výrobky na cestě
91175	175 RM - provision	191100	191100	Opravná položka k materiálu
9550	50 Petty cash 1	211100	211100	Pokladna-CZK
9560	60 Foreign currency	211300	211300	Pokladna - zahraniční měna
9520	20 HVB-Bank CZK Koruna	221100	221100	Bankovní účty 78966908/2700 HB Bank
9546	46 HVB Bank -Euro	221200	221200	Bankovní účty-EUR
9515	15 Current a/c - USD	221300	221300	Bankovní účty-USD
9501	01 Commerzbank CZK	221400	221400	Commerzbank
9541	41 Bank Accrual	221900	221900	Bankovní účty nový účet
9210	10 Receivables control	311000	311100	Odběratelé-tuzemští
92450	450 Loma UK	311300	311300	Odběratelé Loma Anglie
92455	455 Loma UK AVR ABJS	311330	311330	Odběratelé Loma-UK -adjustmenty, rozdíly
92400	400 Loma US	311360	311360	Odběratelé LOMA US
92420	420 Loma Holland	311362	311362	Odběratelé LOMA Holland
92457	457 ITW TMS	311367	311367	Odběratelé ITW TMS
92463	463 ITW INSTRON	311368	311368	Odběratelé ITW Instron
9310	10 Payables control	321100	321100	Dodavatelé-tuzemští
9382	82 Other Accrual	321200	321200	Dodavatelé-pozastávka výstavba haly
93450	450 Loma UK	321300	321300	Dodavatelé Loma-intercompany
93450	450 Loma UK	321300	321350	Závazky Loma-převodní ceny
93400	400 Loma US	321360	321360	Dodavatelé LOMA US
93463	463 ITW Instron	321368	321368	Dodavatelé ITW Instron
9390	90 Advances	324100	324100	Přijaté zálohy
93455	455 Payables, Loma UK acc.	325250	325250	Ostatní závazky
93455	455 Payables, Loma UK acc.	325250	325250	Ostatní závazky
9315	15 GRNI accrual	325251	325251	Nevyřadované dodávky
9381	81 Earnings attachment	325300	325300	Ostatní závazky-exekuce
9375	75 Salary control	331100	331100	Zájemstvaní
9374	74 Social Charges	336100	336100	Zúčtování s institucemi SZ
9372	72 BEL salary control	336200	336200	Zúčtování s institucemi ZP
9373	73 Wage Tax	342100	342100	Daň z mzd
9251	51 BTW BTW Control	343300	343300	Daň z přidané hodnoty-zúčtování
9255	55 BTW rec'ble	343300	343390	Daň z přidané hodnoty nový účet
9260	60 BTW payable	343300	343391	Daň z přidané hodnoty nový účet
93461	461 Luxpart	365100	365100	Ostatní závazky ke společníkům
9540	40 Short term loan	365100	365100	Závazky ke společníkům
9320	20 Misc. stck. purchases	378190	378190	Jiné pohledávky -nový účet
9277	77 Delivery non EU	379100	379100	Jiné závazky-exekuce
9521	21 Bank suspense	379100	379100	Jiné závazky-exekuce
9910	10 Rounding errors	379100	379100	Jiné závazky-exekuce
9950	50 Inv. movement error	379100	379100	Jiné závazky-exekuce
9273	73 Sundry prepaid	379200	379200	Jiné závazky

ROZVAHOVÉ ÚČTY

9267	67 Delivery costs in EU	381100	381100	Náklady příštích období
9269	69 Rent prepaid	381100	381100	Náklady příštích období
9270	70 Insurance prepaid	381100	381100	Náklady příštích období
9392	92 Audit & tax accrual	389100	389100	Dohadné účty pasivní-audit 2008
9393	93 General Accruals	389100	389110	Dohadné účty pasivní-audit 2009
9311	11 Currency Revaluation	389300	389300	Dohadné účty pasivní-nevyřa.dodávky
9215	15 Doubtful debt provn.	391100	391100	Opravná položka k pohledávkám-nový účet
9211	11 Currency Revaluation	391900	391900	Opravná položka k pohledávkám-nový účet
9316	16 Group Log items	391900	391900	Opravná položka k pohledávkám-nový účet
9415	15 Share capital	411100	411100	Základní kapitál
9420	20 Profit & loss b/twd	428100	428100	Nerozdělený zisk minulých let
9425	25 ITW Restatement	428200	428200	Nerozdělený zisk minul.lét-souhrnný zisk
9780	80 Tax - current year	459200	459200	Rezerva na daň z příjmu BDO - aktuální rok
9782	82 Tax - prior year	459200	459200	Rezerva na daň z příjmu BDO - předchozí rok
9725	25 Tax prior year	459900	459900	Rezerva na daň S21 (daň předchozí rok)
9781	81 prepaid tax current	459900	459900	Rezerva na daň S21 (daň aktuální rok)
9784	84 Deferred tax	481100	481100	Odložený daňový závazek a pohledávka
4315	15 Stationary	501100	501100	Kancelářský materiál a nář. VT
4335	35 Publications	501150	501150	Publikace, noviny
2312	12 Consumables	501200	501200	Spotřeba rež.-mater.výroba vč.plynů
2313	13 Loose tools	501200	501220	Spotřeba režijního materiálu
4526	26 Cleaning materials	501250	501250	Čistící prostředky
4015	15 Fuel	501300	501300	Polionné hmoty
4775	75 Low value capital	501420	501420	DKP-od 500 do 5000, neevidovaný
2309	09 Protective clothing	501500	501500	Ochranné prostředky pro zaměstnance
2304	04 Packing materials	501600	501600	Obalový materiál
2099	99 AFI default	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
20CB	CB Combo	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
20CV	CV Conveyor	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
20CW	CW Checkweigher	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
20IP	IP Inston - Paris	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
20IT	IT I.T. Products	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
20MD	MD Metal detector	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
20PC	PC Part - CW	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
20PM	PM Part - MD	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
20PX	PX X-Ray Parts	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
20SV	SV Old Code	501700	501700	Spotřeba materiálu k výrobě
2306	06 Import duty	501711	501711	Spotřeba VPN
2307	07 Import freight	501711	501711	Spotřeba VPN
2098	98 Price variance	501712	501712	Spotřeba cenového rozdílu
2093	93 Cycle count adjust	501750	501750	Nojma ztrátého materiálu
2096	96 COS Prov. adjustment	501790	501790	Spotřeba materiálu-účet S21 2097
2070	70 Free issue	501799	501799	Spotřeba materiálu-nový účet
2095	95 Std. cost adjust.	501799	501799	Spotřeba materiálu-nový účet
4540	40 Electricity	502100	502100	Spotřeba energie
4516	16 Water rates	502200	502200	Spotřeba vody
4545	45 Gas	502300	502300	Spotřeba plynu
4020	20 Car maintenance	511200	511200	Opravy a udržování-výrobní stroje
2319	19 Plant, repairs/maint.	511200	511200	Opravy a udržování-výrobní stroje
4019	19 Car repairs	511200	511200	Opravy a udržování-výrobní stroje
2317	17 Plant calibration	511210	511210	Opravy a udržování-kalibrace strojů
4520	20 Repairs & maint.	511220	511220	Opravy a udržování-budova
4320	20 Other office supply	511250	511250	Opravy a udržování-kanc.strojů
4035	35 Travel expense 100%	512100	512100	Cestovné tuzemské
4030	30 Airfares	512200	512200	Cestovné zahraniční
4045	45 Hotel- NL	513000	513000	Ubytování -Holandsko
4050	50 Hotel - o/seas	513100	513100	Náklady na reprezentaci-občerstvení
4055	55 Entertaining	513100	513100	Náklady na reprezentaci-občerstvení
4535	35 Vending m/c	513150	513150	Náklady na reprezentaci-automaty
4210	10 Office phone	518100	518100	Telefonní poplatky, internet
4225	25 Home fax	518100	518100	Telefonní poplatky, internet
4230	30 Mobile phone	518100	518100	Telefonní poplatky, internet
4235	35 Datacom	518100	518100	Telefonní poplatky, internet
4310	10 Postage	518150	518150	Poštovné
4810	10 H/ware main/support	518200	518200	Služby výpočetní techniky
4815	15 S/ware main/support	518200	518200	Služby výpočetní techniky
4615	15 Accountancy	518250	518250	Daňové poradenství, mzdy
4620	20 Tax	518250	518250	Daňové poradenství, mzdy
4635	35 Payroll bureau	518250	518250	Daňové poradenství, mzdy
4610	10 Audit	518251	518251	Audit
4810	10 Exhibitions	518270	518270	Výstavy
6012	12 Agents Commission	518280	518280	Distribuovaná podpora
4815	15 Distributor support	518280	518280	Distribuovaná podpora
4415	15 Recruitment	518300	518300	Poradenství zaměstnanci, inzerce, nábor
4625	25 Solicitors	518310	518310	právní služby
4640	40 External credit/ctrl	518320	518320	Konzultace, poradenství - solventnost
4410	10 Training	518350	518350	Školění, výuka AJ

NÁKLADOVÉ ÚČTY

Abstrakt

PTÁČKOVÁ, S. *Zaměstnanecký poměr v účetních a daňových souvislostech*. Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 52 s., 2012

Klíčová slova: pracovněprávní vztahy, účastníci pracovněprávních vztahů, zaměstnanecké výhody, náklady daňově uznatelné, náklady nedaňově uznatelné

Předložená práce je zaměřena na účetní a daňové souvislosti zaměstnaneckých výhod v zaměstnaneckém poměru. V první části jsou definovány účastníci pracovněprávních vztahů a pracovněprávní vztahy, které vznikají buď na základě pracovního poměru, nebo prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V této části je popsán i nelegální švarcsystém. V druhé části jsou nejprve charakterizovány zaměstnanecké benefity, poté jsou vybrané benefity rozebrány z daňového hlediska, jak z pohledu zaměstnavatele, tak i z pohledu zaměstnance včetně dopadu na pojistné. V závěru této části jsou uvedené zdroje k poskytování benefitů a příklady vybraných účtových operací. Třetí část patří společnosti Loma Systems s.r.o. Zde je představena společnost a její zaměstnanci. Dále jsou popsány poskytované a navrhované benefity, kde jsou uvedeny anglické účty, které společnost používá. Čtvrtá závěrečná část patří formulaci závěrů a doporučení nového systému, který se týká poskytování benefitů.

Abstract

PTÁČKOVÁ, S. *Employment in the tax and accounting context*. Bachelor thesis. Pilsen: The Faculty of Economics, University of West Bohemia in Pilsen, 52 p., 2012

Key words: labour-law relationships, participants of labour-law relationships, advantages of employees, accepted tax expenses, accepted non-tax expenses

Presented thesis focuses on accounting and tax context of employee's advantages in employment. In the first part there are defined participants of labour-law relationships and labour-law relationships, which come into existence either at the basis of working relationship or via agreements about work done except for working relationship. In this part is also described illegal "švarcsystem". In the second part are firstly described some benefits of employees, after that the work deals with the point of view of employer and also from the point of view of employee including the impact of insurance. At the end of this part are mentioned resources for providing benefits and examples of chosen tax transactions. The third part belongs to company Loma Systems Ltd. This company is introduced here including its employees. Next, there are described provided and suggested benefits, where are mentioned English accounts, which are used by this company. The fourth and final part deals with conclusion and recommendation of new system, which concerns providing benefits.