

Stojí stravenky za boj, který se o ně vede?

Smyslem zaměstnaneckých výhod je zvýšit motivaci zaměstnanců daňově efektivnější cestou než prostřednictvím mzdy

Ondřej Homolka

Když se na podzim minulého roku rozořilo další kolo bitvy o stravenky, nezastavený pozorovatel mohl nabýt dojmu, že ministr financí hodlá zbořit základní zaměstnaneckou výhodu, kterou mají zaměstnavatelé k dispozici.

Nakonec stravenky bitvy vyhrály – alespoň na čas. Je tomu ale skutečně tak, že zaměstnavatelé nemají k dispozici srovnatelné výhody, které by mohli zaměstnancům nabídnout místo stravenek?

Stravenka je účinným nástrojem motivace především pro zaměstnance s nižší kvalifikací a nižšími příjmy

Zákon o daních z příjmů daňově zvýhodňuje i další nemzdové odměny poskytované zaměstnancům, jenže jejich efekt není zdaleka tak přímočarý a bezprostřední jako u stravenek. Skutečnost, že zaměstnanec je ze mzdy stržena menší částka, než kolik činí nominální hodnota stravenek, okamžitě evokuje pocit získané výhody.

Koho motivují stravenky

Smyslem zaměstnaneckých výhod je zvýšit motivaci zaměstnanců, a to daňově efektivnější cestou než prostřednictvím mzdy. Vydeme-li z této definice, pak je zřejmé, že stravenka je účinným nástrojem motivace především pro zaměstnance



Ondřej Homolka

s nižší kvalifikací a nižšími příjmy. Na manažerské úrovni, kde se nabízí služební auto střední třídy, ani sebevyšší hodnota stravenky nepovede k vyššímu pracovnímu nasazení či loajalitě manažera.

Budoucnost souvisí s osobním rozvojem

Vedle manažerů existuje i další skupina zaměstnanců, která ocení jinou zaměstnaneckou výhodu než stravenky – například podporu svého odborného rozvoje. Investice do vlastního vzdělání a vyšší odbornosti s sebou nepochybně nese vyšší potenciál, než požitek z o něco dražšího jídla zaplaceného stravenkou. Jen efekt není tak příjemně bezprostřední v porovnání s investicí do plného žaludku.

Péče zaměstnavatele o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Mohlo by se zdát, že vzdělávání je záležitostí jen pro mladé zaměstnance. Není to však pravda. Se zrychlováním technického pokroku se zároveň ne-



Ilustraci foto profimedia.cz

zadržitelně blíží konec doby, kdy lidé vystačili po celý život s jednou odborností. Rekvalifikace proto budou stále častější součástí našeho pracovního života.

Daňové osvobození zaměstnanců

Na to pamatuje již současný zákon o daních z příjmů. Na straně zaměstnance jsou od daně osvobozena nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci

zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti.

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, že mu bude přispívat na prohlubování jeho kvalifikace, a souvisí-li vzdělávání zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele, nejsou takto vynaložené prostředky považovány za příjem zaměstnance, a nejsou tudíž zatíženy daní z příjmů ani odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Striktní podmínkou však je, aby zaměstnavatel poukazoval peníze přímo subjektu, který vzdělávání zajišťuje, a ne aby zaměstnanci zpětně proplácel vý-

daje vynaložené na vzdělávání. U rekvalifikace zákon o daních z příjmů ani nevyžaduje, aby souvisela s předmětem podnikání zaměstnavatele. Jinak jsou podmínky pro osvobození od daně na straně zaměstnance shodné jako u prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Daňové osvobození zaměstnavatelů

U zaměstnavatelů je to však poněkud jinak. Za daňové jsou považovány veškeré výdaje zaměstnavatele vynaložené na prohlubování či zvyšování kvalifikace a na rekvalifikaci za-

městnanců, pokud souvisejí s předmětem jeho činnosti.

Úprava možnosti odečítat výdaje vynaložené zaměstnavatelem tak není shodná s podmínkami osvobození u zaměstnance. U rekvalifikací musí tyto výdaje souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel by zaplatil vyšší daň, pokud by zaměstnance rekvalifikoval na obor, ve kterém sám nepodniká. Těžko říci, zda se zákonodárci zabývali otázkou, proč by zaměstnavatel něco takového dělal.

Abyste však k tomu nedocházelo, jsou pro jistotu ještě výdaje na vzdělání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele vyloučeny v § 25 zákona o daních z příjmů, a proto není možné je odečítat ze základu daně z příjmů, i kdyby se k jejich úhradě zaměstnavatel zavázal v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisem.

Pro úplnost zbývá dodat, že pokud zaměstnanec plyne v době, kdy se vzdělává, mzda, plat odměna nebo náhrada za ušlý příjem, nejsou tyto jeho příjmy od daně osvobozeny a podléhají zdanění. Pro zaměstnavatele však představují uznávaný daňový výdaj.

Vzdělání nebo stravenky?

Další vzdělávání tedy rozhodně nepřináší tak bezprostřední a okamžitě pozitivní jako oběd reprezentovaný stravenkou.

Nabízí se však otázka, zda není lepší investovat čas i úsilí do zvýšení své kvalifikace a získat v důsledku toho lepší postavení i plat, který mi umožní dopřát si nezávisle na stravenkách oběd, na který mám chuť.

(Autor působí jako daňový poradce v bpv Braun Partners)

Soutěž o nejlepšího lektora

Po loňském úspěchu prvního ročníku soutěže Lektor/lektorka roku vyhlásila Asociace institucí vzdělávání dospělých (AIVD ČR) stejnou soutěž i letos.

„Kritéria soutěže jsme nastavili velmi přísně – vždyť naším cílem je poukázat na skutečnou kvalitu ve vzdělávání dospělých a nastavit tak jasné měřítko pro ostatní lektory,“ uvedl Zdeněk Palán, prezident AIVD ČR a expert na oblast dalšího vzdělávání.

Stejně jako loni bude i letos komise požadovat jako součást přihlášky DVD s desetiminutovou videoukázkou lektorské práce a vzorek studijních materiálů používaných lektorem při výuce.

Letošní novinkou je vedle sou-

těže o nejlepšího lektora paralelní soutěž o nejlepšího lektora instituce, jejímž cílem je upozornit na kvalitu vzdělávacích institucí a nastavit jim určité zrcadlo.

Mezi základní kritéria hodnocení kvality bude patřit prozákaznická orientace, tvorba vlastních programů, kvalita lektorů a jejich rozvoj, metodika vzdělávání a samozřejmě také reference.

Přijímání přihlášek do obou soutěží bude probíhat až do 30. září 2012. Následně zasednou odborné komise, které představí výsledky svého hodnocení na konferenci AIVD ČR 21. listopadu 2012 v Praze. Bližší informace o soutěžích naleznete na webu www.aivd.cz/soutez.

„Absurdita roku“ pošesté

Ze dvou set šesti statistických formulářů jich na podnikatelský sektor připadá sto osmdesát; celkem vydají na sedmisetstránkovou knihu a v součtu obsahují více než třicet tisíc kolonek. V nich např. podnikatelé odpovídají, zda omezují svým zaměstnancům využívání internetu, a provozovatelé rozhlasových stanic musí uvádět, kolik hodin upoutávek na své pořady odvysílali.

To jsou ve stručnosti výsledky analýzy statistického dotazování ze stran úřadů zveřejněné v souvislosti se startem šestého ročníku ankety Absurdita roku, která je součástí podnikatelských soutěží Vodafone Firma roku 2012 a Era Živnostník roku 2012.

„Stát získává dotazováním podnikatelů solidní přehled o fungování ekonomiky, otázkou ale je, zda jsou všechny dotazy a kolonky využívány k zlepšení podnikatelského prostředí a zda je skutečně potřebný tak rozsáhlý sběr dat,“ prohlásil Michal Kaderka, analytik společnosti Datank, která zjišťovala stav statistického šetření podnikatelů.

Pokud bychom na sebe přiložili všechny statistické formuláře, získáme knihu, jejíž tloušťka předčí nejdelší knihy o legendárním Harrym Potterovi.

Na více než deseti stech stranách čeká na podnikatele přes třicet tisíc kolonek a návodů, jak vyplnit dotazník. K desítkám formulářů,

kteřé mohou být zaslány podnikateli bez ohledu na konkrétní obor, přibývají denně další, které souvisí s oborem podnikání.

Nejvíce jsou statistickým dotazováním zatíženi zemědělci a dopravníci. Například soukromému zemědělci, který pěstuje plodiny a zároveň chová skot a prodává mléko či mléčné výrobky, může počet případných formulářů narůst až k padesáti.

Své kandidáty na Absurditu roku může veřejnost nominovat prostřednictvím webových stránek www.firmaroku.cz nebo www.zivnostnikroku.cz.

Účastníci soutěže se mohou registrovat na webových stránkách do 31. května 2012.

Stranu připravil Karel Kvapil

PROFESE

PERSONÁLNÍ PORADENSTVÍ PRÁVA

• Připomínky pište na profese@pravo.cz

• Manažer inzerce: Irena Ladmanová, tel.: 221 001 415, 602 740 320, irena.ladmanova@pravo.cz

VOLNÁ MÍSTA

> Hledáme pracovníka v Pardubicích pro zajišťování kompletního chodu prodejny s elektromateriálem. Věk nerozhoduje, vhodné i pro důchodce. Kontakt pan Podhrázký, e-mail: v.podhr@seznam.cz, tel. 608 739 403 RKR12350

Diskriminace zdravotně postižených a cizinců

Novela zákona o zaměstnanosti, která je účinná od 1. ledna 2012, přinesla zákaz agenturního zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cizinců ze zemí mimo EU.

Podle Jaroslavy Rezlerové, prezidentky Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS) a generální ředitelky Manpower, je omezení dočasného přidělování cizinců ze třetích zemí a osob se zdravotním postižením „nesmyslným omezováním agenturního zaměstnávání, ale zejména diskriminací práv zdravotně postižených a cizinců v naší zemi“.

Opatření týkající se cizinců totiž zasáhne pouze regulované zaměstnávání cizinců z třetích zemí v ČR, ale neřeší zaměstnávání načerno či skryté zaměstnávání u nelegálních zprostředkovatelů, kteří zaměstnance de facto vykořisťují.

Podle statistik ministerstva vnitra se v ČR v současnosti nachází přibližně čtvrt miliónu cizinců ze zemí mimo Evropskou unii a USA, přičemž členové Asociace poskytovatelů perso-



Ilustraci foto profimedia.cz

Novela snižuje možnost pracovního uplatnění zdravotně postižených.

nálních služeb, kteří pokrývají přibližně polovinu trhu agenturního zaměstnávání, jich zaměstnávali v roce 2011 celkem 770.

V rámci projednávání novely zákona o zaměstnanosti v Poslanecké sněmovně prosadil výbor pro sociální politiku navíc pozměňovací návrh, kterým bylo

výše uvedené omezení agenturního zaměstnávání rozšířeno i na zákaz dočasně přidělovat agenturami osoby se zdravotním postižením (OZP).

Podle viceprezidenta APPS a manažera agentury Grafton Luboše Rejchrtů tak „dochází místo ochrany zdravotně postižených

ke snížení možností jejich uplatnění na pracovním trhu, což je zcela v rozporu s politikou podpory zaměstnanosti OZP“.

„Omezení vede ke zcela absurdním důsledkům, kdy agentury podle zákona na jedné straně nesmějí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením jako agenturní pracovníky, ale zároveň musí platit pokutu za to, že je nezaměstnávají,“ zdůrazňuje Jaroslava Rezlerová.

Agentury práce jsou totiž zavázány, stejně jako každý zaměstnavatel, podle § 81 zákona o zaměstnanosti plnit povinnou kvótu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Při nesplnění této zákonné povinnosti je každý zaměstnavatel vystaven finanční pokutě, což v případě agentury Manpower bude podle Jaroslavy Rezlerové činit za rok 2012 více než deset miliónů korun.

Uvedené omezení agenturního zaměstnávání je navíc v přímém rozporu s článkem 4 směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

Přihláška k soutěži MISSIS 2013



Jméno a příjmení matky:

Datum narození:

Jméno a příjmení dítěte:

Datum narození:

Dosažené vzdělání:

Zaměstnání:

Stav:

Bydliště:

PSČ: telefon: e-mail:

Zakroužkujte: Čechy Morava a Slezsko

Datum: Podpis:

Maminka musí mít věk do 45 let, dítě musí k 1.9.2012 dosáhnout 4 let. Přiložte, prosím, fotografii sebe i dítěte pohlednicového formátu. Přihlášku zašlete nejdříve do 31. července 2012 na adresu: Producentické centrum Profil Mariánské Lázně, s. r. o., P. O. BOX 153 353 01 Mariánské Lázně, tel.: 354 620 266, mobil: 602 261 383 www.missiscr.cz

SD Severočeské doty Pomáháme PRÁVO mamaison IMPERIAL HOTEL WACHAL POZEMNÍ STAVITELSTVÍ a.s. RRR spol. s r.o. KKNIS STAVBNÍ A OBCHODNÍ ČINNOST EXCELENT Komerční prezentace