

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

## **Zaměstnanecké benefity z daňového pohledu**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Marcela SVATOŇOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Petr KOUT, CSc.

**Praha, 2020**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma zaměstnanecké benefity z daňového pohledu zpracovala samostatně pod odborným vedením vedoucího bakalářské práce Ing. Petra Kouta, CSc. a že veškeré použité zdroje jsem uvedla v Seznamu použité literatury.

V Praze dne 30. 4. 2020

.....

Marcela Svatoňová

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu Ing. Petru Koutovi, CSc. za cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat majiteli společnosti ABC za poskytnuté informace, své rodině a zaměstnavatelce za vstřícnost a podporu během mého studia.



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	<b>Marcela SVATOŇOVÁ</b>
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	<b>Zaměstnanecké benefity z daňového pohledu</b>
Název (v angličtině)	<b>Employee benefits from tax perspective</b>

### Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem práce je popsat systém zaměstnaneckých benefitů v České republice a navrhnout daňovou optimalizaci zaměstnaneckých benefitů pro konkrétní obchodní společnost.

### Postup práce:

1. Zpracovat literární rešerši na téma zaměstnaneckých benefitů z daňového hlediska.
2. Určit faktory ovlivňující výběr zaměstnaneckých benefitů.
3. Provést analýzu současné situace v konkrétní obchodní společnosti.
4. Vytvořit plán odměn a benefitů pro vybranou společnost.
5. Zhodnotit daňové dopady navrhovaných změn.

Metody: Literární rešerše, analýza, komparace, syntéza.

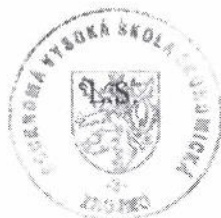
Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 264 s. ISBN 978-80-7598-362-6.
2. ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2018, 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3.
3. ŠUBRT, Bořivoj et al. *Abeceda mzdové účetní*. 29. vyd. Olomouc: ANAG, 2019, 640 s. ISBN 978-80-7554-189-5.
4. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2019


Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2020



  
Marcela SVATOŇOVÁ  
student

  
Ing. Petr KOUT, CSc.  
vedoucí bakalářské práce

  
doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.  
garant studijního oboru

  
doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.  
rektorka SVŠE Znojmo

## **ABSTRAKT**

Cílem této bakalářské práce je pomocí zaměstnaneckých benefitů snížit mzdové náklady firmy ABC, a tím jí pomoci překonat krátkodobý pokles příjmů.

Teoretická část se zabývá charakteristikou jednotlivých typů benefitů, jejich vlivem na náklady podniku a možnými dopady na čistou mzdu zaměstnance.

Praktická část pracuje s reálnými daty poskytnuté firmou ABC a prostřednictvím vybraných benefitů hodnotí, zda je možné dosáhnout takové úspory nákladů, která by výrazněji ovlivnila finanční situaci podniku.

**Klíčová slova:** zaměstnanecké benefity, mzda, úspora nákladů, daně

## **ABSTRACT**

The aim of the bachelor thesis is to reduce employee wage costs in company ABC with the help of employee benefits and help it overcome the short-term decline in income.

The theoretical part deals with the characteristics of individual types of benefits, their impact on the company's costs and possible impacts on employee's net salary.

The practical part works with real data provided by the company ABC and through selected benefits evaluate whether it is possible to achieve such cost savings that would significantly affect the financial situation of the company.

**Key words:** employee benefits, wage, cost savings, taxes

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA .....</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
3.1	ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCE.....	12
3.1.1	Strategie odměňování .....	12
3.1.2	Základní odměna zaměstnance .....	12
3.1.3	Složky mzdy .....	13
3.1.4	Možnost odchýlit se od zákona .....	13
3.1.5	Odchýlení od zákona z daňového pohledu .....	13
3.2	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY .....	13
3.2.1	Význam zaměstnaneckých benefitů .....	13
3.2.2	Zaměstnanecké benefity z pohledu daně z příjmů.....	14
3.2.3	Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů .....	15
3.2.4	Správa zaměstnaneckých výhod.....	15
3.3	DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	16
3.3.1	Benefity vyplácené nad rámec zákonných limitů.....	16
3.3.2	Péče o zaměstnance .....	17
3.3.3	Vzdělávání .....	19
3.3.4	Vybavení nutné k výkonu zaměstnání.....	20
3.3.5	Benefity, které nesouvisí přímo s výkonem práce.....	22
3.3.6	Volný čas a rekreace.....	23
3.3.7	Odměna za věrnost .....	24
3.3.8	Podpora zajištění zaměstnance v důchodovém věku.....	25
3.4	VOLBA BENEFITU .....	26
3.5	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI .....	26
<b>4</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>28</b>
4.1	ZÁKLADNÍ INFORMACE O FIRMĚ ABC.....	28
4.1.1	Informace o zaměstnancích .....	29
4.1.2	Současná situace .....	29
4.1.3	Cíl úprav systému odměňování .....	30
4.2	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VYUŽITÉ K OPTIMALIZACI MZDOVÝCH NÁKLADŮ SPOLEČNOSTI ABC .....	31
4.2.1	Příspěvek na stravování zaměstnanců .....	31
4.2.2	Příspěvky na penzijní a životní pojištění.....	33
4.2.3	Příspěvek na dovolenou a rekreaci .....	37

4.2.4	Odstupné.....	39
4.2.5	Homeoffice - práce mimo kancelář .....	41
4.2.6	Opotřebením vlastního vybavení zaměstnanců .....	43
4.2.7	Vzdělávání zaměstnanců .....	44
4.2.8	Sick days.....	45
4.3	ROZBOR NAVRŽENÝCH ZMĚN SYSTÉMU ODMĚŇOVÁNÍ A JEJICH DOPADŮ NA SPOLEČNOST ABC .....	46
4.3.1	Vliv na náklady zaměstnavatele .....	47
4.3.2	Změny ve mzdě pro jednotlivé pracovní pozice.....	48
4.3.3	Sekundární náklady .....	51
4.3.4	Vliv navržených změn nad rámec tvrdých dat .....	52
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>53</b>
<b>6</b>	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>55</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>56</b>



# 1 ÚVOD

Zaměstnanecké benefity nejsou v naší historii žádnou novinkou.

Není podstatné, jak hluboko do historie lidstva se podíváme. Nakonec i otrokářství v období starověkého Římu mělo své zákonitosti a kvalita lidské pracovní síly byla doslova měřítkem hodnoty lidského života. K feudálnímu uspořádání zase patřila ochrana poddaných před nájezdníky a později pronájem půdy, která připoutala rodinu a její pracovní kapacitu ke konkrétní lokalitě i tím i k panovníkovi. Tento vztah – určitá forma ochrany, péče a zajištění pracovní síly – je prostě v naší kultuře silně zakořeněn.

Už od začátku 18. století, tedy od doby, kterou nazýváme průmyslovou revolucí, si zaměstnavatelé uvědomují, jak důležité je přilákat dostatek, ideálně levné, pracovní síly právě do svých podniků. Zaměstnanci se zase sdružují do uskupení zajišťující lepší pracovní podmínky.

Právě v období 18. a 19. století vznikají první systémy motivačního odměňování pracovníků, ale také první velké odborové organizace bojující za zkrácení pracovní doby, nárok na odpočinek, nebo kvalitní pracovní nástroje.

Na území dnešní České republiky se v tomto směru nejvýrazněji projevily Baťovy závody, které byly v tomto směru vzorem a dodnes jsou považovány za zářný příklad ve světě podnikání a managementu. Byl to právě Tomáš Baťa, kdo pomocí vlastního vzdělávacího systému motivoval své zaměstnance k lepším výkonům (Baťova škola práce pro Mladé muže a Mladé ženy) a z pozice starosty města Zlín se zasadil o výrazné zlepšení infrastruktury, bytové výstavby, a dokonce i zdravotní péče. Z pohledu dnešního světa šlo o promyšlené řízení lidských zdrojů. Každou uvedenou činností si Tomáš Baťa zajišťoval dostatek kvalitní a zdravé pracovní síly.

Veřejná doprava, zdravotní péče a výstavba domů. Příspěvek na dopravu, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, Sick days, dovolená navíc, příspěvek na bydlení, stravenky. Jak je vidět, základní princip zaměstnaneckých benefitů se od dob průmyslové revoluce příliš nezměnil.

V současnosti je veřejná doprava nebo dostupná zdravotní péče samozřejmě zdarma pro všechny na úrovni státu a je tedy všední záležitostí, ale s klesající mírou nezaměstnanosti si pracovníci své zaměstnavatele vybírají velmi pečlivě, a kromě základní motivace, tedy zajištění

příjmu jednotlivce či rodiny, se stávají pro výběr zaměstnavatele rozhodující systémy zaměstnaneckých benefitů.

Zajištění motivace, nebo ještě lépe přímo angažovanosti zaměstnanců, jejich spokojenost, a tím zvýšení řádné docházky a snížení fluktuace při zachování nebo nejlépe snížení mzdových nákladů. To jsou pro zaměstnavatele hnací motory pro užívání zaměstnaneckých benefitů. Tato bakalářská práce se věnuje jejich rozčleněním, popisu a příkladům aplikace v podnikové praxi.

## **2 CÍL PRÁCE A METODIKA**

Cílem bakalářské práce je přehledné shrnutí problematiky zaměstnaneckých benefitů a možností, které nabízejí. Dále posouzení, proč a za jakých podmínek je benefit výhodný pro zaměstnance a kdy pro zaměstnavatele z hlediska daňové zátěže a vymezení nejméně výhodných způsobů odměňování zaměstnance nad rámec povinností zaměstnavatele.

První část bakalářské práce se zabývá řešením zaměstnaneckých benefitů z hlediska pracovně právních předpisů, daňové legislativy, ale i z hlediska zahrnování benefitů do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. To vše z pohledu obou účastníků, tedy zaměstnance i zaměstnavatele.

V praktické části je bakalářská práce zaměřena na vytvoření souboru praktických příkladů, ve kterých bude zjevný dopad použití různých zaměstnaneckých benefitů v porovnání s užitím naturální mzdy, ale i vzájemně mezi sebou.

## **3 TEORETICKÁ ČÁST**

### **3.1 Odměňování zaměstnance**

Podle Nelsona (2012, s. 4) je odměna položka nebo zkušenost s peněžní hodnotou (ale ne nutně peníze), která jsou poskytovány za požadované chování nebo výkon, často s doprovodným uznáním.

#### **3.1.1 Strategie odměňování**

Řízení odměňování se zabývá strategiemi, politikou a procesy potřebnými k zabezpečení toho, aby byl příspěvek a přínos zaměstnanců společnosti řádně uznán a odměněn. Řízení odměňování je zaměřeno na podobu, realizaci a udržování systémů odměňování usilujících o uspokojování potřeb organizace i zaměstnanců. Řízení odměňování se netýká jen peněžních odměn a zaměstnaneckých výhod, ale také nepeněžního a nehmotného odměňování, jako je uznání, pochvala a příležitost ke vzdělávání a kariérního růstu. (Armstrong, 2009, s. 20)

#### **3.1.2 Základní odměna zaměstnance**

Zaměstnanci za práci náleží odměna, kterou v pracovním poměru tvoří mzda nebo plat. Plat se týká jen státních zaměstnanců. Zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů jsou odměňováni mzdou. Výše mzdy i platu se odvíjí od složitosti práce, odpovědnosti, namáhavosti a vlivu pracovních podmínek. Ale přihlíží se samozřejmě také k výkonnosti zaměstnance a jeho dosažených pracovních výsledků. (Šubrt, 2019, s. 94)

Další možnou odměnou je nepeněžní forma, která může být hmotné nebo nehmotné povahy. V případě hmotné se jedná se o naturální požitky, které lze vyjádřit finančním ekvivalentem. Příkladem je poskytnutí automobilu pro osobní účely, nadstandardní délka dovolené nebo poskytnutí příspěvků ze sociálních nebo kulturních fondů. Nehmotné plnění nelze vyjádřit v penězích a patří mezi něj zejména prestiž zaměstnance v zaměstnání nebo ve společnosti díky dobrému jménu zaměstnavatele. (Šubrt, 2018, s. 18)

Různým formám peněžních nebo nepeněžních plnění, vyplácených zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy se říká zaměstnanecké benefity. Obvykle se využívají k motivaci zaměstnanců, zvýšení jejich spokojenosti s pracovními podmínkami nebo k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. (Macháček, 2019)

V této bakalářské práci budeme dále uvažovat výhradně o odměně nestátních zaměstnanců (tedy o mzdě) a o zaměstnavatelích, kteří vedou účetnictví.

### **3.1.3 Složky mzdy**

Pojem složka mzdy je zaveden ustanovením § 141 odst. 1 zákoníku práce. Složkami mzdy se rozumí jednotlivé části mzdy, které mohou obsahovat základní neboli tarifní složku, příplatky, bonusy, odměny, prémie, ale i doplatek do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy. V praxi je časté zavedení i různých podnikových příplatků, např. za práci ve směnném režimu nebo k ohodnocení jiných nepříznivých pracovních podmínek. Poměrně časté je také poskytování třinácté, eventuálně i čtrnácté mzdy. (Šubrt, 2018, s. 42-43)

### **3.1.4 Možnost odchýlit se od zákona**

V pracovněprávních vztazích je možné se odchýlit od zákoníku práce. Odchylná úprava zahrnuje možnost stanovit práva zaměstnance jinak, než jak je v zákoně uvedeno, ale také stanovit taková práva a povinnosti, které v zákoně vůbec nejsou. Pozornost je nutné věnovat hlavně povinnostem nad rámec zákona, protože ty musí být v souladu se zákonem. (Šubrt, 2019, s. 34)

### **3.1.5 Odchýlení od zákona z daňového pohledu**

Podle zákona o daních z příjmů § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 jsou daňově uznatelné náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, pokud tato práva vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak.

Základem přiznávání zaměstnaneckých benefitů je tedy jejich uvedení v pracovně právních dokumentech podle příslušné legislativy tak, aby byly na straně zaměstnavatele daňově účinné v plném rozsahu. Daňová účinnost benefitů poskytovaných nad zákonný rámec je odlišná a je třeba ji posuzovat u každého typu zaměstnaneckého benefitu.

## **3.2 Zaměstnanecké benefity**

### **3.2.1 Význam zaměstnaneckých benefitů**

Poskytnutí vhodně zvolených zaměstnaneckých benefitů může mít pro zaměstnavatele mnoho,

nejen finančních a daňových, výhod. Díky benefitům dochází ke zvýšení motivace, výkonnosti a spokojenosti zaměstnanců. Cílem benefitů by mělo být pomoci zaměstnancům k nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, získání a zachování zdraví a zajištění kvalitního odpočinku. Proto jsou také nejvíce užívané ty benefity, které kladou důraz na volnočasové aktivity a relaxaci. Dá se říci, že zaměstnanci díky těmto benefitům získají pocit, že pro ně zaměstnavatel dělá něco navíc, že o ně pečuje a že jsou pro něj důležití.

Právě pozitivní vnímání vlastní užitečnosti, důležitosti a pozice ve společnosti, kde pracují, se u zaměstnanců odráží v lepším přístupu k zákazníkům, proaktivním řešení problémů, a dokonce i menší absencí, tedy vyššímu počtu reálně odpracovaných směn.

Při poskytování žádaných benefitů dochází navíc ke snížení fluktuace zaměstnanců, což může mít velký vliv na ekonomiku a výkonnost celého podniku. Zejména v posledních letech, kdy je nezaměstnanost na historickém minimu, je důležité zajištění kvalitních a motivovaných pracovníků. Náklady a čas strávený výběrovým řízením na nového pracovníka jsou vždy nesrovnatelně vyšší než náklady na spokojenost zaměstnanců, kteří jsou již na své pozici plně zaučeni.

Jinak řečeno: „Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy.“ (Macháček, 2019).

Významným faktorem pro volbu zaměstnaneckých benefitů je také to, zda jsou ze strany zaměstnanců stále vnímány jako benefity. Typickým příkladem jsou pravidelné finanční odměny. Jestliže zaměstnanec ví a automaticky počítá s vyplacením benefitu v určitém čase a určité výši, tento benefit se mění z motivačního bonusu na automatickou součást mzdy. Takový benefit nejenže již neplní základní funkci, ale při jeho odebrání to mohou zaměstnanci vnímat jako krácení mzdy a ztrátu něčeho, co jim po právu náleží.

### **3.2.2 Zaměstnanecké benefity z pohledu daně z příjmů**

Benefity na straně zaměstnance mohou být od daně z příjmů ze závislé činnosti za určitých podmínek osvobozeny. Některé z těchto benefitů se dokonce ani nezahrnují do vyměřovacího základu pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Tím přináší větší úsporu a jsou samozřejmě mnohem lákavější.

U zaměstnavatele mohou být benefity daňově uznatelné nebo neuznatelné. Cílem zaměstnavatele je používat ty, které jsou daňově účinné, tedy snižují základ daně a tím i celkovou daňovou zátěž společnosti. Zvláštním typem benefitů jsou ty benefity, které jsou poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb. Takové fondy jsou tvořeny z čistého zisku po zdanění, tedy po aplikaci 19% sazby daně z příjmů právnických osob.

Z výše uvedeného plyne, že za optimální lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění, a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným nákladem snižujícím výslednou daňovou povinnost podniku.

### **3.2.3 Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů**

Prvním způsobem je fixní způsob poskytování. V tomto případě jsou benefity stanoveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu s určením pro všechny zaměstnance. Zaměstnanec se může rozhodnout, jestli tyto benefity využije nebo ne. Patří sem například stravenky, mobilní telefon, zdravotní péče, dovolená nad rámec zákona nebo možnost slev na výrobky. (Macháček, 2019)

Druhým způsobem je flexibilní způsob neboli cafeteria systém. Každý zaměstnanec získá určitý roční limit bodů (například podle své pracovní pozice, nebo podle počtu odpracovaných let) a poté si z balíčku benefitů, který stanoví zaměstnavatel, může vybrat benefity podle svých vlastních preferencí. (Macháček, 2019)

### **3.2.4 Správa zaměstnaneckých výhod**

„Zaměstnanecké výhody mohou být drahé a je nezbytné sledovat náklady na jejich poskytování a míru, v jaké porovnání nákladů a užitku z nich vůbec ospravedlňuje pokračování v jejich poskytování v současném rozsahu. Měl by existovat nějaký rozpočet nákladů na zaměstnanecké výhody a výdaje na ně by měly být s tímto rozpočtem porovnávány. Také by se měla provádět pravidelná šetření názorů pracovníků na soubor zaměstnaneckých výhod. Tato šetření mohou ukázat, kde lze výdaje na zaměstnanecké výhody přeorientovat na oblasti, které by pracovníci více oceňovali“ (Armstrong, 2009, s. 386).

## 3.3 Druhy zaměstnaneckých benefitů

### 3.3.1 Benefity vyplácené nad rámec zákonných limitů

Z některých plnění, která náleží zaměstnanci podle aktuální platné legislativy, se snadno mohou stát zaměstnanecké benefity. A to v případě, kdy zaměstnavatel poskytne plnění vyšší, než jaké mu ukládá zákon. Plnění nad zákonný rámec může nastat například v níže uvedených případech.

Zákoník práce v § 114 až § 118 a v § 140 udává, že k zákonným příplatkům ke mzdě patří příplatek za:

- práci přesčas,
- práci ve svátek,
- za noční práci,
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- za práci v sobotu a v neděli,
- za pracovní pohotovost.

Tyto příplatky se zahrnují do hrubé mzdy zaměstnance, a proto se zahrnují také do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Kromě daně z příjmu je z těchto příplatků tedy zaměstnanci strženo pojistné na sociální a zdravotní pojištění. V případě, že je příplatek zaměstnanci vyplacen nad zákonnou hranici, chová se stejně, jako v případě zákonné výše. To znamená, že příplatek nadlimitní je součástí daňového základu pro daň i pro sociální a zdravotní pojištění.

Na straně zaměstnavatele se u výše uvedených příplatků v zákonné výši jedná o daňově plně uznatelný náklad. Zaměstnavatel však může poskytnout tyto příplatky také nad hranici danou zákonem. Pokud v takovém případě zaměstnavatel dodrží podmínky v § 24 odst. 2, písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů, jedná se u zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad i nad zákonem stanovenou hranici.

Dalším případem, u kterého je možné poskytnout plnění nad rámec platné legislativy, jsou náhrady cestovních výdajů. V § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů je uvedeno, že hodnota stravného na tuzemské pracovní cestě do zákonného limitu není u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a nevstupuje do základů pro výpočet odvodů



na sociální a zdravotní pojištění. Dále podle § 156 ZP (u stravného podle §163 odst. 1, resp. § 170 odst. 2 ZP) není pro zaměstnavatele podnikatelské sféry limitována horní hranice cestovních náhrad poskytovaných zaměstnancům. (Macháček, 2019)

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne poskytnout cestovní náhrady vyšší, než jaké udává zákon, pak podle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů je toto plnění nad rámec zákona u zaměstnance předmětem daně a tvoří základ pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Poskytnutí cestovních náhrad nad rámec zákona z pohledu zaměstnavatele řeší § 24 odst. 2 písm. zh) zákona o daních z příjmů. Ten říká, že v tomto případě jde u zaměstnavatele o daňový náklad i nad limit daný zákonem.

Dalším možným plněním, na které má zaměstnanec za určitých okolností nárok, je odstupné. Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci podle § 67 zákoníku práce jen v případech, kdy mu dá výpověď zaměstnavatel, nebo pokud spolu uzavřou dohodu o ukončení pracovního poměru ze zákonem stanovených důvodů, popřípadě ze zdravotních důvodů zaměstnance. Výše odstupného se odvíjí od délky odpracované doby a průměrného výdělku zaměstnance. Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný hrubý měsíční výdělek za celé nejbližší předcházející kalendářní čtvrtletí.

Podle § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a podle § 3 odst. 2, písm. b) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění není zákonné odstupné u zaměstnance zahrnováno do základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Ale podle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů se z něj odvádí daň z příjmů.

U zaměstnavatele je zákonné odstupné podle § 24 odst. 2, písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů daňově uznatelné i v případě, kdy je vyšší, než udává zákon, pouze v případě, pokud je to sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v pracovní či jiné smlouvě.

### **3.3.2 Péče o zaměstnance**

V rámci možností, které nabízí škála zaměstnaneckých benefitů jsou velmi oblíbenou skupinou ty benefity, které lze popsat jako péči o zaměstnance v průběhu pracovní doby. Základní myšlenkou těchto benefitů je, aby se zaměstnanec cítil v pracovním prostředí bezpečně a příjemně. Aby mu nechybělo nic ze základních potřeb, které lze obecně u zaměstnance

předvídat.

Jako základní potřebu lze bezesporu vnímat zajištění stravování v době obědů. Nejen, že kvalitní jídlo dodá zaměstnancům potřebnou energii, ale příjemná atmosféra během pauzy na oběd může být nedílnou součástí firemní kultury, a tedy dalším bodem, který zaměstnanci mohou vnímat jako příjemný bonus.

Stravování lze zaměstnancům poskytovat ve vlastním podnikovém zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů zajišťujících stravovací služby. U zaměstnavatele jde podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 zákona o daních z příjmů o daňově uznatelný výdaj do 55 % hodnoty jídla. Je však třeba od stravování odlišit občerstvení zaměstnanců na pracovišti například ve formě kávy nebo baget. Občerstvení pro zaměstnavatele je nedaňovým nákladem bez ohledu na to, jestli je poskytováno v peněžní nebo nepeněžní formě.

Dalším, často sporným benefitem, alespoň z daňového hlediska u zaměstnavatele, je poskytování nápojů zaměstnancům na pracovišti. Podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 1 zákona o daních z příjmů lze daňově uplatnit náklady na pořízení tzv. ochranných nápojů v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy.

U zaměstnanců jsou výše uvedené benefity od daně z příjmů osvobozeny podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů. Podmínkou ale je, že musí být zaměstnanci poskytnuty pouze ve formě nepeněžního plnění. V případě, že tyto benefity zaměstnavatel poskytne ve formě peněžního příjmu, tak se na ně již osvobození uvedené v § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů nevztahuje, a proto se stávají předmětem daně z příjmů. Toto plnění vstoupí i do výpočtu pro odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Velkou oblibu získává na poli péče o zaměstnance také nepeněžní benefit převzatý ze zahraničních společností nazvaný anglickým spojením „Sick days“, volně přeloženo jako dny na nemoc. Jedná se o poskytnutí krátkodobého zdravotního volna, které zaměstnanec nemusí doložit potvrzením ošetřujícího lékaře a které zpravidla využívá k preventivním prohlídkám či pravidelným kontrolám u specializovaných lékařů, případně u krátkodobé zdravotní indispozice.

Poskytnutí tohoto druhu volna není upraveno zákoníkem práce, a proto je nutné ho sjednat i s dalšími podrobnostmi v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Sick days bývá obvykle poskytováno na dobu 3-5 dnů

v kalendářním roce. Za dobu strávenou na Sick days zaměstnanci obvykle náleží náhrada mzdy. Avšak pro účely dovolené ve smyslu §216 odst. 2 Zákoníku práce se nepovažuje za výkon práce. (Macháček, 2019)

V případě Sick Days je třeba zmínit, že někteří zaměstnavatelé připisují zvláštní finanční bonusy těm zaměstnancům, kteří mají plnou docházku bez čerpání nemocenské dovolené, případně právě těm zaměstnancům, kteří Sick days vůbec nevyužijí.

### **3.3.3 Vzdělávání**

V současnosti zažívá mnoho odvětví od těžkého průmyslu až po sféru poskytování služeb velmi specifickou situaci, kterou minulé generace zaměstnavatelů nikdy nemusely řešit v takové míře. Jde o dobu technologického vývoje, změn a inovací tak rychlých, že je třeba neustále držet krok s dobou i v oblasti znalostí a dovedností zaměstnanců. Je třeba velmi důsledně dbát na to, aby si zejména starší zaměstnanci udrželi schopnost ovládat techniku a technologii potřebnou k výkonu zaměstnání. Bohužel často dochází k tomu, že v podnicích vyšších pozic dosahují mladší zaměstnanci a je to právě kvůli tomu, že pracovním starším zaměstnancům není poskytováno dostatečné vzdělání, které by jim umožňovalo držet krok s novými technologiemi a trendy. Zajištění řádného vzdělávání je tedy další skupinou pracovních benefitů.

Jednou z možností, jak svým zaměstnancům poskytnout vzdělávání, je využít provoz vlastních vzdělávacích zařízení, rekvalifikace nebo odborný rozvoj. V těchto případech jde u zaměstnavatele při splnění zákonných podmínek uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 zákona o dani z příjmů vzdělávání daňově uznatelným nákladem bez ohledu na to, jestli jde o peněžní nebo nepeněžní plnění.

U zaměstnance je poskytnutí odborného rozvoje ve formě nepeněžního plnění podle § 6 odst. 9 písm. a) zákona o dani z příjmů od této daně plně osvobozeno a nepodléhá ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanci navíc při zvyšování kvalifikace náleží pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, který se vypočítá podle ustanovení uvedených v § 353 až § 362 zákoníku práce. Tj. z hrubé mzdy za rozhodné období, kterým je v tomto případě předchozí kalendářní čtvrtletí. Taková náhrada mzdy však podléhá dani z příjmů i sociálnímu a zdravotnímu pojištění.

Je pravděpodobné, že do budoucna se stane výhodným i tzv. motivační příspěvek. Hlavně pro řemeslné činnosti a odvětví, ve kterých je nyní nedostatek pracovníků. V § 24 odst. 2 písm. zu)

zákona o dani z příjmů je uvedeno, že daňově uznatelný náklad je motivační příspěvek poskytnutý na základě smluvního vztahu žákovi nebo studentovi, pokud se připravuje na výkon profese pro poplatníka, a to do výše 5 000 Kč měsíčně. V případě studenta vysoké školy se tento příspěvek zvyšuje dokonce na 10 000 Kč měsíčně. Jako motivační příspěvek je v tomto zákoně definované stipendium, příspěvek na stravování, ubytování, vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních, ale také jízdné v prostředcích hromadné dopravy do místa vzdělávání a příspěvek na pořízení osobních ochranných prostředků. Příspěvek vyšší než 60 000 Kč (u středoškoláka) nebo 120 000 Kč (u vysokoškoláka) ročně již ale není podle § 25 odst. 1 písm. j) zákona o dani z příjmů daňově uznatelný náklad.

Pro splnění daňové uznatelnosti by však po ukončení studia měl mezi absolventem a zaměstnavatelem vzniknout pracovněprávní poměr, aby nedošlo k situaci, kdy by mohla být daňová uznatelnost motivačního příspěvku rozporována ze strany finančního úřadu. (Truhlářová, 2017)

Z pohledu studenta je motivační příspěvek příjmem plynoucím v souvislosti s budoucím výkonem práce, tedy o příjmy podle § 6 odst. 1 písm. d) zákona o dani z příjmů. Zdanění příjmu proto zajišťuje zaměstnavatel a studentovi je příjem vyplacen jako příjem čistý.

Pro potřeby sociálního a zdravotního pojištění se vychází z toho, zda má student se zaměstnavatelem uzavřený nějaký další zaměstnanecký poměr, ze kterého vzniká nebo může vzniknout účast na sociálním a zdravotním pojištění. Pokud nějaký takový další poměr existuje, musí se příspěvek zahrnout do vyměřovacího základu a odvést z něj pojistné na sociální a zdravotní pojištění. (Truhlářová, 2017)

Ideální je pro obě strany situace, kdy student pracuje pro zaměstnavatele například na dohodu o provedení práce do 10 000 Kč měsíčně, ze které nevzniká povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění a v případě uplatnění slevy na poplatníka je výsledná daňová povinnost z hlediska daně z příjmů fyzických osob nulová. Student se tedy již může začít zaučovat na svoji budoucí pozici a u toho dostává od svého zaměstnavatele příspěvek na studium, který představuje pro zaměstnavatele daňově účinný náklad.

### **3.3.4 Vybavení nutné k výkonu zaměstnání**

Kromě stravování a příslušného vzdělání ke své práci zaměstnanci obvykle potřebují různé vybavení, nástroje, pomůcky, nářadí anebo výpočetní a telekomunikační techniku. Často musí

také jezdit na služební cesty vozidlem. Proto je mezi nejčastěji užívané benefity zařazeno zajištění vybavení nutného k pohodlnému a řádnému výkonu zaměstnání.

Patrně nejvíce oblíbeným a zároveň nejčastěji využívaným benefitem z této oblasti je bezplatné poskytování služebního vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely. Podle pokynu Ministerstva financí jsou všechny náklady spojené s provozem vozidla (např. odpisy a náklady na údržbu a udržování), daňově uznatelné v plné výši bez povinnosti krácení. Výjimkou jsou pohonné hmoty, protože ty jsou podle výše uvedeného pokynu Ministerstva financí daňově uznatelné pouze ve výši připadající na služební cesty.

Možnost, jak výše uvedené omezení vyřešit, je ošetřit situaci ve smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Tím dojde k tomu, že se jedná o výdaje na sociální podmínky zaměstnanců vycházející z vnitřního předpisu nebo smlouvy a tím by byly daňově uznatelné pohonné hmoty na provoz vozidla v plné výši.

Podle § 6 odst. 6 zákona o dani z příjmů se z pohledu zaměstnance v případě bezplatného poskytování služebního vozidla pro služební i soukromé účely jedná o nepeněžní příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla (cena je včetně DPH), který se započítává do hrubé mzdy zaměstnance, a tedy i do základu pro výpočet odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Tento příjem vstupuje do mzdy za každý započatý měsíc poskytnutí vozidla. Je-li částka nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem částka právě ve výši 1 000 Kč. Pokud zaměstnavatel nepožaduje úhradu hodnoty pohonných hmot za daný měsíc, vzniká zaměstnanci navíc další nepeněžní příjem ve výši hodnoty pohonných hmot spotřebovaných pro osobní účely. Ostatní náklady na provoz automobilu jsou již zahrnuty v 1 % vstupní ceny vozidla.

Dalším benefitem, který zákon umožňuje je sjednání náhrady za opotřebení vlastního náradí. Podle § 6 odst. 7 písm. b) zákona o dani z příjmů se za zdanitelný příjem zaměstnance nepovažuje, a tedy předmětem daně není, náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce. V § 6 odst. 8 zákona o dani z příjmů je definováno, jakým způsobem se určí výše částky, kterou zaměstnanec obdrží.

Podle výše uvedeného paragrafu existují 3 možnosti stanovení výše náhrady:

- náhrada do výše skutečných výdajů za vlastní náradí,
- náhrada ve výši paušálu stanoveného zaměstnavatelem na základě kalkulace skutečných výdajů,

- odpisy srovnatelného majetku při rovnoměrném odpisování v dalších letech odepisování (pokud se jedná o zařízení, které svojí hodnotou a dobou používání naplňuje znaky hmotného majetku podle zákona o daních z příjmů).

Poskytnutí náhrady za opotřebení vlastního náradí je pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad do sjednané výše (podle skutečných údajů).

### **3.3.5 Benefity, které nesouvisí přímo s výkonem práce**

Zatímco u předchozích skupin zaměstnaneckých benefitů byla jasná souvislost s výkonem práce (stravování během pracovní doby, odstupné, příplatky za práci přesčas nebo ve svátek, náhrada za opotřebení vlastního vybavení...), v této skupině jsou benefity zaměřené na ulehčení života zaměstnance už spíše mimo pracovní dobu nebo mimo rámec vlastního výkonu práce.

Mladá rodina, která si nemůže z finančních důvodů dovolit mít více aut, nebo maminka, která si ze stejného důvodu nemůže dovolit být s dítětem doma po celou dobu rodičovské dovolené, budou vyhledávat ty zaměstnavatele, kteří jim s jejich stávající životní situací pomohou.

Zaměstnavatel, který sám provozuje veřejnou dopravu (hromadnou přepravu osob), může svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům nabídnout bezplatné nebo zlevněné jízdenky. V takovém případě je benefit u zaměstnance od daně osvobozen podle § 6 odst. 9 písm. e) zákona o dani z příjmů a nevstupuje tedy ani do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Pokud zaměstnavatel přispívá na dopravu do a ze zaměstnání formou peněžního příspěvku, tak tento benefit bude u zaměstnance podle § 6 zákona o daních z příjmů zdaněn a bude z něho odvedeno sociální a zdravotní pojištění. To samé platí i pro případ, že zaměstnavatel zajišťuje svoz zaměstnanců do zaměstnání externí dopravou.

V obou případech se pro zaměstnavatele jedná o daňově uznatelný náklad, při splnění podmínek podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o dani z příjmů.

Dalším zaměstnaneckým benefitem řešícím životní situaci zaměstnance může být poskytnutí přechodného ubytování. Z hlediska daně z příjmů je u zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. i) zákona o dani z příjmů osvobozena hodnota přechodného ubytování poskytovaná jako nepeněžní plnění v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do 3 500 Kč měsíčně. Částka nad

3 500 Kč je už pro zaměstnance zdanitelným příjmem a odvádí se z ní také sociální a zdravotní pojištění.

Pro zaměstnavatele je podle § 25 odst. 1 písm. k) zákona o dani z příjmů poskytnutí přechodného ubytování zaměstnanci daňově účinné, a to bez ohledu na zákonnou výši, pokud je to dohodnuto v pracovní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele, ale nesmí jít o ubytování během pracovní cesty.

Zajímavým benefitem, který vznikl kvůli nedostatku volných kapacit ve školkách a obecně zařízeních předškolní výchovy, je zřízení vlastního předškolního zařízení, které pro zaměstnavatele bude podle § 24 odst. 2 písm. zs) zákona o dani z příjmů daňovým nákladem. U zaměstnance je umístění dítěte v takovém zařízení podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o dani z příjmů příjem, který je osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti a nevstupuje do základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

Od daně z příjmů je u zaměstnance osvobozený také příjem do výše 500 000 Kč poskytnutý jako sociální výpomoc v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav podle zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti státu. (§ 6 odst. 9 písm. r). Pokud byly poskytnuté prostředky vyplaceny z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, tak takto vyplacená částka se nezahrnuje ani do vyměřovacího základu.

Poskytnutí finančních prostředků zaměstnanci ve formě sociální výpomoci je pro zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.

### **3.3.6 Volný čas a rekreace**

Jak již bylo dříve zmíněno, zaměstnavatel poskytuje takové benefity, které přispívají k získání a zachování zdraví zaměstnanců nebo vedou ke kvalitnějšímu odpočinku. Nemocný či unavený zaměstnanec nikdy nebude dosahovat plného pracovního nasazení a bude naopak velmi náchylný k chybám a v některých případech dokonce k pracovním úrazům či nehodám na pracovišti vedoucím k poškození svěřeného zařízení.

Velmi důležité je z tohoto pohledu právě poskytování příspěvku na zdravotní služby, sport a rekreaci. U zaměstnance jde podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o dani z příjmů o osvobozené

nepeněžní plnění, pokud je příspěvek vyplácen z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu. Tyto fondy jsou tvořeny ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů ve formě různých zdravotnických služeb, použití zařízení péče o děti, příspěvku na kulturní nebo sportovní akce a příspěvku na tištěné knihy.

Dalším vítaným zaměstnaneckým bonusem může být příspěvek na dovolenou do výše 20 000 Kč ročně ve formě nepeněžního plnění zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi. Takový příspěvek je u zaměstnavatele nedaňový náklad, ale u zaměstnance jde stále o daňově osvobozený příjem. Pokud by ale toto plnění proběhlo v peněžní formě, pak už u zaměstnance půjde o zdanitelný příjem podléhající dani z příjmu a musí se z něj odvést i sociální a zdravotní pojištění.

Jednou z možností, jak zjednodušit poskytování příspěvku na dovolenou a rekreaci, je poskytování poukazů Flexi pass. „Princip spočívá v tom, že na základě poskytnutého poukazu jako nepeněžního plnění zaměstnavatele si mohou zaměstnanci vybrat použití tohoto poukazu na čerpání různých forem volnočasových služeb dle svého výběru ze seznamu poskytovatelů těchto služeb“ (Macháček, 2019). Na stejném principu funguje například i karta MultiSport, která patří mezi aktuální trendy mezi zaměstnaneckými benefity.

Díky tomu, že jde o nepeněžní plnění, tak je tento benefit u zaměstnance osvobozený od daně z příjmů podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o dani z příjmů. Nutné je ale věnovat pozornost § 6 odst. 9 písm. d) bodu 1 téhož zákona, ve kterém je uvedena maximální částka na poskytnutí nepeněžního plnění ve formě poskytnutí rekreace a zájezdu ve výši 20 000 Kč. Plnění je osvobozeno pouze do tohoto limitu. Na straně zaměstnavatele je poskytnutí příspěvku na rekreaci daňově neuznatelný náklad.

### **3.3.7 Odměna za věrnost**

Ne každý zaměstnanec vnímá sám sebe jako součást podniku. Takový zaměstnanec pak nemá potřebu v podniku setrávat, zaměstnání mění, loajalita vůči zaměstnavateli nebo pocit souznění a sounáležitosti s podnikem jsou pro něj neznámé pojmy. Důležité jsou tedy i ty pracovní benefity, které odměňují dlouhodobou spolupráci se zaměstnancem.

Na základě § 6 odst. 9 písm. g) zákona o dani z příjmů je u zaměstnance osvobozena hodnota nepeněžního bezúplatného plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze zisku po jeho



zdanění, anebo na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do souhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. V případě daru při pracovním výročí musí být vždy splněny podmínky v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb. (§14), o fondu kulturních a sociálních potřeb. Při nesplnění podmínek se jedná o zdanitelný příjem zaměstnance, včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění. (§ 6 odst. 6 zákona o dani z příjmů)

Na straně zaměstnavatele jde podle zákona o dani z příjmů § 25 odst. 1 písm. t) vždy o daňově neuznatelný náklad.

Zdanitelným příjmem zaměstnance jsou podle § 6 odst. 3 zákona o dani z příjmů také zaměstnanecké slevy. Příjem, který na straně zaměstnance podléhá dani z příjmů i odvodům na sociální a zdravotní pojištění je částka, kterou tvoří rozdíl mezi obvyklou prodejní cenou a cenou, kterou platí zaměstnanec zaměstnavateli. Na straně zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad.

### **3.3.8 Podpora zajištění zaměstnance v důchodovém věku**

Specifickou formou benefitu ze strany zaměstnavatele je péče o kvalitu života zaměstnance v důchodovém věku. Zaměstnavatel touto podporou dává najevo, že mu osud zaměstnance po odchodu do důchodu není lhostejný a zaměstnanec, který se snaží na stáří vytvořit finanční rezervu tento bonus také jistě přivítá.

Podmínkami pro osvobození poskytnutého příspěvku na penzijní a životní pojištění zaměstnavatelem zaměstnanci se zabývá § 6 odst. 9 písm. p) zákona o dani z příjmů. Z tohoto ustanovení vyplývá, že u zaměstnance je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně. Pokud souhrnná částka příspěvku nepřesahuje v součtu tuto částku, nepodléhá tento benefit ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

První z možností je poskytnutí příspěvku na penzijní pojištění se státním příspěvkem nebo příspěvku na doplňkové penzijní spoření poukázány na účet zaměstnance u penzijní společnosti.

Druhou možností je poskytnutí příspěvku na penzijní pojištění, který je poukázán ve prospěch zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění. Platí podmínka, že výplata

plnění z penzijního pojištění neproběhne dříve než po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce, kdy zaměstnanec dosáhne věku 60 let. Další podmínkou je to, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec a v případě jeho smrti jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek.

Třetí možností je poskytnutí příspěvku na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo na důchodové pojištění. Podmínkou je opět mít ve smlouvě sjednáno vyplacení pojistného až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, ve kterém dosáhne pojištěný věk 60 let a podle smlouvy není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy.

U zaměstnavatele je poskytnutí příspěvku na penzijní nebo životní pojištění daňově uznatelný náklad bez omezení částky. Ale částka, která převyšuje 50 000 Kč, tvoří základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

### **3.4 Volba benefitu**

Při volbě benefitu je důležité vzít v úvahu i to, jestli daný benefit je pro zaměstnance zajímavý a jestli ho bude jako benefit opravdu brát. Platí zde pravidlo, že zaměstnanec si volí, co je jeho nejcennější odměnou.

Rozhodující je ale také pohled zaměstnavatele, které benefity je ochotný zaměstnancům poskytnout. A také to, které si může díky svému rozpočtu dovolit. Cílem pro zaměstnavatele je kromě daňové optimalizace také zvýšit motivaci zaměstnance a jeho loajalitu k firmě.

### **3.5 Shrnutí teoretické části**

Teoretická část je rozdělena do tří podkapitol. V první části se práce věnuje vysvětlení základních pojmů, jako jsou odměna zaměstnance a strategie řízení odměn. Ve druhé kapitole je definovaný samotný zaměstnanecký benefit a některé ze základních bodů, které si musí každý zaměstnavatel promyslet v momentě, kdy začne vytvářet strategii pro poskytování zaměstnaneckých benefitů. Třetí část tvoří informace o vybraných zaměstnaneckých benefitech, a to hlavně z hlediska daňového a z pohledu odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Každý benefit je potřeba posoudit jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnance se může jednat o příjem, který nepodléhá zdanění a odvodům na zdravotní a sociální pojištění, nebo naopak o příjem, který se zahrnuje do zdanitelných příjmů zaměstnance. Pak podléhá odvodům zálohy na daň z příjmů fyzických osob, na zdravotní pojištění a na sociální pojištění zaměstnance a také na povinné pojistné hrazené zaměstnavatelem. Častou podmínkou pro osvobození příjmu z pohledu zaměstnance je nepeněžní forma plnění. Zaměstnavatel obvykle hledá optimální řešení tak, aby poskytnutý benefit snížil jeho základ daně a současně nezvýšil zdanitelný příjem zaměstnance.

## 4 PRAKTICKÁ ČÁST

Aby bylo možné lépe pochopit význam zaměstnaneckých benefitů jako nástroje pro daňovou optimalizaci, jsou v této části bakalářské práce využity údaje z firmy ABC, která souhlasila s použitím jejích skutečných údajů, ale nechtěla být blíže identifikována. Data získaná ze společnosti ABC umožní vhléd do skutečných mzdových nákladů a jednotlivé příklady využití zaměstnaneckých benefitů poskytnou reálný pohled na daňové dopady na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele.

### 4.1 Základní informace o firmě ABC

Firma ABC má formu společnosti s ručením omezeným. Věnuje se tvorbě webových stránek, grafiky a programování. Na trhu se pohybuje více než 8 let a je tedy stabilní ve smyslu počtu zakázek, zázemí i počtu zaměstnanců. Ve firmě jich pracuje celkem 19. Doposud nebyla firma nikdy vystavena větší krizi, nikdy nemusela zavádět úsporná opatření. Z toho vychází i požadavky na účetnictví.

Současné požadavky na vedení účetnictví byly takové, že má být účtováno poctivě, řádně a v souladu se zákony. Mimo tyto základní parametry majitel společnosti nevěnoval účetnictví a možným úsporám čas. Jeho přístup k podnikání a zajištění prosperity firmy představoval především zájem o zvětšení objemu práce, kterou společnost fakturuje dlouholetým partnerům a klientům.

Na trhu se však objevila nová konkurenční firma, která zvolila strategii nízkých zaváděcích cen a využívá agresivní marketing. Firma ABC tak přišla je jednoho z klíčových klientů, a tím došlo i ke skokovému poklesu zakázek a celkových příjmů. Průběžná ekonomická bilance firmy se tedy zhoršila. Majitel si ale včas uvědomil, že je třeba se přizpůsobit nové situaci a změnil obchodní a marketingovou strategii. Než tyto změny přinesou nové zakázky, je třeba udržet dostatečnou pracovní kapacitu. Jednoduše řečeno je žádoucí udržet si co nejvíce ze zkušených, zapracovaných zaměstnanců, aby byla firma schopna nové zakázky po jejich získání také bez problémů realizovat.

Vzhledem k předmětu podnikání představují mzdové náklady a odpisy dlouhodobého majetku (software, počítače, servery, ale i služební vozový park) dvě nejvýraznější nákladové položky. S výší odpisů pracovat nelze, byly pouze odloženy některé investice. Položkou, která se stala středem zájmu majitele i této práce se tak staly právě mzdy a využití různých způsobů

odměňování zaměstnanců.

#### 4.1.1 Informace o zaměstnancích

Firmu vlastní jediný majitel, který je zároveň jediným jednatelem. Na vedoucích pozicích zde pracují další 3 zkušení pracovníci, kteří mají na starosti 15 exekutivních zaměstnanců. Funguje zde jednoduchá hierarchie a mzdová politika.

Majitel společností si k výplatě stanovil hrubou měsíční mzdu v celkové výši 60 000 Kč. Vedoucím pracovníkům je vypláceno taktéž fixní měsíční mzdou 40 000 Kč hrubého. Ostatní zaměstnanci jsou vypláceni hodinovou mzdou, přičemž hrubá hodinová sazba činí 150 Kč. Navíc mají řadoví zaměstnanci pohyblivou složku mzdy ve formě prémie až 2 000 Kč měsíčně. Také všichni zaměstnanci, včetně majitele a tří vedoucích pracovníků, dostávají 10 000 Kč mimořádnou vánoční prémie.

#### 4.1.2 Současná situace

Tabulka 1 ukazuje lednové mzdy za současné situace, kdy nejsou používány žádné benefity pro zaměstnance (kromě prémie pro řadové zaměstnance):

**Tabulka 1: Mzdy na jednoho zaměstnance za leden 2020 podle typu zařazení**

Složka mzdy	Majitel	Vedoucí	Zaměstnanec*
Hrubá mzda	60 000	40 000	29 860
SP (24,8 %)	14 880	9 920	7 405
ZP (9 %)	5 400	3 600	2 688
<b>SHM</b>	<b>80 280</b>	<b>53 520</b>	<b>39 953</b>
Daň před slevou	12 045	8 040	6 000
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Daň po slevě	9 975	5 970	3 930
SP (6,5 %)	3 900	2 600	1 941
ZP (4,5 %)	2 700	1 800	1 344
<b>Čistá mzda</b>	<b>43 425</b>	<b>29 630</b>	<b>21 816</b>

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

\* průměrná náhrada za svátky činí 182,38 Kč, prémie je již započítána v hrubé mzdě, nejsou započítány slevy na děti

V Tabulce 1 jsou zvýrazněny dvě položky, na které je třeba se zaměřit. První položkou je SHM

(super hrubá mzda), která odpovídá celkovým měsíčním mzdovým nákladům společnosti na danou pozici. Představuje tedy základní parametr pro sledování změn z pohledu majitele společnosti, kde cílem veškerých použitých změn v odměňování je snížení celkových mzdových nákladů.

Druhou zvýrazněnou položkou je čistá mzda. Protože si je majitel společnosti vědom, že pro hladký průběh budoucích zakázek potřebuje zachovat kapacitu, je cílem takové snížení super hrubé mzdy, které zároveň nesníží čistou mzdu zaměstnanců. Parametr čisté mzdy je nejdůležitější z pohledu zaměstnanců, protože představuje reálnou disponibilní hodnotu odměny za práci.

Další tabulka (Tabulka 2) znázorňuje propočtení celkového objemu mzdových nákladů za první kvartál. Tento propočtení slouží především k tomu, aby majitel mohl následně porovnat dopady změn v odměňování za delší období. Důležité parametry byly opět zvýrazněny.

**Tabulka 2: Současný stav mezd za 1. čtvrtletí 2020**

<b>Složka mzdy</b>	<b>Majitel</b>	<b>Vedoucí</b>	<b>Zaměstnanec</b>	<b>Celkem</b>
Hrubá mzda	180 000	360 000	1 263 900	1 803 900
SP (24,8 %)	44 640	89 280	313 440	447 360
ZP (9 %)	16 200	32 400	113 760	162 360
<b>SHM</b>	<b>240 840</b>	<b>481 680</b>	<b>1 691 115</b>	<b>2 413 635</b>
Daň před slevou	36 135	72 360	253 800	362 295
Sleva na dani	6 210	18 630	93 150	117 990
Daň po slevě	29 925	53 730	160 650	244 305
SP (6,5 %)	11 700	23 400	82 155	117 255
ZP (4,5 %)	8 100	16 200	56 880	81 180
<b>Čistá mzda</b>	<b>130 275</b>	<b>266 670</b>	<b>964 215</b>	<b>1 361 160</b>

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

### **4.1.3 Cíl úprav systému odměňování**

Cílem této práce je návrh úsporných opatření v oblasti mzdových nákladů prvního kvartálu roku 2020, která by umožnila pozitivní změnu výše popsaných parametrů. Tedy snížení celkových mzdových nákladů společnosti při zachování současného počtu zaměstnanců (výrobní kapacity) a zachování výše jejich čisté odměny za práci. K tomu bude využito co nejširší škály zaměstnaneckých benefitů.

Výsledkem by měla být úspora mzdových nákladů, která by pozitivně ovlivnila zvládnutí a překlenutí výpadku v objemu zakázek.

## **4.2 Zaměstnanecké benefity využité k optimalizaci mzdových nákladů společnosti ABC**

Po podrobném rozboru a konzultaci s majitelem společnosti ABC byly vytipovány zaměstnanecké benefity, které by bylo možné použít ke snížení mzdových nákladů v kritickém období. Jsou to tyto benefity:

- Příspěvek na stravování zaměstnanců
- Příspěvek na penzijní a životní pojištění
- Příspěvek na dovolenou a rekreaci
- Odstupné
- Homeoffice – práce mimo kancelář
- Náhrada za opotřebení vlastního vybavení zaměstnanců
- Vzdělávání
- Sick days

Aplikace výše uvedených zaměstnaneckých benefitů bude dále v práci podrobně popsána vždy z pohledu zaměstnavatele i z pohledu zaměstnance tak, aby byly jasné dopady daňové i faktické pro všechny zúčastněné.

### **4.2.1 Příspěvek na stravování zaměstnanců**

Jedna z prvních možností, která se nabízí majiteli společnosti, je sebrat zaměstnancům pohyblivou složku mzdy (prémii) ve výši 2 000 Kč měsíčně. Většina zaměstnanců by to sice krátkodobě byla ochotná tolerovat, ale touto cestou zaměstnavatel jít nechce, protože se bojí negativního působení na motivaci zaměstnanců. Snížení mezd striktně odmítá, proto bylo navrženo tuto pohyblivou složku nahradit příspěvkem na stravování. Konkrétně zavedením stravenek jako firemního bonusu.

Zaměstnancům byl návrh předložen jako soubor informací vysvětlujících, že o prémii nepřichází, pouze bude mít jinou formu. Důraz na zachování čistého příjmu nakonec zaměstnance přesvědčil a nikdo z nich tak nemá se zavedením a používáním bonusu ve formě stravenek problém.

Majiteli společnosti bylo naopak nutné vysvětlit, že je podstatné, jaká část příspěvku na stravování bude daňově uznatelná a jaká daňově neuznatelná. První podmínkou daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele je, že částka, kterou přispívá, nesmí překročit 55% hodnoty stravenky plus provize za její obstarání. Druhou podmínkou daňové uznatelnosti je, že částka hrazená zaměstnavatelem nepřesáhne 70% hodnoty stravného na pracovní cestu v délce 5-12 hodin. Nejvýhodnější jmenovitá hodnota stravenky pro zaměstnavatele pro rok 2020 proto bude 131 Kč. Stravenka v této hodnotě splňuje obě výše popsané podmínky s tím, že daňově uznatelná je částka 72,05 Kč. Daňově neuznatelná částka ze stravenky pro zaměstnavatele potom je 58,95 Kč. Tato částka, tedy 58,95 Kč bude strhávána v měsíčním vyúčtování mzdy zaměstnanci.

Fond pracovní doby za první kvartál roku 2020 je 64 pracovních dní. Pro zjednodušení budeme při výpočtu vycházet z předpokladu, že všichni zaměstnanci odpracovali 64 dní bez absence a každému z nich vznikl nárok na stravenku za všechny tyto dny. Dohromady bude za první kvartál zaměstnancům poskytnuto 1 216 kusů stravenek o celkové jmenovité hodnotě 159 296 Kč.

U patnácti zaměstnanců, kteří mají mzdu vypočtenou hodinovou sazbou, stravenky nahradí pohyblivou složku mzdy (původní prémii) ve výši 2 000 Kč měsíčně. U zaměstnanců vedoucích a samozřejmě také u majitele společnosti je příspěvek na stravování formou stravenek dalším bonusem nad rámec dosud vyplácené mzdy.

Mzdové náklady za první kvartál po zařazení stravenek do systému odměňování znázorňuje Tabulka 3.

**Tabulka 3: Mzdy za 1. čtvrtletí při zavedení stravenek**

Složka mzdy	Majitel	Vedoucí	Zaměstnanec	Celkem
Hrubá mzda	180 000	360 000	1 170 000	1 710 000
SP (24,8 %)	44 640	89 280	290 160	424 080
ZP (9 %)	16 200	32 400	105 300	153 900
<b>SHM</b>	<b>240 840</b>	<b>481 680</b>	<b>1 565 475</b>	<b>2 287 995</b>
Daň před slevou	36 135	72 360	235 350	343 845
Sleva na dani	6 210	18 630	93 150	117 990
Daň po slevě	29 925	53 730	142 200	225 855
SP (6,5 %)	11 700	23 400	76 050	111 150
ZP (4,5 %)	8 100	16 200	52 650	76 950
<b>Čistá mzda</b>	<b>130 275</b>	<b>266 670</b>	<b>899 100</b>	<b>1 296 045</b>



- 45% sražených zaměstnanci	3 773	11 318	56 592	71 683
K výplatě celkem	126 502	255 352	842 508	1 224 362
+ hodnota stravenek	8 384	25 152	125 760	159 296
<b>K výplatě + stravenky</b>	<b>134 886</b>	<b>280 504</b>	<b>968 268</b>	<b>1 383 658</b>

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

V porovnání s původním stavem v Tabulce 2 společnost ABC ušetří na odvodech na sociální a zdravotní pojištění za první kvartál 31 740 Kč. Z mezd zaměstnanců bude odvedeno státu na dani a institucím sociálního a zdravotního pojištění o 28 785 Kč méně. Celkové náklady na mzdy za první kvartál se firmě sníží o 125 640 Kč. Ovšem nepřímo se mzdové náklady navýší o částku, kterou musí firma vynaložit na nákup stravenek. Daňové náklady se tak firmě opět zvýší o 87 612,80 Kč za nákup stravenek. Celková úspora při poskytnutí stravenek zaměstnanců tak bude činit 38 027,20 Kč.

Nesmí se ale zapomenout na provizi, kterou si fakturuje společnost prodávající stravenky. Ta je podle Pokynu GFŘ-D-22 ze dne 6.2.2015 také daňově uznatelná, ale pouze do výše 55 % její celkové hodnoty. Díky této provizi se úspora opět sníží, i když již ne tak znatelně. Navíc by se dalo využít elektronickou stravenku, která poskytuje stejné výhody jako klasické stravenky. Rozdíl je v tom, že se zaměstnancům na kartu za každý měsíc dobije kredit, který mohou čerpat. Tato varianta je administrativně jednodušší, a i provize by proto mohla být nižší.

Dopad pro jednotlivé pracovníky se liší. Jak už bylo uvedeno výše, majitel společnosti nedostával v původním systému odměn prémie a jeho čistá mzda se s připočítanou hodnotou stravenek zvýší o 4 611 Kč za čtvrtletí. To samé čeká vedoucí pracovníky. I pro každého z nich se čistá mzda díky stravenkám zvýší za první kvartál o 4 611 Kč. U řadových zaměstnanců bude situace trochu jiná, protože ti stravenky dostanou namísto původně vyplácených peněžitých prémie. Řadový zaměstnanec tak získá navíc jen 270,20 Kč za každé čtvrtletí, ve kterém budou zaměstnavatelem poskytnuty stravenky.

#### **4.2.2 Příspěvky na penzijní a životní pojištění**

Další možností, jak snížit náklady firmy, je přispívat zaměstnancům na penzijní nebo (a) životní pojištění za předpokladu, že se se zaměstnancem dohodne snížení jeho hrubé mzdy o stanovenou část. Pokud by nedošlo ke snížení mzdy, nebyl by tento příspěvek pro firmu výhodný. Došlo by pouze ke změně na straně zaměstnance, kterému by se zvýšila hodnota získané odměny (benefitu).

Pro zaměstnance je zajímavá i navrhovaná varianta, kdy zaměstnavatel nabízí snížení hrubé mzdy. Výměnou za toto snížení získá zaměstnanec příspěvek ve stejné hodnotě. Avšak z příspěvku na rozdíl od hrubé mzdy nebude sraženo sociální ani zdravotní pojištění. Ve výsledku na tom tedy zaměstnanec z dlouhodobého hlediska vydělá také.

Zájem o tento návrh projevilo 5 řadových zaměstnanců, 1 vedoucí a rád by ho využil i majitel firmy. Zaměstnanci dostanou měsíční příspěvek 1 000 Kč, vedoucí 1 500 Kč a majitel firmy 3 000 Kč. Všichni výměnou za stejnou část hrubé mzdy na základě podepsaného dodatku k pracovní smlouvě. U zaměstnanců dojde ke snížení hrubé hodinové mzdy z původního výměru 150 Kč na 145 Kč.

Je vhodné ale zmínit, že s výše uvedeným snížením hodinové mzdy dochází i ke snížení průměrné náhrady mzdy. To se zaměstnancům projeví na výši náhrad za dovolenou, svátky a také na výši náhrad za prvních 14 dní nemoci apod.

Tabulka 4 znázorňuje dopady na čtvrtletní mzdu zaměstnance, který se rozhodne využít nabídky firmy a zvolí si variantu, kdy bude snížena hrubá mzda výměnou za příspěvek na penzijní a životní pojištění.

**Tabulka 4: Mzda zaměstnance za 1. čtvrtletí, kterému je poskytnutý příspěvek na penzijní a životní pojištění podle typu zařazení**

Složka mzdy	Majitel	Vedoucí	Zaměstnanec
Hrubá mzda	171 000	115 500	75 400
SP (24,8 %)	42 408	28 644	18 700
ZP (9 %)	15 390	10 395	6 786
<b>SHM</b>	<b>228 798</b>	<b>154 539</b>	<b>100 886</b>
Daň před slevou	34 335	23 220	15 150
Sleva na dani	6 210	6 210	6 210
Daň po slevě	28 125	17 010	8 940
SP (6,5 %)	11 115	7 509	4 902
ZP (4,5 %)	7 695	5 199	3 394
<b>Čistá mzda</b>	<b>124 065</b>	<b>85 782</b>	<b>58 164</b>
- 45% sražených zaměstnancům za stravenky	3 773	3 773	3 773
K výplatě celkem	120 292	82 009	54 391
+ hodnota stravenek	8 384	8 384	8 384
K výplatě + stravenky	128 676	90 393	62 775
+ příspěvky na penzijní a životní pojištění	9 000	4 500	3 000

<b>K výplatě + stravenky + příspěvek na penzijní a životní pojištění</b>	<b>137 676</b>	<b>94 893</b>	<b>65 775</b>
--	----------------	---------------	---------------

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

Příspěvky na penzijní a životní pojištění samozřejmě nejsou zaměstnancům vypláceny, ale jsou převáděny přímo na účet příslušné instituce. Tudíž zaměstnanec, díky poklesu hrubé mzdy o dohodnutou částku, opravdu obdrží v měsíční čisté mzdě méně, než kdyby mu příspěvky poskytnuty nebyly. Ovšem tito zaměstnanci si uvědomují, že se jim příspěvky ukládají na dobu, kdy budou tyto peníze potřebovat a že je vlastně neplatí z vyplacené čisté mzdy. A právě proto si zvolili příspěvky i přes pokles čisté měsíční mzdy.

Situace pro mzdy za všechny zaměstnance za první kvartál 2020 by při zařazení příspěvku zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění vypadala jako v Tabulce 5.

**Tabulka 5: Celkové mzdy za 1. čtvrtletí při poskytování příspěvků na penzijní a životní pojištění**

<b>Složka mzdy</b>	<b>Majitel</b>	<b>Vedoucí</b>	<b>Zaměstnanci</b>	<b>Celkem</b>
Hrubá mzda	171 000	355 500	1 159 000	1 685 500
+ prémie	0	0	90 000	90 000
SP (24,8 %)	42 408	88 164	309 755	440 327
ZP (9 %)	15 390	31 995	112 415	159 800
<b>SHM</b>	<b>228 798</b>	<b>475 659</b>	<b>1 671 185</b>	<b>2 375 642</b>
Daň před slevou	34 335	71 460	250 875	356 670
Sleva na dani	6 210	18 630	93 150	117 990
Daň po slevě	28 125	52 830	157 725	238 680
SP (6,5 %)	11 115	23 109	81 190	115 414
ZP (4,5 %)	7 695	15 999	56 215	79 909
<b>Čistá mzda</b>	<b>124 065</b>	<b>263 562</b>	<b>953 870</b>	<b>1 341 497</b>
+ příspěvky na penzijní a životní pojištění	9 000	4 500	15 000	28 500
<b>K výplatě + příspěvek na penzijní a životní pojištění</b>	<b>133 065</b>	<b>268 062</b>	<b>968 870</b>	<b>1 369 997</b>

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

Tabulka 5 je počítána za situace, kdy firma zaměstnancům poskytuje jediný benefit, a to je právě příspěvek na penzijní a životní pojištění. Částka, která se díky tomuto benefitu ušetří čtvrtletně na mzdách činí 37 993 Kč. Od toho je ale nutné odečíst příspěvky na penzijní a životní pojištění ve výši 28 500. Ve výsledku tedy náklady na mzdy za čtvrtletí klesly o 9 493 Kč oproti

situaci, kdy firma neposkytuje benefit žádný.

Tabulka 6 již vychází z předpokladu, že firma zavedla stravenky a poskytuje i příspěvek na penzijní a životní pojištění.

**Tabulka 6: Celkové mzdy za 1. čtvrtletí při poskytování stravenek a příspěvků na penzijní a životní pojištění**

Složka mzdy	Majitel	Vedoucí	Zaměstnanci	Celkem
Hrubá mzda	171 000	355 500	1 159 000	1 685 500
SP (24,8 %)	42 408	88 164	287 435	418 007
ZP (9 %)	15 390	31 995	104 315	151 700
<b>SHM</b>	<b>228 798</b>	<b>475 659</b>	<b>1 550 765</b>	<b>2 255 222</b>
Daň před slevou	34 335	71 460	233 025	338 820
Sleva na dani	6 210	18 630	93 150	117 990
Daň po slevě	28 125	52 830	139 875	220 830
SP (6,5 %)	11 115	23 109	75 340	109 564
ZP (4,5 %)	7 695	15 999	52 165	75 859
<b>Čistá mzda</b>	<b>124 065</b>	<b>263 562</b>	<b>891 620</b>	<b>1 279 247</b>
- 45% sražených zaměstnancům za stravenky	3 773	11 318	56 592	71 683
K výplatě celkem	120 292	252 244	835 028	1 207 564
+ hodnota stravenek	8 384	25 152	125 760	159 296
K výplatě + stravenky	128 676	277 396	960 788	1 366 860
+ příspěvky na penzijní a životní pojištění	9 000	4 500	15 000	28 500
<b>K výplatě + stravenky + příspěvek na penzijní a životní pojištění</b>	<b>137 676</b>	<b>281 896</b>	<b>975 788</b>	<b>1 395 360</b>

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

Při spojení těchto dvou benefitů, tedy zavedení stravenek a poskytování příspěvků na penzijní a životní pojištění, dělá úspora nákladů firmy dohromady 42 300,20 Kč. Tato úspora se skládá z úspor na mzdy ve výši 158 413 Kč, od které se ale musí odečíst náklady na stravenky ve výši 87 612,80 Kč a náklady na příspěvky na penzijní a životní pojištění ve výši 28 500 Kč.

Úspora vycházející z Tabulky 6 vychází o 5 219,80 Kč méně, než v součtu vychází využití těchto benefitů zvlášť. Je to způsobeno tím, že u zaměstnanců dojde k výše popsanému snížení hrubé hodinové mzdy z původního výměru 150 Kč na 145 Kč a tím dochází i ke snížení průměrné náhrady mzdy.

Daňová úspora na straně zaměstnance může být z dlouhodobého hlediska ještě větší, pokud se rozhodne na uvedené pojištění přispívat i on sám. Příspěvky na životní a penzijní pojištění jsou totiž za určitých podmínek odčitatelnou částkou od základu daně z příjmů fyzických osob. Aniž by to mělo jakýkoliv vliv na mzdové náklady společnosti, zaměstnanci mají možnost existující smlouvu využít i k soukromé daňové optimalizaci.

### 4.2.3 Příspěvek na dovolenou a rekreaci

Nepeněžní příspěvek na dovolenou a rekreaci sice v tomto případě nesníží mzdové náklady firmy, ale zaměstnanci by mohli využít až 20 000 Kč ročně bez toho, aniž by z této částky bylo cokoliv odvedeno státu. Majiteli firmy se líbí využití Flexi Pass Card, kdy by zaměstnancům místo vánočních prémie 10 000 Kč mohl dobít kredit na tuto kartu. Kartu mohou zaměstnanci použít v rámci široké škály partnerů, mezi které patří vše od lékáren, fitness center, přes relaxační služby, zážitky a nejrůznější pobyty až po restaurace.

Tyto prémie jsou sice vypláceny až ve mzdách za prosinec a neovlivní mzdové náklady za první kvartál, ale vzhledem k hledání různých úspor nákladů a dalšího využití zaměstnaneckých benefitů jsou v návrhu pro společnost ABC zahrnuty také.

Aby bylo možné srovnání, nejdříve je nutné analyzovat mzdy v prosinci přechozího roku. K tomu slouží Tabulka 7.

**Tabulka 7: Mzdy za prosinec 2019 při současné situaci**

Složka mzdy	Majitel	Vedoucí	Zaměstnanci	Celkem
Hrubá mzda	60 000	120 000	400 290	580 290
+ prémie	10 000	30 000	180 000	220 000
SP (24,8 %)	17 360	37 200	143 925	198 485
ZP (9 %)	6 300	13 500	52 230	72 030
<b>SHM</b>	<b>93 660</b>	<b>200 700</b>	<b>776 445</b>	<b>1 070 805</b>
Daň před slevou	14 055	30 105	116 550	160 710
Sleva na dani	2 070	6 210	31 050	39 330
Daň po slevě	11 985	23 895	85 500	121 380
SP (6,5 %)	4 550	9 750	37 725	52 025
ZP (4,5 %)	3 150	6 750	26 115	36 015
<b>Čistá mzda</b>	<b>50 315</b>	<b>109 605</b>	<b>430 950</b>	<b>590 870</b>

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

Za předpokladu, že struktura počtu zaměstnanců na jednotlivých pozicích se v průběhu roku

nezmění, by situace s využitím nepeněžního příspěvku na dovolenou a rekreaci v prosinci roku 2020 vypadala jako v Tabulce 8.

Při srovnání je třeba vzít v úvahu i rozdíl v pracovním fondu. Hrubá mzda zaměstnanců je v roce 2020 vyšší než v roce 2019, protože v pracovním fondu prosince 2020 je o jeden pracovní den více.

**Tabulka 8: Návrh mezd na prosinec 2020 při poskytnutí benefitů**

Složka mzdy	Majitel	Vedoucí	Zaměstnanci	Celkem
Hrubá mzda	57 000	118 500	409 400	584 900
SP (24,8 %)	14 136	29 388	101 535	145 059
ZP (9 %)	5 130	10 665	36 845	52 640
<b>SHM</b>	<b>76 266</b>	<b>158 553</b>	<b>547 780</b>	<b>782 599</b>
Daň před slevou	11 445	23 820	82 275	117 540
Sleva na dani	2 070	6 210	31 050	39 330
Daň po slevě	9 375	17 610	51 225	78 210
SP (6,5 %)	3 705	7 703	26 615	38 023
ZP (4,5 %)	2 565	5 333	18 425	26 323
<b>Čistá mzda</b>	<b>41 355</b>	<b>87 854</b>	<b>313 135</b>	<b>442 344</b>
- 45 % sražených zaměstnanci	1 238	3 714	18 569	23 521
K výplatě celkem	40 117	84 140	294 566	418 823
+ hodnota stravenek	2 751	8 253	41 265	52 269
<b>K výplatě + stravenky</b>	<b>42 868</b>	<b>92 393</b>	<b>335 831</b>	<b>471 092</b>
+ příspěvky na penzijní a životní pojištění	9 000	4 500	15 000	28 500
+ nepeněžní příspěvek	10 000	30 000	150 000	190 000
<b>K výplatě + stravenky + příspěvek na penzijní a životní pojištění + nepeněžní příspěvek</b>	<b>61 868</b>	<b>126 893</b>	<b>500 831</b>	<b>689 592</b>

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

V navrhované variantě v Tabulce 8 je již počítáno s tím, že zaměstnavatel nahradí původní peněžní bonus 2 000 Kč stravenkami, kterých bude například v měsíci, kde je 21 pracovních dní, potřeba pro 19 zaměstnanců 399 kusů. V návrhu mezd na prosinec 2020 je také počítáno s příspěvkem na penzijní a životní pojištění.

Tabulka 8 tak znázorňuje výsledek využití nepeněžního bonusu. Superhrubá mzda by se snížila o 288 206 Kč. K mzdovým nákladům se však musí připočítat náklady na stravenky ve výši 52 269 Kč a příspěvky na penzijní a životní pojištění ve výši 28 500 Kč. Tyto náklady jsou

daňově uznatelné a sníží úsporu na mzdách na 207 437. Dále se musí odečíst nepeněžní příspěvek na dovolenou a rekreaci ve výši 190 000 Kč, který je navíc pro firmu nedaňovým nákladem. Po započtení všech uvedených nákladů úspora na mzdách dělá za měsíc prosinec 17 437 Kč.

#### 4.2.4 Odstupné

Jednomu z vedoucích pracovníků bude k poslednímu březnu 2020 ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele z důvodu organizačních změn. Jeho pracovní pozice zcela zanikla z důvodu snížení poptávky po specifické práci programátora konkrétního systému. Jako kompenzaci za dobře odváděnou práci a vzhledem k možnosti navázání další spolupráce v budoucnu, až se zlepší ekonomická situace podniku, by mu zaměstnavatel rád vyplatil vyšší částku, než kterou činí zákonné odstupné. Zaměstnanec pracoval ve společnosti 1 rok a 7 měsíců.

V úvahu přichází dva způsoby, jak to udělat. Prvním je vyplacení mimořádných prémie. Druhým způsobem je navýšení částky odstupného nad zákonnou výši. Zaměstnanci díky odpracované době náleží zákonné odstupné ve výši dvojnásobného průměrného výdělku, který se vypočítává z uplynulého čtvrtletí. Z odstupného se neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Odvádí se pouze záloha na daň. To samé platí, i když se odstupné zvýší nad zákonem stanovenou částku. Výše odstupného za jeden měsíc je 39 527 Kč.

V Tabulce 9 jsou uvedeny pro názornou ukázkou 3 možnosti měsíční mzdy při ukončení pracovního poměru:

- 1. varianta – zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci jen to, co ze zákona musí
- 2. varianta – zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci zákonné odstupné, a navíc ještě částku ve výši průměrného odstupného za jeden měsíc ve formě prémie
- 3. varianta – zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci zákonné odstupné, a navíc částku ve výši odstupného za jeden měsíc ve formě odstupného nad rámec zákona

**Tabulka 9: Odstupné**

Složka mzdy	1. varianta	2. varianta	3. varianta
Hrubá mzda	40 000	40 000	40 000
+ Odstupné	79 054	79 054	118 581
+ Prémie	0	39 527	0
SP (24,8 %)	9 920	19 723	9 920

ZP (9 %)	3 600	7 158	3 600
SHM	132 574	185 462	172 101
Daň před slevou	19 890	29 172	27 177
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Daň po slevě	17 820	27 102	25 107
SP (6,5 %)	2 600	5 170	2 600
ZP (4,5 %)	1 800	3 579	1 800
Čistá mzda	96 834	122 730	129 074

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

Kvůli vyššímu základu pro výpočet daně, který přesáhl ve druhé a třetí variantě částku 139 340 Kč, se musí odvést i solidární daň, která činí 7 % z částky, která překračuje limit pro solidární zdanění.

Ve variantě 1 bylo zaměstnanci vyplaceno odstupné v zákonné výši, tj 79 054 Kč. S touto výší mzdy a samozřejmě i s výší odvodů s ní spojenou, musí zaměstnavatel počítat při ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost vždy. Varianta 1 je tedy výchozí situací.

Druhá varianta je nevýhodná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Z prémie se musí odvést zdravotní a sociální pojištění. Tím se samozřejmě zvýší i superhrubá mzda a tedy i daň. Z původní částky prémie 39 527 Kč, po odečtení odvodů na sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmů, bude zaměstnanci vyplaceno jen 25 896 Kč. To znamená, že 13 631 Kč (zhruba 33,5 %) z původně zamýšlené částky prémie se odvede státu a na pojištění. Proto tuto variantu nelze doporučit.

Naopak u třetí varianty, kdy je částka navíc vyplacena formou odstupného nad rámec zákona dostane zaměstnanec z původní částky vyplaceno 32 240 Kč. Protože jediné, co se z odstupného odvádí, je daň.

Zaměstnavatel by měl ale zvážit možnost, že by zaměstnanci nevyplatil nic navíc. Sice tím nejspíš zanikne možnost navázání další budoucí spolupráce se zaměstnancem, ale ve firmě je několik dalších nadějných zaměstnanců, kteří by se na vedoucí pozici mohli časem zapracovat a zvládnout ji stejně, ne-li ještě lépe než zaměstnanec, se kterým byl ukončen pracovní poměr. Pro zaměstnavatele by toto rozhodnutí bylo v současné ekonomické situaci nejméně výhodnější. Znamenalo by to úsporu na mzdách za březen o 39 527 Kč.



#### 4.2.5 Homeoffice - práce mimo kancelář

Druhý z vedoucích pracovníků se z osobních důvodů bude stěhovat přes 300 km od města, ve kterém má firma kancelář. Vystala otázka, jestli zůstane zaměstnán nebo si bude hledat práci v místě bydliště. Jeho pracovní pozice umožňuje většinu času pracovat z domova, ale zejména u větších zakázek je zapotřebí, aby se sešel celý tým a spolupracoval spolu. Majitel firmy by si tohoto zaměstnance velmi rád udržel a je ochotný mu poskytnout nějaké benefity, aby se zaměstnanci dojíždění do kanceláře na 1-2 dny v týdnu vyplatilo. Dalším důvodem, proč si ho chce udržet, je možnost získání nových klientů v místě nového bydliště zaměstnance, protože by s nimi mohl chodit na schůzky. Zaměstnanec čeká na nabídku od zaměstnavatele a pokud se mu nebude zamlouvat, bude si hledat jinou práci.

Možnost, která by alespoň z části pokryla náklady zaměstnanci a zároveň by pro firmu nebyla moc velkou přítěží je poskytnutí přechodného ubytování v místě výkonu práce. V okolí kanceláře je několik penzionů, přičemž cena za ubytování pro jednu osobu za noc se pohybuje okolo 400 Kč.

Dalším bodem, který zaměstnanec řeší, jsou náklady za benzín a opotřebení vlastního vozidla, popřípadě náklady na cestu vlakem. Vzhledem k tomu, že místem výkonu práce by byla dvě pravidelná pracoviště, není možné vyplácet zaměstnanci cestovné. Proto zaměstnavatel zvažuje možnost poskytnout zaměstnanci firemní vozidlo i pro osobní účely. Zároveň by tím byly vyřešeny i cesty zaměstnance za novými klienty v místě jeho bydliště. Zaměstnanci by tak odpadlo placení jízdného a zároveň by získal příjemný benefit v možnosti využití osobního automobilu.

V Tabulce 10 jsou uvedeny tři možnosti toho, jak by vypadala mzda zaměstnance:

- 1. varianta – současná mzda jako výchozí stav
- 2. varianta – zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepeněžitý příjem v podobě příspěvku na přechodné ubytování ve výši maximálně 3 500 Kč měsíčně a měsíční prémie 5 000 Kč
- 3. varianta – zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepeněžitý příjem v podobě příspěvku na přechodné ubytování ve výši maximálně 3 500 Kč měsíčně a firemní vozidlo i pro soukromé účely (pořizovací cena vozidla byla 287 000 Kč)

**Tabulka 10: Varianty benefitů při práci z domova**

<b>Složka mzdy</b>	<b>1. varianta</b>	<b>2. varianta</b>	<b>3. varianta</b>
Hrubá mzda	40 000	40 000	40 000
+ Prémie	0	5 000	0
+ Automobil	0	0	2 870
SP (24,8 %)	9 920	11 160	10 632
ZP (9 %)	3 600	4 050	3 858
<b>SHM</b>	<b>53 520</b>	<b>60 210</b>	<b>57 360</b>
Daň před slevou	8 040	9 045	8 610
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Daň po slevě	5 970	6 975	6 540
SP (6,5 %)	2 600	2 925	2 787
ZP (4,5 %)	1 800	2 025	1 930
<b>Čistá mzda</b>	<b>29 630</b>	<b>33 075</b>	<b>28 743</b>
+ příspěvek na přechodné ubytování (v nepeněžní podobě)	0	3 500	3 500

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

Pokud zaměstnavatel bude zaměstnanci poskytovat příspěvek na přechodné ubytování do výše 3 500 Kč v nepeněžité podobě, tak je tento zaměstnanecký bonus osvobozený od daně a neodvádí se z něj sociální a zdravotní pojištění. Navíc je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Naproti tomu prémie, kterou zaměstnanec vyžaduje jako náhradu za pokrytí výdajů spojených s dopravou do zaměstnání, samozřejmě navýší daň i odvody na sociální a zdravotní pojištění. Čistá mzda je v tomto případě uvedena bez příspěvku na ubytování, protože částku 3 500 Kč by vyplatil zaměstnavatel přímo penzionu. Z prémie 5 000 Kč zaměstnanci díky odvodům zbude 3 445 Kč.

Třetí varianta znázorňuje situaci, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci k dispozici firemní automobil a zaměstnanec ho může využívat i pro soukromé účely. Díky tomu, že pořizovací cena auta byla 287 000 Kč bude do základu pro výpočet daně a sociální a zdravotního pojištění vstupovat o 2 130 Kč méně, než v případě prémie 5 000 Kč. Což ve výsledku znamená úsporu pro firmu 2 850 Kč v nákladech na mzdy. Na druhou stranu ale stoupnou náklady na provoz automobilu.

Zde je zapotřebí, aby se zaměstnavatel dohodnul se zaměstnancem na tom, co mu bude nejvíce vyhovovat. Tedy pokud vůbec některá z nabídek bude pro zaměstnance dostatečně zajímavá, aby zůstal ve stávajícím zaměstnání. A zaměstnavatel musí zvážit, zda se mu vyplatí udržet si zaměstnance i za cenu vyšších nákladů.

Majitel společnosti si dobře uvědomuje odchod druhého vedoucího pracovníka a doufá, že zaměstnanec na tuto variantu přistoupí. Kromě již uvedených výhod chce zaměstnavatel práci z domova otestovat i to, jak se reálně změní výkonnost pracovníka. Jak bylo uvedeno v popisu situace v úvodu praktické části práce, společnost ABC má velmi omezené možnosti, co se týká úspor.

Byly vytyčeny pouze 2 základní oblasti, kde je možné snížit náklady. Jsou to investice do dlouhodobého majetku a mzdové náklady. S prací z domova ale úzce souvisí další zajímavá možnost – přesunout větší část zaměstnanců na práci z domova a zvolit jako sídlo společnosti menší prostory. Nájemné a provoz kanceláří totiž představuje další velkou fixní nákladovou položku, se kterou za stávající situace nelze nic udělat.

Zaměstnavatel je sice k výsledkům práce z domova spíše skeptický ale z dlouhodobého hlediska se mu nápad s omezením provozních nákladů zamlouvá. Proto se začal zajímat také o elektronické nástroje vhodné k zajištění spolupráce on-line.

Základní úvaha tedy je další snížení nákladů zejména na provoz služebního vozidla jako důsledek omezení počtu služebních cest do sídla společnosti. Jako zajímavá alternativa se nabízí software pro pořádání video konferencí a konferenčních hovorů. Protože se firma ABC zaměřuje na tvorbu webových stránek a její zaměstnanci jsou technicky zdatní, můžeme tedy předpokládat, že instalace a zvládnutí takového softwaru by nepředstavovalo žádný problém nebo zvýšené náklady například na instalaci a proškolení.

#### **4.2.6 Opotřebení vlastního vybavení zaměstnanců**

Při zakoupení nového firemního notebooku, mobilního telefonu či jiného vybavení mají zaměstnanci nárok navrhnout konkrétní značku či přímo typ přístroje, který by se jim líbil a vyhovoval jim. Následně je na vedoucím pracovníkovi, jestli jejich žádosti vyhoví přímo, nebo u významných investic předloží návrh majiteli společnosti a ten nákup schválí, nebo se rozhodne zakoupit jiné vybavení, které je podle jeho názoru pro práci dostačující. Samozřejmě existuje finanční limit pořizovací ceny a období, na které by zaměstnancům toto zařízení mělo pro práci vydržet. Při poškození svěřeného vybavení zaměstnanci nesou odpovědnost a na případné opravě se finančně podílejí.

Někteří ze zaměstnanců by dokázali ocenit výkonné firemní notebooky i při využití v jejich osobním životě, neboť se i při běžném, soukromém užívání málokdy spokojí s tuctovými, méně

výkonnějšími a levnějšími počítači/mobily. Majitel firmy ale není nadšený z představy, že zaměstnanci drahé firemní vybavení využívají k hraní počítačových her a tím zkracují jeho životnost.

Zde se nabízí možnost, jak zaměstnancům dopřát luxus kvalitních notebooků, podle vlastního výběru, které budou moci využívat libovolně pro soukromé účely s tím, že dostanou od zaměstnavatele na toto zařízení „přidáno“. Tou možností je poskytování náhrady za opotřebení vlastního vybavení. V praxi by to fungovalo tak, že zaměstnanec si na své náklady koupí notebook nebo třeba mobilní telefon a zaměstnavatel mu bude postupně ve mzdě vyplácet náhrady za opotřebení této techniky v rozsahu, v jakém bude využíván pro potřeby zaměstnavatele.

Zaměstnavatel by musel vytvořit interní směrnici, ze které by bylo jasné, na jaké vybavení by se tento benefit vztahoval, jakou výši náhrady zaměstnavatel poskytne a jakým způsobem se bude výše náhrady určovat. Případně je možné to sjednat individuálně ve smlouvě s příslušným zaměstnancem.

Pro zaměstnavatele by poskytování náhrady znamenalo nižší odpisy dlouhodobého majetku, protože v majetku firmy by bylo méně majetku. Sice by se zvýšily mzdové náklady o poskytnuté náhrady, ale vzhledem k tomu, že se z náhrad neodvádí sociální ani zdravotní pojištění a jsou daňově uznatelným nákladem, by se firmě roční náklady určitě snížily.

U zaměstnance je náhrada za opotřebení vlastního vybavení osvobozena od daně a stejně jako u zaměstnavatele nevstupuje do základů pro výpočet odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Nevýhodou pro zaměstnance jsou vysoké pořizovací náklady na vybavení. Na druhou stranu je velice pravděpodobné, že by si sám takto drahé zařízení koupil, tudíž mu „příspěvek“ od zaměstnavatele časem nahradí alespoň část těchto vysokých výdajů.

#### **4.2.7 Vzdělávání zaměstnanců**

Někteří (nejen) z mladších zaměstnanců občas mluví o tom, že by si rádi dodělali vysokou školu či specializované kurzy s mezinárodní certifikací a zajímalo je, zda je možné získat od zaměstnavatele nějaký příspěvek na školné, učebnice apod.

Takovým zaměstnancům by firma mohla poskytovat motivační příspěvek, který je v případě vysoké školy až do výše 10 000 Kč měsíčně (120 000 Kč ročně) pro firmu daňově uznatelným

nákladem. Navíc při jeho poskytnutí se musí zaměstnanec upsat, že bude pro zaměstnavatele po určitou dobu po dokončení školy pracovat, což v současné situaci představuje zajímavou možnost, jak si zaměstnance zavázat, a navíc přímo uvnitř firmy vybudovat tým specialistů.

Navíc při nedodržení podmínky zachování pracovního poměru musí poskytnutý příspěvek zaměstnanec zcela nebo zčásti vrátit. Pro firmu tedy tato investice nepředstavuje riziko, nemusí se bát, že zaměstnanec benefitu využije ke zvýšení své vlastní odbornosti a následně společnost ABC opustí.

Nevýhodou tohoto typu motivačního příspěvku ale je, že vstupuje do základu pro výpočet sociálního a zdravotního i do základu pro výpočet daně. U zaměstnanců, kteří pracují na hlavní pracovní poměr se z hlediska zdanění tedy chová stejným způsobem jako například prémie. Pokud by student ve firmě zatím nepracoval, nebo pracuje jen na dohodu o provedení práce a výše jeho mzdy v součtu s motivačním příspěvkem nepřesáhne 10 000 Kč, tak by motivační příspěvek nepodléhal zdanění ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

V současné situaci, kdy se firma snaží snížit náklady, nelze tento benefit doporučit, protože jeho finanční náročnost přesahuje potřebu uvázat si zaměstnance k další spolupráci.

Pokud by firma poskytla zaměstnancům příspěvek na vzdělávání na vysoké škole ve formě nepeněžního plnění, pak by tento příspěvek nepodléhal odvodům na sociální a zdravotní pojištění ani zdanění. Ale stále by šlo o další vynaložené náklady, které si firma v tuto chvíli dovolit nemůže.

Pokud si některý ze zaměstnanců potřebuje v současné době prohloubit znalosti v určitém oboru nebo se naučit ovládat novou techniku, tak by bylo nejvhodnější zaplatit mu jen nějaký kurz, který se danou problematikou zabývá. Pokud firma zaplatí zaměstnanci tento kurz přímo, pak tato platba splňuje formu nepeněžního plnění, pro firmu se jedná o daňově uznatelný náklad a pro zaměstnavatele ani zaměstnance z ní neplynou žádné odvody. Sice to stále zvýší náklady, ale v podstatně menší míře, než kdyby firma hradila celé školné.

#### **4.2.8 Sick days**

Pokud by zaměstnavatel chtěl svým zaměstnancům dopřát nějaký další benefit, který by neměl velký vliv na finanční situaci podniku, může zavést tzv. Sick days.

Největší nevýhodou tohoto benefitu pro firmu je ten, že zaměstnanec nebude přítomný v práci

a nebude vykonávat činnost. Na druhou stranu zaměstnanec, kterému není dobře, ale nechce jít k lékaři pro neschopenku, stejně nebude vykonávat svou práci na 100 % a pravděpodobně se mu zvýší i chybovost. Drobnou nevýhodou může být také to, že Sick days jsou vypláceny jako náhrada mzdy, která bývá o něco vyšší, než je zaměstnancova normální hrubá mzda. Nicméně v případě firmy ABC, kdy jsou benefity v peněžní formě (prémie a odměny) omezeny na minimum, se základ pro výpočet průměrné náhrady mzdy nemá téměř o co navýšit. A tím se tedy ani nijak výrazně nenavýší náklady zaměstnavatele.

Pro zaměstnance však může být tento benefit v případě krátkodobé nemoci neocenitelný. Získá díky němu pár dní, kdy se může vyležet z nejhorsího bez toho, aniž by musel jít k lékaři a žádat o pracovní neschopnost. Taktéž dostane 100 % své mzdy (nebo i mírně více díky zmíněnému průměru pro výpočet náhrady), a ne jenom náhradu mzdy za nemoc ve výši 60 % průměrného výdělku. Poslední možností pro zaměstnance, jak nemuset do práce, a přitom dostat svoji mzdu, je vybrat si dovolenou. Může se ale také stát, že při vybrání neočekávané dovolené mu potom nebude zbývající dovolená stačit například na již naplánovanou dovolenou s rodinou a bude si muset vzít neplacené volno. A u neplaceného volna, jak již název napovídá, nenáleží zaměstnanci žádná náhrada mzdy.

### **4.3 Rozbor navržených změn systému odměňování a jejich dopadů na společnost ABC**

Výsledný návrh zaměstnaneckých benefitů z původně zamýšlených vyřadil vzdělávání. Pro okamžité nasazení také není relevantní opotřebení vlastního vybavení, protože stávající vybavení je dostačující a není třeba žádné nové investice provádět. Náhrada opotřebení vlastního vybavení bude možné použít až v delším časovém horizontu. Dalším benefitem, který nebude aktuálně použitý, je odstupné nad rámec zákonného limitu u vedoucího pracovníka končícího pracovní poměr.

Okamžitě nasazený budou plošné celofiremní příspěvky na stravování formou stravenek, příspěvky na penzijní a životní pojištění u pěti zaměstnanců, jednoho vedoucího a také majitele firmy. Zařazen bude příspěvek na dovolenou a rekreaci. První využití Flexi Pass Card však proběhne až v prosinci jako náhrada původní jednorázové vánoční prémie a tak neovlivní kritické období prvního kvartálu, ve kterém měla být zajištěna co největší úspora mzdových nákladů.

Vedoucí pracovník, který se stěhuje mimo aktuální lokalitu sídla firmy, souhlasil s nabídkou firmy a zůstane nadále zaměstnancem firmy. Se zaměstnavatelem se dohodli na poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely v kombinaci s homeoffice a příspěvkem na ubytování. Byla mu ovšem také upravena jeho pracovní pozice a již neplní funkci vedoucího pracovníka. Nicméně výše jeho mzdy zůstává, kromě dohodnutých benefitů, beze změny. Hlavní náplní práce pro něj nyní bude kontaktovat nové potenciální klienty v místě svého nového bydliště a s trochou štěstí a šikovnosti se mu povede získat pro firmu nové zakázky, na kterých poté bude pracovat ve spolupráci s ostatními kolegy.

### **4.3.1 Vliv na náklady zaměstnavatele**

Díky prvnímu opatření, tedy zavedení stravenek, se čtvrtletní náklady firmy sníží celkem o 38 027,20 Kč. V této částce je zahrnuto snížení přímých mzdových nákladů, ale je také již ponížena o pořizovací cenu stravenek. V budoucnu bude navíc ponížena o provizi, u které zatím není známá její přesná výše, proto do výpočtů nebude zahrnuta.

Dalším benefitem, který poníží náklady firmy, je poskytnutí penzijního a životního pojištění. Využití tohoto benefitu přinese firmě úspory ve výši 9 493 Kč za čtvrtletí.

Zavedení těchto dvou benefitů tak představuje celkovou úsporu pro firmu ve výši 42 300,20 Kč za první čtvrtletí.

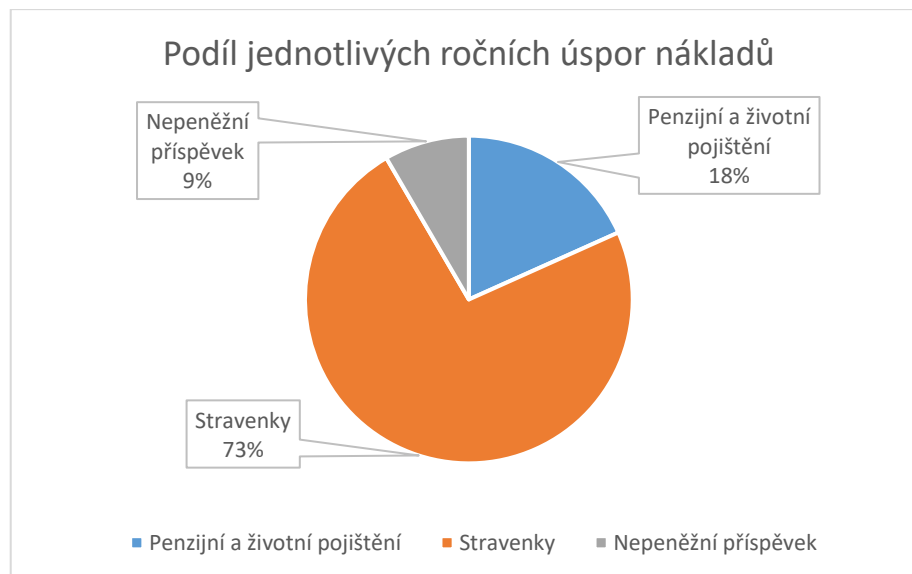
Dále je možné zvážit i zavedení Flexi karty, což představuje úsporu ve výši 17 437 Kč. Rozbor úspory je dobře vidět v Tabulce 7 a Tabulce 8.

Při (velmi zjednodušeném) předpokladu, že mzdy jsou ve všech kvartálech stejné, by roční úspora na mzdách při využití těchto tří benefitů činila dohromady 207 517,80 Kč. Tato suma bohužel při původních nákladech za čtvrtletí ve výši 2 413 635 Kč a jejich (opět velmi zjednodušeném) přepočtu na roční náklady ve výši 9 654 540 Kč, představuje fakticky v absolutních číslech sice poměrně zajímavou částku, v přepočtu jsou však 2,15 % bohužel spíše zanedbatelným snížením celkových mzdových nákladů.

Získanou úsporu je také možné analyzovat i z hlediska jejího složení, jak je vidět v Grafu 1. Největší podíl na úsporách představuje zavedení stravenek. Tento benefit firmě přinesl úsporu 152 108,80 Kč, což představuje 73 % z celkové roční úspory. Naopak jako nejméně zajímavý se zdá být z hlediska objemu úspor využití nepeněžitých příspěvků na dovolenou a rekreaci,

který představuje pouze 9 % z celkového objemu uspořené částky.

**Graf 1: Podíl jednotlivých ročních úspor nákladů**



Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

Díky pohledu na složení úspory je totiž možné uvažovat o dalších návazných, především administrativních, nákladech spojených se zavedením a realizací benefitů. Jinými slovy by měl při rozhodování o tom, které z návrhů budou přijaty, zaměstnavatel porovnat, zda úspora z daného benefitu vůbec pokryje zvýšené administrativní náklady s benefitem spojené.

#### 4.3.2 Změny ve mzdě pro jednotlivé pracovní pozice

V následujících třech tabulkách je znázorněné použití benefitů tak, jak jejich využití ovlivní mzdu na jednotlivých pracovních pozicích. Pracovní fond je 168 hodin. V druhém sloupci je vždy znázorněn výpočet mzdy za původních mzdových podmínek, před využitím benefitů. To samé platí i pro sloupeček „původní mzda roční“, kde je uveden přepočtený výpočet mzdy za původních podmínek za 12 měsíců. V třetím a pátém sloupci je znázorněn rozpad měsíčních a ročních mzdových nákladů po zavedení zaměstnaneckých benefitů, tedy po zavedení stravenek a příspěvku na penzijní a životní pojištění na měsíční bázi. V ročních mzdových nákladech se navíc projeví nepeněžní příspěvek na dovolenou a rekreaci ve výši 10 000 Kč vyplacený v prosinci.

V Tabulce 11 je vidět vliv benefitů na mzdu majitele firmy. Díky výši jeho mzdy budou rozdíly před zavedením benefitů a po jejich zavedení nejvyšší. Oproti původnímu stavu, kdy se nepoužívaly benefity, přijde v hrubé mzdě o 3 000 Kč měsíčně, ale ve výsledku si polepší



o 2 443 Kč.

Majitel také ale počítá s variantou, že v případě nouze bude jeho mzda první, která se z úsporných důvodů poníží.

**Tabulka 11: Změny ve mzdě pro majitele**

Složka mzdy	Původní mzdové podmínky	Měsíční mzda po zavedení změn	Původní mzda roční	Roční mzda po zavedení změn
Hrubá mzda	60 000	57 000	730 000	684 000
Daň po slevě	9 975	9 375	121 710	112 500
SP (6,5 %)	3 900	3 705	47 450	44 460
ZP (4,5 %)	2 700	2 565	32 850	30 780
<b>Čistá mzda</b>	<b>43 425</b>	<b>41 355</b>	<b>527 990</b>	<b>496 260</b>
- 45 % sražených zaměstnanci		1 238		14 856
K výplatě celkem		40 117		481 404
+ hodnota stravenek		2 751		33 012
+ příspěvek na penzijní a životní pojištění		3 000		36 000
<b>K výplatě + stravenky + příspěvek na penzijní a životní pojištění</b>		<b>45 868</b>		<b>550 416</b>
+ nepeněžní příspěvek				10 000
<b>K výplatě + stravenky + příspěvek na penzijní a životní pojištění + nepeněžní příspěvek</b>				<b>560 416</b>

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

U pracovníků na vedoucích pozicích již není výhoda benefitů tak výrazná jako u majitele firmy, nicméně i oni si díky nim polepší, a to jak v měsíční mzdě, tak i v roční. Měsíční hrubá mzda se sníží o částku, která tvoří příspěvek na penzijní a životní pojištění, tedy o 1 500 Kč. Částka, o kterou si měsíčně díky využití benefitů vylepší celkový čistý příjem je 2 443 Kč.

**Tabulka 12: Změny ve mzdě pro vedoucí pracovníky**

Složka mzdy	Původní měsíční situace	Nová měsíční situace	Původní roční situace	Nová roční situace
Hrubá mzda	40 000	38 500	490 000	462 000
Daň po slevě	5 970	5 670	73 635	68 040
SP (6,5 %)	2 600	2 503	31 850	30 036
ZP (4,5 %)	1 800	1 733	22 050	20 796

<b>Čistá mzda</b>	<b>29 630</b>	<b>28 594</b>	<b>362 465</b>	<b>343 128</b>
- 45 % sražených zaměstnanci		1 238		14 856
K výplatě celkem		27 356		328 272
+ hodnota stravenek		2 751		33 012
+ příspěvek na penzijní a životní pojištění		1 500		18 000
<b>K výplatě + stravenky + příspěvek na penzijní a životní pojištění</b>		<b>31 607</b>		<b>379 284</b>
+ nepeněžní příspěvek				10 000
<b>K výplatě + stravenky + příspěvek na penzijní a životní pojištění + nepeněžní příspěvek</b>				<b>389 284</b>

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

U řadového zaměstnance je v Tabulce 13 měsíční mzda počítána za 21 odpracovaných dní. Po využití benefitů se počítá s tím, že místo měsíční prémie ve výši 2 000 Kč mu jsou poskytnuty stravenky a jeho hrubá mzda se kvůli příspěvku na penzijní a životní pojištění snížila z původních 150 Kč na 145 Kč za hodinu.

Právě zaměstnanec na této pracovní pozici, díky své nižší mzdě a výměně stravenek za prémie, bude mít měsíční mzdu nižší, než jakou dostával před zavedením benefitů. Navzdory tomu nepeněžní příspěvek na dovolenou a rekreaci tento pokles mzdy v ročním úhrnu vyrovná, a zaměstnanec dostane o 902 Kč více, než kdyby benefity využity nebyly.

**Tabulka 13: Změny ve mzdě pro řadového zaměstnance**

Složka mzdy	Původní měsíční situace	Nová měsíční situace	Původní roční situace	Nová roční situace
Hrubá mzda	27 200	24 360	336 400	292 320
Daň po slevě	3 390	2 820	42 690	33 840
SP (6,5 %)	1 768	1 584	21 866	19 008
ZP (4,5 %)	1 224	1 097	15 138	13 164
<b>Čistá mzda</b>	<b>20 818</b>	<b>18 859</b>	<b>256 706</b>	<b>226 308</b>
- 45 % sražených zaměstnanci		1 238		14 856
K výplatě celkem		17 621		211 452
+ hodnota stravenek		2 751		33 012
+ příspěvek na penzijní a životní pojištění		1 000		12 000
<b>K výplatě + stravenky + příspěvek na penzijní a životní</b>		<b>21 372</b>		<b>256 464</b>

<b>pojištění</b>				
+ nepeněžní příspěvek				10 000
<b>K výplatě + stravenky + příspěvek na penzijní a životní pojištění + nepeněžní příspěvek</b>				<b>266 464</b>

Zdroj: Vlastní práce autora na základě podkladů ze společnosti ABC

Závěrem lze tedy říct, že využití vhodných zaměstnaneckých benefitů má pro zaměstnance z dlouhodobého hlediska výhodu spočívající v tom, že ze své hrubé mzdy dostanou více peněz, než kdyby benefity využity nebyly a odměny dostali ve formě prémie nebo jiných vyplacených finančních bonusů.

Musí se také ale brát v úvahu jisté nevýhody, které některé benefity zaměstnancům přinesou. Většina benefitů, které jsou pro zaměstnavatele výhodné, nevstupují do hrubé mzdy a tím pádem snižují průměrné náhrady mzdy, které by zaměstnanec dostal jako náhrady za dovolenou, nemoc apod. Také při současném systému starobních důchodů snižují částku, ze které bude jednou zaměstnanci vypočítáván důchod. Tato částka je výrazná hlavně u majitele, u kterého se roční hrubá mzda po zavedení benefitů sníží o 46 000 Kč.

Nevýhodou všech provedených propočtů a předpokladů úspor je to, že při využití hodinové mzdy se mzda může každý měsíc lišit. To samé by platilo, pokud by si zaměstnanec vybral dovolenou nebo onemocněl. Celkově jde nakonec vždy jen o orientační propočty, které mají pomoci správně rozhodnout o zavedených změnách v systému odměňování.

### 4.3.3 Sekundární náklady

V rámci navržených změn systému odměňování by bylo vhodné uvést také na první pohled méně zřejmé náklady nebo naopak úspory, které budou změnu systému doprovázet.

Sekundární náklady představují například zvýšenou administrativu spojenou se zpracováním mzdové agendy. Ta spočívá zejména v prvotním zpracování interních směrnic, stanovení limitů a pravidel pro nové benefity a bonusy. Pro firmu, která má téměř dvacet zaměstnanců ve třech úrovních zařazení také vzniknou náklady na interní komunikaci změn.

Všichni zaměstnanci musí být o změnách řádně informováni a zejména vedoucí by měli věnovat čas tomu, aby se ujistili, že první výplatní pásce zaměstnanec porozumí. Je třeba také počítat s tím, že některé bonusy budou vyplaceny a čerpány zaměstnanci, kteří odejdou dříve,

než se projeví pozitivní motivační vliv bonusu.

Sekundární úspory bude složitější sledovat, ale měřitelná bude například docházka. Změny v benefitech by totiž v ideálním případě měly mít vliv na zdraví zaměstnanců. Měl by se zvýšit počet odpracovaných dnů. Snížit by se měla díky odpočinku teoreticky také chybovost při výkonu zaměstnání, ačkoliv v daném oboru zřejmě nebude měřitelná tak snadno, jako by tomu bylo například u pásové výroby nebo v jiném výrobním segmentu.

#### **4.3.4 Vliv navržených změn nad rámec tvrdých dat**

Kromě finančního přínosu je třeba si uvědomit, zda stále systém odměňování a benefitů plní jeho původní a základní účel. Při změně systému v navrženém rozsahu je třeba si klást i další otázky. Jaký vliv bude mít navržený systém na motivaci a výkon zaměstnanců? Posílí systém firemní kulturu? Přijmou zaměstnanci všechny změny pozitivně? Zlepší se nálada a týmový duch ve společnosti ABC? Jak budou zaměstnanci vnímat své ohodnocení v čase?

Je důležité tyto parametry nepodcenit i přes to, nebo právě proto, že není lehké je měřit. Není cílem této bakalářské práce rozebrat spokojenost zaměstnanců, avšak systém firemních benefitů spokojenost zaměstnanců přímo ovlivňuje. V rámci zachování komplexního přístupu k navrženým změnám je tedy třeba alespoň zmínit možnost osobních pohovorů se zaměstnanci nebo zpracování dotazníků spokojenosti či hodnocení v rámci společnosti.

## 5 ZÁVĚR

Během dokončování bakalářské práce došlo v celosvětovém měřítku k něčemu, s čím vlastně současná generace nemá zkušenost. Pandemie koronaviru Covid-19 otřásla světovou ekonomikou, finančními trhy i samotným přesvědčením a přístupem jednotlivých státních uskupení. Výsledkem této situace jsou v České republice vládní opatření, která ochromila samotné občany i celá podnikatelská a zpracovatelská odvětví.

To, jakým způsobem nyní firmy v soukromém sektoru reagují na vzniklé problémy, odráží mimo jiné to, jak dalece byly připraveny na problémy. Ne nadarmo se říká, že v době ekonomického růstu a prosperity může podnikat každý, kdo má ... na to chuť. Po několika úspěšných letech majitelé a manažeři zapomněli na tvorbu rezerv, na práci s nákladovými položkami. Trendem byl prodej, on-line marketing, velké reklamní kampaně a využívání obrovské kupní síly tíhnoucí ke konzumnímu způsobu uvažování.

Další, ani ne snad trend, ale spíše nepříjemnost posledních řekněme 2-3 let byla minimální nezaměstnanost a s ní spojený přetlak na trhu práce. Žalostný nedostatek kvalifikované pracovní síly, ale i manuálních pracovníků ve výrobě či zemědělství vedl k obrovskému tlaku na mzdové podmínky. Mzdy se tak staly donekonečna skloňovanou nákladovou položkou, se kterou však nebylo potřeba pracovat díky stálému růstu ekonomik.

Dnes se ukazuje, jak zda a případně do jaké hloubky jsou majitelé těchto společností schopni pracovat s náklady i s lidmi. Zda si pracovníky udrží i za cenu snižování mzdových nákladů. S oběma těmito parametry, jak bylo v bakalářské práci dostatečně demonstrováno, lze pracovat také s pomocí zaměstnaneckých benefitů.

Správné nastavení zaměstnaneckých benefitů může v dlouhodobém měřítku představovat významný nástroj řízení podnikových financí i lidských zdrojů. Finanční přínos se může zdát nevýznamný, ale pokud vyjdeme z toho, že možná úspora představuje přibližně 2,15 % ročních mzdových nákladů, je s podivem, jak málo středních a malých společností se zaměstnaneckými benefity pracuje.

Důvodem může být i to, že neexistuje univerzální řešení. Práce mimo jiné prokázala i to, že každá forma zaměstnaneckého benefitu je specifická a její přínos pro firmu může být zcela odlišný například podle velikosti firmy, počtu zaměstnanců, výše základní hrubé mzdy a typu odměňování, a v neposlední řadě i podle toho, jak ji konkrétní zaměstnanci přijmou.

Se zaměstnaneckými benefity nelze zacházet univerzálním způsobem a je důležité je stále vnímat jako součást managementu lidských zdrojů ve firmě. Zavádění změn tedy musí probíhat citlivě s ohledem na to, do jakých podmínek je změna implementována.

Až při správném pochopení z pohledu majitelů a jednatelů společností se z této opomíjené složky daňové optimalizace stává plnohodnotný nástroj řízení přinášející úsporu na straně jedné, a spokojenost s vyplacenou mzdou na straně druhé.

## 6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2009. *Odměňování pracovníků*. Přeložil Josef Koubek. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 264 s. ISBN 978-80-7598-362-6.

NELSON, Bob, 2012. *1501 Ways to Reward Employees*. New York: Workman Publishing, 576 s. ISBN 978-0-7611-6878-2.

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, Bořivoj et. al., 2019. *Abeceda mzdové účetní*. 29. vyd. Olomouc: ANAG, 640 s. ISBN 978-80-7554-189-5.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

TRUHLÁŘOVÁ, Martina, 2017. Daňová uznatelnost motivačního příspěvku. In: portál.POHODA.cz [online]. Jihlava: STORMWARE, posl. akt. 12.7.2017 [cit. 2019-12-14]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/danova-uznatelnost-motivacniho-prispevku-pro-stude/>

## 7 SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1: Mzdy na jednoho zaměstnance za leden 2020 podle typu zařazení .....	29
Tabulka 2: Současný stav mezd za 1. čtvrtletí 2020.....	30
Tabulka 3: Mzdy za 1. čtvrtletí při zavedení stravenek.....	32
Tabulka 4: Mzda zaměstnance za 1. čtvrtletí, kterému je poskytnutý příspěvek na penzijní a životní pojištění podle typu zařazení .....	34
Tabulka 5: Celkové mzdy za 1. čtvrtletí při poskytování příspěvků na penzijní a životní pojištění .....	35
Tabulka 6: Celkové mzdy za 1. čtvrtletí při poskytování stravenek a příspěvků na penzijní a životní pojištění .....	36
Tabulka 7: Mzdy za prosinec 2019 při současné situaci .....	37
Tabulka 8: Návrh mezd na prosinec 2020 při poskytnutí benefitů.....	38
Tabulka 9: Odstupné.....	39
Tabulka 10: Varianty benefitů při práci z domova.....	42
Tabulka 11: Změny ve mzdě pro majitele .....	49
Tabulka 12: Změny ve mzdě pro vedoucí pracovníky .....	49
Tabulka 13: Změny ve mzdě pro řadového zaměstnance.....	50
Graf 1: Podíl jednotlivých ročních úspor nákladů.....	48