

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

Ústav podnikové ekonomiky

Analýza vybraných aspektů zaměstnaneckých benefitů při odměňování zaměstnanců

Analysis of particular aspects of employee benefits in rewarding of employees

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jméno studenta: Mgr. Jana Sowová

Vedoucí práce: Ing. Michal Krajňák, Ph.D.

Olomouc 2018

## PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen zdroje v seznamu literatury a použitých zdrojů.

Tištěná verze textu práce je shodná s textem práce na CD nosiči.

V Olomouci dne 15. 2. 2018

.....

Jana Sowová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji svému vedoucímu Ing. Michalu Krajňákovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a velmi vstřícný přístup při vypracovávání bakalářské práce.

## Obsah

ÚVOD.....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>
1 CHARAKTERISTIKA A ANALÝZA MOŽNOSTÍ ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ..	8
<b>1.1 Mzda.....</b>	<b>8</b>
1.1.1 Složky mzdy .....	8
1.1.2 Daňové zatížení mzdy .....	10
<b>1.2 Odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr .....</b>	<b>11</b>
1.2.1 Odměny z dohod o provedení práce.....	12
1.2.2 Odměny z dohod o pracovní činnosti.....	12
<b>2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Benefity jako daňový náklad zaměstnavatele nenavyšující základ .....</b>	<b>14</b>
2.1.1 Příspěvek na penzijní či životní pojištění do limitu .....	14
2.1.2 Příspěvek na stravování do limitu .....	15
2.1.3 Příspěvek na vzdělání.....	16
2.1.4 Příspěvek na přechodné ubytování .....	17
<b>2.2 Benefity jako daňový náklad zaměstnavatele navyšující základ .....</b>	<b>18</b>
2.2.1 Poskytnutí služebního vozidla .....	18
2.2.2 Příspěvek na penzijní či životní pojištění nad limit .....	19
2.2.3 Přechodné ubytování nad limit .....	19
2.2.4 Prodej výrobků nebo poskytnutí služby za cenu nižší než je obvyklá .....	19
2.2.5 Práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy .....	20
<b>2.3 Benefity jako nedaňový náklad zaměstnavatele nenavyšující základ.....</b>	<b>20</b>
2.3.1 Příspěvek na sportovní a kulturní akce či zdravotní péči .....	21
2.3.2 Příspěvek na rekreaci .....	21
2.3.3 Příspěvek na vzdělání, které nesouvisí s předmětem podnikání.....	22
2.3.4 Příspěvek na stravování nad limit .....	22

2.3.5	Nepeněžní dary zaměstnanci .....	23
2.3.6	Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti.....	23
<b>2.4</b>	<b>Benefity jako nedaňový náklad zaměstnavatele navyšující základ.....</b>	<b>24</b>
2.4.1	Příspěvek na rekreaci nad limit.....	24
2.4.2	Nepeněžní dary nad limit a peněžní dary zaměstnancům .....	24
<b>2.5</b>	<b>Přehled benefitů a nařízení určujících zatížení daní a odvody .....</b>	<b>24</b>
<b>3</b>	<b>ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....</b>	<b>28</b>
<b>3.1</b>	<b>Cíle práce .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2.</b>	<b>Metodika .....</b>	<b>28</b>
3.2.1	Analýza.....	28
3.2.2	Syntéza .....	29
3.2.3	Komparace.....	29
<b>3.3</b>	<b>Výpočet daně a odvodů ze mzdy, ve které nejsou uplatněny žádné benefity ....</b>	<b>29</b>
<b>3.4</b>	<b>Výpočet reálné úspory při uplatnění benefitů první skupiny .....</b>	<b>30</b>
<b>3.5</b>	<b>Výpočet reálné úspory při maximálním využití benefitů první skupiny .....</b>	<b>32</b>
<b>3.6</b>	<b>Výpočet reálné úspory při uplatnění benefitů druhé skupiny .....</b>	<b>34</b>
<b>3.7</b>	<b>Výpočet reálné úspory při uplatnění benefitů třetí skupiny .....</b>	<b>35</b>
<b>3.8</b>	<b>Výpočet reálné úspory při maximálním využití benefitů třetí skupiny .....</b>	<b>37</b>
<b>3.9</b>	<b>Výpočet reálné úspory při využití benefitů čtvrté skupiny .....</b>	<b>39</b>
<b>3.10</b>	<b>Srovnání úspor u jednotlivých typů benefitů .....</b>	<b>41</b>
<b>3.11</b>	<b>Využití benefitů ve vybrané obchodní společnosti.....</b>	<b>42</b>
3.11.1	Analýza stávajícího stavu .....	42
3.11.2	Optimalizace využití benefitů z hlediska úspor.....	43
3.11.3	Shrnutí výsledků analýzy ve společnosti Olstroj.....	46
	ZÁVĚR.....	467
	LITERATURA.....	49
	TABULKY .....	52

PŘÍLOHY .....	53
ANOTACE .....	54

## ÚVOD

V každé době aktuálním a v soukromém i státním sektoru často řešeným tématem je odměňování zaměstnanců. Na zaměstnance ve všech pozicích jsou kladeny stále vyšší nároky, s tím roste i potřeba motivace a finanční stimulace zaměstnanců, jež mají vliv na výkon zaměstnance a kvalitu odvedené práce. Každý zaměstnavatel ví, že pouze celkově spokojený a motivovaný zaměstnanec je kvalitní zaměstnanec. Zaměstnanci touží po odpovídajícím finančním ohodnocení. Chtějí však také prostor pro rodinu a soukromý život, v neposlední řadě také zabezpečení do budoucna. Zaměstnavatelé se snaží poskytovat zaměstnancům co nejlepší podmínky a přizpůsobovat se jejich potřebám. A vedle samotné mzdy je stále populárnější nabízet zaměstnancům i takzvané zaměstnanecké výhody nebo-li benefity.

Pracuji v účetní firmě, která vede účetnictví a daňovou evidenci menším i větším jednotkám, mnoha klientům také zpracovává mzdy. Velmi častým dotazem klientů - zaměstnavatelů je finanční výhodnost poskytování konkrétních benefitů. Zaměstnavatelé chtějí vědět, zda za poskytnutou výhodu bude muset zaměstnanec „zaplatit“ formou zdanění a odvodů, či zda je poskytnutý benefit již skutečně pouze zaměstnancův. Také je zajímavá, zda je pro ně poskytnutí daného benefitu daňově účinným nákladem, stejně jako mzda sama. Většina zaměstnavatelů hledá kombinaci mzdy a benefitů, a to takovou, která je výhodná jak pro něho, tak i pro zaměstnance.

Zaujala mě možnost zvolit si danou problematiku jako téma bakalářské práce. Práce se tedy zaměřuje na zaměstnanecké benefity, zabývá se jimi z hlediska daňového. Cílem práce je zjistit a kvantifikovat finanční výhodnost využití zaměstnaneckých benefitů z hlediska zaměstnavatelů a zaměstnanců. V bakalářské práci je zjišťováno, jak vysoká může být reálná úspora na dani a pojistném, když se část mzdy nahradí určitým typem benefitu. Dílčím cílem je potom najít maximální možnou hodnotu benefitů, kterou je možno nahradit část mzdy, tedy vypočítat maximální možnou reálnou úsporu při využití zaměstnaneckých benefitů.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou hlavních částí, teoretické a praktické. Teoretická část pojednává nejprve obecně o možnostech odměňování zaměstnanců, představuje mzdu a její složky, daňové zatížení a odvody ze mzdy. Následně je pozornost zaměřena na vybrané zaměstnanecké benefity, jež jsou jednotlivě charakterizovány a rozčleněny podle daňového hlediska do čtyř skupin. V praktické části je následně provedena analýza modelových situací odměňování, na základě analýzy jsou zjišťovány konkrétní hodnoty finanční úspory. V závěru praktické části je analyzována situace vybrané společnosti z hlediska využití benefitů a návazně na tuto analýzu je navržena optimalizace využití benefitů u této společnosti.

Metody použité při zpracování této práce jsou: analýza, syntéza a komparace.

Bakalářská práce je tedy zaměřena pouze na jeden aspekt zaměstnaneckých benefitů, a to aspekt finanční. Otázka financí, respektive v případě využívání benefitů otázka co nejefektivnějšího využití prostředků na odměňování zaměstnanců, není jistě jediným kritériem při rozhodování, jistě však velmi důležitým. Tato práce může představovat pro zaměstnavatele jednu z pomůcek a podpor při vhodném výběru benefitů. Může sloužit také mzdovým účetním naší kanceláře svými přehledy a důležitými charakteristikami vybraných, nejvíce využívaných benefitů.



# 1 CHARAKTERISTIKA A ANALÝZA MOŽNOSTÍ ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ

Následující kapitoly jsou věnovány charakteristice a analýze možností odměňování zaměstnanců.

## 1.1 Mzda

*„Mzda představuje peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), které je poskytováno zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Mzdou jsou odměňováni zaměstnanci soukromého sektoru, přičemž podnikatelský subjekt je jako zaměstnavatel při odměňování omezen nejen platnými právními předpisy, ale také kolektivní smlouvou.“<sup>1</sup>*

Hlavním rozdílem mezi mzdou a platem je umístění v soukromém či veřejném sektoru. Odlišnost není jen v názvech ale především v naprosto odlišných způsobech odměňování, proto je důležité správně používat vhodná ustanovení zákoníku práce. Společným rysem mzdy, platu i odměn z dohod konaných mimo pracovní poměr je minimální mzda. Ta ve všech zmíněných případech nesmí od roku 2017 klesnout pod 11 000 Kč za měsíc nebo 66 Kč za hodinu. V ostatních bodech se typy odměňování liší. Mzda v České republice nepodléhá mnoha omezením a pravidlům ze strany státu. Mzda je určena minimální a zaručenou mzdou. Zaručená mzda zahrnuje 8 stupňů dle složitosti, náročnosti a odpovědnosti vykonávané práce. Z každé mzdy je zaměstnanec i zaměstnavatel povinen odvádět státu daně a pojištění. Nicméně zaměstnavatel není jiným způsobem vázán ohledně výše oceňování svých zaměstnanců na různých pozicích napříč organizací. Zaměstnavatel není limitován tabulkovými mzdami ani horními limity.<sup>2</sup>

### 1.1.1 Složky mzdy

Mzda patří mezi nevlivnější faktory, které ovlivňují motivovanost zaměstnance, jeho chuť do práce i pracovní nasazení. V dnešní době bohužel výše mzdy ovlivňuje i rozhodování, zda vůbec chodit do práce. Pro některé zaměstnance je mnohdy finančně výhodnější využívat různých forem státní pomoci než chodit do práce. Mzda je obrovská zbraň a funkční prostředek, jež zaměstnavatelé mohou používat ve svůj prospěch. Jednotlivé

---

<sup>1</sup> MARTINOVIČOVÁ, D., M. KONEČNÝ a J. VAVŘINA. Úvod do podnikové ekonomiky, s. 145.

<sup>2</sup>Srov. VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2017*, s. 95.

složky mzdy mohou být pro zaměstnance velkou motivací jak ke kvalitní práci, tak i například k práci přesčas či o víkendech. Mzdu tedy můžeme dělit na tyto složky:<sup>3</sup>

- pevná složka mzdy,
- příplatky,
- doplňková složka mzdy.

Základní částí mzdy je pevná složka. Tu má zaměstnanec zakotvenu v pracovní smlouvě a bez dodatku pracovní smlouvy či nového mzdového výměru nesmí být měněna. Jde o neměnnou část mzdy. Pevná složka vyjadřuje kvalitu práce zaměstnance, důležitost, odpovědnost osoby vůči firmě i zkušenosti, dovednosti a vzdělání.<sup>4</sup>

Druhou částí mzdy jsou příplatky. Příplatky stanovuje mzdový výměr, vnitropodniková směrnice, pracovní smlouva, ale jejich minimum určuje v procentech zákoník práce. Příplatky oceňují specifické či obtížnější pracovní podmínky, zejména práci přesčas, o svátcích a víkendech, v noci, či rizikovost pracovního prostředí. Obecně se dělí na zákonné a ostatní stanovené firmou. Mezi zákonné příplatky, které je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům, patří:<sup>5</sup>

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

Třetí částí mzdy je pohyblivá složka, někdy známá také jako nezaručená nebo doplňková. Právě tato část mzdy bývá považována za nejvíce motivační. Patří sem osobní ohodnocení, odměny, prémie, bonusy a benefity. Tato složka mzdy je plně v rukou zaměstnavatele. Osobní ohodnocení je složkou nejstabilnější, často se uvádí ve smlouvě nebo mzdovém výměru spolu s pevnou částí mzdy. Prémie nepatří mezi pravidelné složky, ale většinou se vyplácí v určitých časových intervalech, při různých událostech (například před prázdninami, Vánoci), obvykle jako procenta ze základní mzdy. Odměny jsou oproti všemu předchozímu nepravidelnou a nenárokovatelnou složkou mzdy, kterou určuje vedoucí – nadřízený za určité nadstandardní počiny a to jednorázově.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Srov. ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., s. 134.

<sup>4</sup> Srov. Tamtéž, s. 134.

<sup>5</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*, s.98.

<sup>6</sup> Srov. ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., s. 135.

### 1.1.2 Daňové zatížení mzdy

Výše jsme uvedli složky mzdy, jež tvoří částku, ze které musíme odvádět státu daně a pojistné. Až po odečtení těchto položek dostaneme čistou mzdu, kterou nám zaměstnavatel připíše na účet. Byť jde o velkou a citelnou finanční újmu, je pro všechny zaměstnance stejná. Zaměstnanci, kteří vydělají za kalendářní rok více než 48 násobek měsíční průměrné mzdy, platí navíc odvod solidární daně ve výši 7 %. Běžný zaměstnanec odvádí především tři hlavní položky: daň z příjmu, sociální a zdravotní pojištění. Daň z příjmu je počítána ze superhrubé mzdy, kterou získáme, pokud k hrubé mzdě přičtíme sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem. Sociální a zdravotní pojištění odvádí za zaměstnance také zaměstnavatel. Pro lepší vizualizaci je uvedeno výše zmíněné v přehledné Tabulce 1.1.<sup>7</sup>

**Tabulka 1.1 - Přehled daňové povinnosti a odvodů<sup>8</sup>**

Typ odpočtu	Platí	Výše	Výpočet z
<b>Daň z příjmu</b>	Zaměstnanec	15 %	Superhrubá mzda
<b>Sociální pojištění</b>	Zaměstnanec	6,5 %	Hrubá mzda
<b>Zdravotní pojištění</b>	Zaměstnanec	4,5 %	Hrubá mzda
<b>Sociální pojištění</b>	Zaměstnavatel	25 %	Hrubá mzda
<b>Zdravotní pojištění</b>	Zaměstnavatel	9 %	Hrubá mzda
<b>Solidární daň</b>	Zaměstnanec	7 %	Rozdíl mezi hrubou mzdou a násobkem průměrné mzdy

Zaměstnanec má možnost snížit daňové zatížení třemi způsoby. Prvním jsou nezdánitelné části základu daně. Plátce daně, tedy zaměstnavatel, k nezdánitelné části základu daně přihlíží při ročním zúčtování, zaměstnanec musí dané nároky vždy řádně prokázat. Patří sem:<sup>9</sup>

- bezúplatná plnění (dříve dary),
- úroky z úvěru,
- příspěvek na penzijní pojištění,
- pojistné na soukromé životní pojištění,

<sup>7</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*, s.238.

<sup>8</sup> Srov. Tamtéž, s.238.

<sup>9</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní* s.240

- odpočet členských příspěvků zaplacených odborové organizaci,
- odpočet úhrady za zkoušky.

Druhým způsobem jsou slevy na dani, které snižují až výslednou daň z příjmu. Zde máme různé typy:<sup>10</sup>

- sleva na poplatníka,
- sleva na manžela/manželku ve společně hospodařící společnosti,
- sleva na invaliditu,
- rozšířená sleva na invaliditu,
- sleva na držitele průkazu ZTP/P,
- sleva na studenta,
- sleva na umístění dítěte,
- sleva na dani u nerezidentů.

Třetí možností je daňové zvýhodnění. To má formu slevy na dani nebo daňového bonusu. Jeho nárok se odvíjí od počtu dětí. Jedno dítě si může odečítat vždy pouze jeden poplatník, který žije s dítětem ve společné domácnosti. Sazby dle počtu dětí máme následující:<sup>11</sup>

- 1. dítě: 13 404 Kč,
- 2. dítě: 19 404 Kč,
- 3. a každé další dítě: 24 204 Kč,

## 1.2 Odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr

Odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr se dělí na dva základní typy: odměny z dohod o provedení práce a odměny z dohod o pracovní činnosti. Oba typy dohod se od sebe liší, mají ale některé společné znaky vzhledem k práci v pracovním poměru. U dohod především nedochází k uzavření pracovní smlouvy. Oba typy dohod se řídí stejnou právní úpravou jako pracovní poměr, výjimky najdeme zejména u odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, ukončení pracovního poměru. Obě formy dohod musí být vždy v písemné podobě.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*, s.254

<sup>11</sup> Srov. Tamtéž, s. 256.

<sup>12</sup> Srov. MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*, s. 27

### **1.2.1 Odměny z dohod o provedení práce**

Dohoda o provedení práce má na rozdíl od dohody o pracovní činnosti spíše krátkodobý charakter. Dohoda o provedení práce je limitována u jedné společnosti na maximální odpracování 300 hodin za kalendářní rok. V případě více takových dohod u jednoho zaměstnavatele se odpracovaná doba sčítá. U dohody o provedení práce neexistuje zkušební doba a spolupráce může být oboustranně ukončena bez udání důvodů. Výhoda tohoto typu dohody tkví v tom, že pokud měsíční příjem nepřekročí 10 000 Kč, nemusí zaměstnanec odvádět z částky zdravotní a sociální pojištění, pouze daň z příjmu ve výši 15 %. V dohodě o provedení práce musí být vždy uveden pracovní úkol, sjednaná odměna, rozsah práce a doba, ve které by úkol měl být vykonán.<sup>13</sup>

### **1.2.2 Odměny z dohod o pracovní činnosti**

Dohody o pracovní činnosti mají spíše dlouhodobý charakter. Na rozdíl od dohod o provedení práce jsou omezeny maximální odpracovanou týdenní dobou ve výši poloviny běžné pracovní týdenní doby, tedy 20 hodinami. Na rozdíl od dohody o provedení práce je u dohody o pracovní činnosti výpovědní lhůta. Ta činí 15 dnů, nemusí přitom dojít k udání důvodu. V případě dohody je dohoda o pracovní činnosti ukončena ke sjednanému dni.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Srov. ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*, s.113

<sup>14</sup> Srov. Tamtéž, s. 117

## 2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

*„Zaměstnanecké benefity, resp. výhody jsou součástí forem odměňování pracovníků a zaměstnancům jsou poskytovány mimo mzdu či plat. Záleží na zaměstnavateli, zda tuto možnost svým zaměstnancům poskytne. Pokud zaměstnanecký benefit zaměstnavatel zaměstnanci poskytne, jsou jednotlivé náležitosti nároku na zaměstnanecký benefit upraveny v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či jiném interním předpisu.“<sup>15</sup>*

Odměnou za práci tedy nemusí být jen mzda. Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytnout nejrůznější zaměstnanecké výhody. Zaměstnanecké benefity si získávají stále větší přízeň nejen zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů. Jejich užívání poskytuje řadu výhod a finančních úspor. Správně zvolený systém mzdy a benefitů zvyšuje konkurenceschopnost firmy na trhu práce, spokojenost zaměstnanců, jejich motivaci a pozitivní vztah k zaměstnavateli. Benefity slouží zaměstnavatelům pro motivaci a stabilizaci pracovních výkonů zaměstnanců. Zaměstnanci je vnímají lépe než jen samostatnou mzdu. Většina benefitů totiž souvisí s jejich volným časem a soukromým životem.

Podle Koubek (2015) jsou to takové formy odměn, které obvykle nejsou vázány na přímý výkon. Při jejich poskytování se však přihlíží k funkci, postavení či zásluhám pracovníka. Bývají členěny podle různých kritérií, např. podle své věcné povahy nebo podle způsobu poskytování.<sup>16</sup>

V této práci jsou zaměstnanecké benefity rozděleny na základě daňové uznatelnosti resp. neuznatelnosti z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele, a to do čtyř skupin. V první skupině jsou takové zaměstnanecké benefity, které znamenají daňový náklad pro zaměstnavatele, zároveň však nenavýšují základ pro výpočet daně ani sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance. Benefity této skupiny můžeme tedy z hlediska finanční úspory považovat za nejvýhodnější. Do druhé skupiny se řadí zaměstnanecké výhody, které jsou daňovým nákladem zaměstnavatele, základ pro výpočet daně a pojistného zaměstnance však navyšují. Třetí skupina naopak obsahuje benefity pro zaměstnavatele daňově neúčinné, zaměstnancům však základ nenavýšující. A čtvrtá skupina benefitů není z tohoto hlediska výhodná ani pro jednu stranu, zaměstnavateli náklad nesníží, naopak zaměstnanec musí takový benefit zdanit a pojistné z něho odvést.

---

<sup>15</sup>MARTINOVIČOVÁ, D., M. KONEČNÝ a J. VAVŘINA. Úvod do podnikové ekonomiky, s. 145.

<sup>16</sup> Srov. KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 319.

## 2.1 Benefity jako náklad zaměstnavatele nenavyšující základ zaměstnance

V následujících kapitolách jsou představeny nejvýhodnější zaměstnanecké výhody, tedy ty, které jsou daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele, avšak nenavyšují základ pro výpočet daně ani pojistného zaměstnance.

### 2.1.1 Příspěvek na penzijní či životní pojištění do limitu

Zaměstnavatel může přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění se státním příspěvkem resp. jeho novější obdobu, tedy doplňkové penzijní spoření. Dále může zaměstnavatel přispívat na penzijní nebo životní pojištění zaměstnance. Poukazované příspěvky se sčítají a zahrnují do společného ročního limitu. Limit pro daňové osvobození v roce 2017 je 50 000 Kč. Pokud má zaměstnanec více zaměstnavatelů, touto částkou mu může v průběhu roku přispívat každý z nich. Znamená to, že zaměstnavatel nemusí hlídat, zda jiný zaměstnavatel jeho zaměstnanci přispívá či nikoliv.<sup>17</sup>

Jako daňový náklad si potom může tyto příspěvky uplatnit zaměstnavatel na základě § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Za jakých podmínek je příspěvek zaměstnavatele pro zaměstnance osvobozen od daně, řídí § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Z příspěvku osvobozeného od daně není ani odváděno pojistné.<sup>18</sup>

Nejdůležitější podmínky, které je nutno dodržet, aby byl příjem zaměstnance osvobozen a náklad pro zaměstnavatele daňově uznatelný, jsou následující:<sup>19</sup>

- Příspěvky zaměstnavatele musí být nepeněžní, zasílány na účet společnosti.
- Společnost musí být informována o tom, že příspěvky bude platit také zaměstnavatel.
- U penzijního pojištění i soukromého životního pojištění musí být sjednána výplata plnění až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v roce dosažení 60 let, právo na plnění má zaměstnanec či jiná osoba kromě zaměstnavatele.
- Institucí penzijního pojištění se rozumí poskytovatel finančních služeb oprávněný k provozování penzijního pojištění. Musí být provozován na základě fondového hospodaření, zřízen pro účely poskytování důchodových dávek mimo povinný důchodový systém a provozovat pojištění v členských státech EU nebo státech tvořících Evropský hospodářský prostor. Také pojišťovna, se kterou má zaměstnanec sjednáno životní

---

<sup>17</sup> Srov. LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*, s. 51.

<sup>18</sup> Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 40

<sup>19</sup> Srov. LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*, s. 49

pojištění, musí být oprávněna k provozování pojištění ve státech EU či tvořících Evropský hospodářský prostor.

- Životním pojištěním se rozumí pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo na důchodové pojištění.

Pokud nejsou plněny výše uvedené podmínky, osvobození příspěvků zaniká a příspěvky uhrazené v daném roce a v uplynulých 10 letech se stávají příjmem ze závislé činnosti, musí být dodaněny. Je povinností zaměstnance oznámit zaměstnavateli do konce měsíce, že došlo ke změně, která má vliv na osvobození příspěvků zaměstnavatele.<sup>20</sup>

Pokud by zaměstnavatel přispíval zaměstnanci nad limit 50 000 Kč, také částky nad tento limit by pro zaměstnavatele byly daňově uznatelné v případě, že by byl tento rozsah poskytování příspěvků zakotven v interní směrnici, kolektivní nebo pracovní smlouvě. Zaměstnanec už by však musel částku nad limit zdanit a částka by také navyšovala základ pro výpočet pojistného na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Z hlediska odvodů je tedy optimální dodržet stanovený limit.<sup>21</sup>

### **2.1.2 Příspěvek na stravování do limitu**

Zaměstnavatel může zaměstnanci přispívat na stravování, a to dvěma základními formami. Může mu zabezpečit stravování ve vlastním stravovacím zařízení nebo jej zajistit prostřednictvím jiných subjektů. Daňovou uznatelnost nákladů na straně zaměstnavatele řeší § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Osvobození příjmu zaměstnance se potom uskuteční na základě § 6 odst. 9 písm. b) ZDP.<sup>22</sup>

V případě provozování vlastního stravovacího zařízení je pro zaměstnavatele daňovým nákladem provoz zařízení, zatímco hodnota nakoupených potravin je pro něho nedaňová. V případě, že je stravování zajištěno cizím subjektem, je pro zaměstnavatele daňově účinným nákladem poskytnutí příspěvku až do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, maximálně do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5-12 hodin, podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP. Protože se v roce 2017 zvýšila hranice stravného pro tyto pracovní cesty na 86 Kč, činí maximální daňově uznatelná výše příspěvku zaměstnavatele 70% z této částky, což je 60,20 Kč.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Srov. LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*, s. 52.

<sup>21</sup> Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 40

<sup>22</sup> Srov. Tamtéž, s. 36

<sup>23</sup> Srov. Tamtéž, s. 36



Aby byly náklady na stravování uznatelné, musí být splněny tyto podmínky:<sup>24</sup>

- Příspěvky na stravování musí být nepeněžní. Peněžní příspěvky v jakékoliv výši jsou vždy nedaňové na straně zaměstnavatele a nejsou osvobozené na straně zaměstnance.
- Zaměstnanec odpracuje alespoň 3 hodiny během jedné směny. V případě, že délka směny je i včetně povinné přestávky delší než 11 hodin, může mu zaměstnavatel poskytnout další příspěvek na jedno jídlo.

Při nedodržení podmínek, např. při poskytnutí nadlimitního příspěvku či poskytnutí příspěvku ve dnech, kdy zaměstnanec neodpracoval 3 hodiny, jsou příspěvky zaměstnavatele daňově neúčinné, i kdyby byly zakotveny v interní směrnici nebo kolektivní nebo pracovní smlouvě. Tato situace, to znamená nadlimitní příspěvek na stravování, však nevede k odvodům daně či pojistného na straně zaměstnance. Zaměstnanec má tyto příspěvky osvobozeny bez ohledu na jejich výši. Zaměstnavatel může tedy hradit stravenky zaměstnanců i v plné výši.<sup>25</sup>

Bezpochyby nejčastěji užívaným a nejoblíbenějším benefitem, který je v dnešní době považován již za standard, je příspěvek na stravování formou stravenek. Stravenky mají formu papírových šeků nebo kreditních karet. Optimální hodnota stravenky v roce 2017 činí 109 Kč. Zaměstnavatel tak přispěje zaměstnanci maximální možnou výší příspěvku, který je pro něho zároveň daňově uznatelným nákladem. Příspěvek činí požadovaných 60,20 Kč, což je 55 % hodnoty této stravenky. Zbýlých 45 %, tedy 48,80 Kč, si doplatí zaměstnanec sám.

Pokud tedy zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na stravování formou stravenek, pak je zaměstnanec osvobozen od placení daně ze závislé činnosti z této částky, to samé týká i odvodu pojistného. Jestliže by zaměstnavatel přispíval na stravování zaměstnancům peněžním příspěvkem do mzdy, podléhala by částka zdanění i odvodům pojistného.<sup>26</sup>

### 2.1.3 Příspěvek na vzdělání

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům přispívat na jejich odborný rozvoj a vzdělávání. Může se při tom jednat pouze o udržení či prohloubení stávající kvalifikace, například formou absolvování odborného kurzu, na kterém je zaměstnanec seznámen s aktuálními novinkami ve svém oboru. Zaměstnavatel však může zaměstnanci umožnit získat

---

<sup>24</sup> Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 37

<sup>25</sup> Srov. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecské benefity a daně 3*, s. 43-44.

<sup>26</sup> Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 38

zcela novou kvalifikaci nebo si rozšířit stávající. Jedná se například o rekvalifikační kurzy, rozšiřující kurzy a školení nebo studium na střední či vysoké škole.

Takový výdaj je pro zaměstnavatele daňově uznatelným na základě § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP, pro zaměstnance je tento příjem osvobozen podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP.<sup>27</sup>

Musí být při tom splněny dvě základní podmínky:<sup>28</sup>

- Musí se jednat o nepeněžní plnění, kurzovné či školné tedy hradí vzdělávací instituci přímo zaměstnavatel. V případě, že si kurz či studium uhradí zaměstnanec sám a následně mu ho zaměstnavatel proplatí, není tento příjem od daně osvobozen a zahrnuje se i do základu pro výpočet pojistného. Na straně zaměstnavatele zůstává nadále daňovým nákladem.
- Tento odborný rozvoj a vzdělání zaměstnance musí mít vztah k výdělečné činnosti zaměstnavatele. Pokud by tomu tak nebylo, výdaj zaměstnavatele nebude daňově uznatelný, naproti tomu pro zaměstnance se bude nadále jednat o osvobozený příjem.

#### **2.1.4 Příspěvek na přechodné ubytování**

Zaměstnavatel může poskytnout svému zaměstnanci přechodné ubytování v místě, kde vykonává práci. U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad bez stanovení finančního limitu v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. U zaměstnance je takové plnění osvobozeno od zdanění a pojistného podle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP, ovšem pouze do limitu 3 500 Kč<sup>29</sup>

Musí být při tom splněny následující podmínky:<sup>30</sup>

- Obec výkonu práce je odlišná od obce, kde má zaměstnanec trvalé bydliště.
- Závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přechodné ubytování je zakotven v pracovní nebo jiné smlouvě se zaměstnancem, případně v kolektivní smlouvě nebo v interních směrnících zaměstnavatele.
- Plnění je bezhotovostní, závazek musí hradit přímo zaměstnavatel.
- Smlouvu s pronajímatelem musí mít uzavřenou zaměstnavatel.

---

<sup>27</sup> Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 34

<sup>28</sup> Srov. Tamtéž, s. 35

<sup>29</sup> Srov. Tamtéž, s. 43

<sup>30</sup> Srov. Tamtéž, s. 43

## 2.2 Benefity jako daňový náklad zaměstnavatele navyšující základ zaměstnance

V této kapitole se zabýváme benefity, které jsou výhodné především pro zaměstnavatele, protože tvoří jejich daňový náklad. Zaměstnancům naopak navyšují základ pro výpočet daně a pojistného zaměstnance.

### 2.2.1 Poskytnutí služebního vozidla

Je poměrně obvyklé, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci, aby firemní vozidlo, které zaměstnanec používá v práci, využíval i ve svém soukromí. Během pracovní doby je to tedy pracovní nástroj, který je nezbytný při plnění pracovních úkolů, po pracovní době zaměstnanec používá tentýž automobil, jako by byl jeho vlastní. Z hlediska zaměstnavatele je pořízení a provoz automobilu daňovým nákladem. Pro zaměstnance je takové poskytnutí vozidla nepeněžním příjmem, který se řídí ustanovením § 6 odst. 6 ZDP. Tento příjem musí zaměstnanec zdanit a odvést z něho pojistné.<sup>31</sup>

Za tento příjem se považuje 1 % vstupní ceny automobilu za každý i započatý měsíc užívání vozidla. Aby vznikl zaměstnanci nepeněžní příjem, nemusí zaměstnanec automobil ani využívat, stačí, že mu bude k dispozici. Při tom platí, že když je výsledná částka nižší než 1 000 Kč, tak se za příjem považuje právě 1 000 Kč. Vstupní cena se řídí § 29 ZDP, většinou se jedná o pořizovací cenu automobilu. Pokud ve vstupní ceně nebyla zahrnuta DPH, cena se pro účely výpočtu nepeněžního příjmu zaměstnance o tuto DPH navýší. Pokud se jedná o najatý automobil, počítá se opět 1 % ze vstupní ceny původního vlastníka. V případě, že zaměstnavatel poskytne v jednom měsíci zaměstnanci více automobilů, za příjem zaměstnance se považuje 1 % z nejdražšího automobilu. Zaměstnanci vzniká povinnost vést přesnou evidenci jízd tak, aby bylo zřejmé, kolik kilometrů bylo ujetu při výkonu práce a kolik pro soukromé účely. Pohonné hmoty na soukromé jízdy si může zaměstnanec buď hradit sám, nebo je hradí zaměstnavatel. Ve druhém případě představuje hodnota pohonných hmot spotřebovaných pro soukromé účely další nepeněžní příjem zaměstnance, který je nutno zdanit a odvést z něho pojistné.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Srov. LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*, s. 37.

<sup>32</sup> Srov. Tamtéž, s. 37.

Samotný nepeněžní příjem, o který je zaměstnanci navýšen základ daně, není pro zaměstnavatele mzdovým nákladem, tak jako běžná mzda. Pojistné, které však musí zaměstnavatel z tohoto příjmu za zaměstnance odvést, již daňovým nákladem je.<sup>33</sup>

### **2.2.2 Příspěvek na penzijní či životní pojištění nad limit**

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění či životní pojištění přispívat i více, než stanoví limit uvedený v odstavci 2.1.1. Pokud je nárok zaměstnance zakotven v pracovní či jiné smlouvě či interním předpisu zaměstnavatele, je libovolná výše příspěvku pro firmu daňovým nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Zaměstnanec však musí z částky, která je nad limit, odvést daň i pojistné.<sup>34</sup>

### **2.2.3 Přejíždění ubytování nad limit**

Podobná situace jako u nadlimitního příspěvku na penzijní či životní pojištění nastává i u příspěvku na přechodné ubytování, který přesahuje limit uvedený v odstavci 2.1.4. Pokud je nárok zaměstnance zakotven v pracovní či jiné smlouvě či interním předpisu zaměstnavatele, je libovolná výše příspěvku pro firmu opět daňovým nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Zaměstnanec však musí z částky, která je nad limit, odvést daň i pojistné.<sup>35</sup>

### **2.2.4 Prodej výrobků nebo poskytnutí služby za cenu nižší než je obvyklá**

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytnout své zboží či služby za cenu nižší, než za kterou by prodal stejné zboží či služby svým zákazníkům. Pro zaměstnavatele je takové poskytnutí slevy zaměstnanci daňově účinné, to znamená, že náklady na zboží a služby budou zahrnuty do daňových nákladů v plné výši. Pro zaměstnance je podle § 6 odst. 3 ZDP rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou zvýhodněnou příjmem zaměstnance, který je nutno zdanit a odvést z něho pojistné.<sup>36</sup>

Může se stát, že zaměstnavatel prodá zaměstnanci své výrobky, které jsou těsně před uplynutím spotřební doby, případně výrobky mírně poškozené nebo špatně prodejné za stejnou cenu, jako by je prodal i jiným osobám. V tom případě je tato cena se slevou tou

---

<sup>33</sup> Srov. LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*, s. 37.

<sup>34</sup> Srov. HNÁTEK, Miloslav a David Zámek. *Daňové a nedaňové náklady 2016*, s. 159

<sup>35</sup> Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 43

<sup>36</sup> Srov. HNÁTEK, Miloslav a David Zámek. *Daňové a nedaňové náklady 2016*, s. 24

správnou cenou i pro zaměstnance. Tato sleva pak na straně zaměstnance není zdaněna ani zpojistněna.

Podobně se postupuje při prodeji majetku zaměstnanci, například automobilu nebo kancelářského vybavení. Cenový rozdíl mezi cenou běžnou a tou, kterou zaplatil zaměstnanec, podléhá dani a pojistnému.

Výjimku tvoří prodej bytové jednotky či rodinného domu, který zaměstnavatel prodá svému zaměstnanci. Pokud v něm měl zaměstnanec bezprostředně před koupí alespoň dva roky své bydliště, je případný rozdíl mezi běžnou a skutečnou prodejní cenou vyjmut dle § 6 odst. 3 ZDP ze zdanění, není ani odváděno pojistné.<sup>37</sup>

### **2.2.5. Práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy**

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP jsou daňově uznatelnými náklady zaměstnavatele obecně výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, které vyplývají z pracovní či jiné smlouvy nebo z interního předpisu zaměstnavatele. Kromě toho, že na základě tohoto ustanovení mohou zaměstnavatelé přispívat svým zaměstnancům na penzijní či životní pojištění či na přechodné ubytování, jak bylo uvedeno výše, ve smlouvě či vnitřní směrnici zaměstnavatele může být zakotveno nepřeborné množství dalších zaměstnaneckých výhod, které mohou být na základě tohoto ustanovení považovány za daňově účinné. Může se jednat například o prodlouženou dovolenou, zdravotní dny volna, může jít také o peněžní plnění zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel přispívá zaměstnancům dohodnutou částkou na nadstandardní zdravotní péči či různé sportovní nebo kulturní aktivit. Ve všech těchto případech se jedná o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele, zaměstnanec však potom musí daný příjem zdanit a odvést z něho pojistné.<sup>38</sup>

### **2.3 Benefity jako nedaňový náklad zaměstnavatele nenavyšující základ zaměstnance**

V této kapitole je pojednáno o benefitech, které jsou nedaňové z hlediska zaměstnavatele, z hlediska zaměstnance se potom jedná o výhodné plnění nenavyšující jejich základ pro výpočet daně ani pojistného.

---

<sup>37</sup>Srov. LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*, s. 36

<sup>38</sup>Srov. HNÁTEK, Miloslav a David Zámek. *Daňové a nedaňové náklady 2016*, s. 217

### 2.3.1 Příspěvek na sportovní a kulturní akce či zdravotní péči

Zaměstnavatel se také může podílet na uspokojování kulturních, zdravotních, tělovýchovných či jiných osobních potřeb svých zaměstnanců nebo jejich rodinných příslušníků. Může sám provozovat vlastní či pronajaté zařízení nebo pořádat kulturní či sportovní akce. Běžnějším případem je, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvky na využívání kulturních, rekreačních, zdravotních či tělovýchovných zařízení provozovaných jinými subjekty. V rámci zdravotnických zařízení se může jednat o příspěvek na očkování nehrazené pojišťovnou, rehabilitaci, masáže, nadstandardní zdravotní péči či zdravotní pomůcky. Zaměstnavatel také může přispívat na kulturní, tělovýchovné či sportovní akce. Kulturními akcemi mohou být návštěvy divadel, kin, výstav, muzeí či kulturních památek. Co se týká sportovní akcí, může se jednat o příspěvky na návštěvu sportovních zařízení jako bazénů, hřišť, posiloven či sportovních klubů.<sup>39</sup>

Pro zaměstnavatele jsou tyto nepeněžní příspěvky daňově neúčinné na základě § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.

Pro zaměstnance jsou takové příspěvky zaměstnavatele na základě § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozeny od daně z příjmu a zároveň se jich netýká odvod pojistného. Tyto benefity nemají finanční limit, podmínkou pro osvobození od daně i pojistného je, že se jedná o nepeněžní plnění, to znamená, že zaměstnavatel sám danou službu nakoupí a zaměstnanci pak poskytnou např. vstupenku či poukaz na službu.<sup>40</sup>

V případě, že by se však jednalo o peněžní plnění a nárok zaměstnance na toto plnění by byl zakotven ve smlouvě či interní směrnici zaměstnavatele, náklad zaměstnavatele by daňově účinný byl, jak jsme uvedli výše v kapitole 2.2.5. Naopak zaměstnanec by tento příjem zdanil a také z něho odvedl pojistné. Dá se říci, že zákon tato plnění upravuje tím způsobem, že buď je dané plnění daňovým nákladem pro zaměstnavatele anebo nepodléhá dani a pojistnému u zaměstnance. Obojího zároveň ale při tomto plnění dosáhnout nemůžeme.<sup>41</sup>

### 2.3.2 Příspěvek na rekreaci

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům nebo jejich rodinným příslušníkům přispět také na zájezd či rekreaci. Může se jednat o pobyt tuzemský i zahraniční.

Přitom platí podobná pravidla jako v předchozím odstavci, pro zaměstnavatele jsou tyto nepeněžní příspěvky daňově neúčinné na základě § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Zaměstnanec

<sup>39</sup>Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 44

<sup>40</sup>Srov. Tamtéž, s. 45

<sup>41</sup>Srov. HNÁTEK, Miloslav a David Zámek. *Daňové a nedaňové náklady 2016*, s.217

dané plnění nezdaňuje ani z něho neodvádí pojistné, na základě § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Jsou zde opět podmínky:<sup>42</sup>

- Plnění musí mít opět nepeněžní formu, to znamená, že zaměstnavatel musí zájezd či rekreaci pro zaměstnance uhradit.
- Platí zde však ještě jedna podmínka, dle § 6 odst. 9 písm. d) bodu 1 ZDP nesmí být překročen limit 20 000 Kč. V případě, že zaměstnavatel za svého zaměstnance uhradí vyšší částku, rozdíl musí být zaměstnancem zdaněn a zároveň se na něho vztahuje i pojistné.

### **2.3.3 Příspěvek na vzdělání, které nesouvisí s předmětem podnikání**

Zaměstnavatel může zaměstnanci uhradit i vzdělání, které nesouvisí s jeho předmětem činnosti. Může se jednat opět jednat o rozšiřující vzdělání či o výběr zcela nového oboru, zaměstnanec může navštěvovat například rekvalifikační kurz nebo se také rozhodnout pro studium na vysoké škole.

Pro zaměstnavatele však bude toto plnění nedaňové i v případě, že bude právo zaměstnance na toto vzdělání zahrnuto ve smlouvě nebo směrnici. Toto plnění se z hlediska zaměstnavatele řídí § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP.<sup>43</sup>

Pokud se jedná o nepeněžní plnění, je toto plnění na straně zaměstnance osvobozeno v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) ZDP od daně a také se na něho nevztahuje pojistné.<sup>44</sup>

### **2.3.4 Příspěvek na stravování nad limit**

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytnout stravování nad limit popsany v odstavci 2.1.2. To znamená, že v případě zajišťování stravování cizími subjekty může zaměstnanci přispět vyšší částkou, případně mu může přispívat i ve dnech, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou nebo je v pracovní neschopnosti. V případě, že se jedná o nepeněžní plnění, je toto plnění z hlediska zaměstnance také osvobozeno od daně z příjmu na základě § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. Pro zaměstnavatele se již však nejedná o daňový náklad, což vychází z § 25

---

<sup>42</sup>Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 45

<sup>43</sup>Srov. HNÁTEK, Miloslav a David Zámek. *Daňové a nedaňové náklady 2016*, s. 215

<sup>44</sup>Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 35

odst. 1 písm. j) ZDP a to i v případě, že právo zaměstnance na příspěvek na stravování nad limit bude zakotven ve smlouvě nebo směrnicí.<sup>45</sup>

### 2.3.5 Nepeněžní dary zaměstnanci

Mnozí zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům různé dary nebo-li bezúplatná plnění. Aby zaměstnanec nemusel dar zdanit a odvést z něho pojistné, musí se poskytovat v souladu s § 6 odst. 9 písm. g) ZDP a zároveň podle vyhlášky č. 114/2002 Sb. a 310/1995 Sb. Zároveň tedy musí být splněno několik následujících podmínek.<sup>46</sup>

Dar zaměstnavatele může být poskytnut pouze v následujících situacích:

- Za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, může se jednat například o pomoc při živelní události, požáru či povodni.
- Při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let práce u zaměstnavatele, přičemž do této doby se může zahrnout i doba odpracovaná u jiného zaměstnavatele nebo doba strávená na mateřské dovolené. Platí to ovšem pouze pro pracovní poměr, ne pro dohody.
- Při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku.
- Při prvním odchodu do důchodu, může se jednat o starobní nebo plně invalidní důchod.

Dar nebo-li bezúplatné plnění musí být poskytnut v nepeněžní formě. Osvobozeno může být toto plnění v maximálním ročním úhrnu 2 000 Kč. Vše, co přesahuje tuto výši, musí být zdaněno a z nadlimitní částky by také bylo nutno odvést pojistné.

Pro zaměstnavatele je poskytování nepeněžních darů zaměstnancům vždy nákladem nedaňovým v souladu s § 25 odst. 1 písm. j) ZDP., a to dokonce i v případě, že se plnění vejde do výše uvedeného limitu.<sup>47</sup>

### 2.3.6 Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti.

Mnoho zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům na pracovišti nealkoholické nápoje. Tyto nápoje jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu a pojistného na základě ustanovení § 6 odst. 9 písm. c) ZDP. Pro zaměstnavatele však tyto nápoje na druhou stranu netvoří daňový náklad, a to na základě § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP.<sup>48</sup>

Výjimku tvoří poskytnutí vody a ochranných nápojů stanovené nařízením č. 361/2007 Sb. Protože zaměstnavatel je povinen pitnou vodu či ochranné nápoje pro zaměstnance

---

<sup>45</sup>Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 38

<sup>46</sup>Srov. Tamtéž, s. 48

<sup>47</sup>Srov. Tamtéž, s. 49

<sup>48</sup>Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 31



zajistit, jsou výdaje se zajištěním těchto nápojů daňově uznatelné podle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP.<sup>49</sup>

## **2.4 Benefity jako nedaňový náklad zaměstnavatele navyšující základ zaměstnance**

Benefity pojednané v této kapitole jsou nejméně výhodné, jelikož netvoří daňový náklad zaměstnavatele, naopak navyšují základ pro výpočet daně a pojistného pro zaměstnance.

### **2.4.1 Příspěvek na rekreaci nad limit**

Jednou z nejméně výhodných forem zaměstnaneckých benefitů je příspěvek na rekreaci nad limit 20 000 Kč, který je popsán v odstavci 2.3.2. Pro zaměstnance se již v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP nejedná o daňově osvobozené plnění, z nadlimitní částky by také musel odvést pojistné. Pro zaměstnavatele by se navíc nejednalo o daňově uznatelný náklad v souladu s § 25 odst. 1 písm. h) bod 1 ZDP.<sup>50</sup>

### **2.4.2 Nepeněžní dary nad limit a peněžní dary zaměstnancům**

Podobně je to i v případě poskytnutí nadlimitních nepeněžních darů nebo darů peněžních. Příjem zaměstnance není osvobozen, v obou případech musí zaměstnanec dar zdanit a odvést z něho pojistné. Na straně zaměstnavatele nejsou tyto dary daňově účinné v souladu s ustanovením § 25 odst. 1 písm. j) ZDP.<sup>51</sup>

## **2.5 Přehled benefitů a nařízení určujících zatížení daní a odvody**

V následujících tabulkách jsou vytvořeny přehledy pojednávaných benefitů, v nichž je uvedeno, zda a na základě jakého nařízení jsou benefity pro zaměstnavatele daňově uznatelné resp. neuznatelné a pro zaměstnance osvobozené resp. neosvobozené z hlediska daně a odvodů.

V Tabulce 2.1 je vytvořen přehled benefitů první skupiny.

### **Tabulka 2.1 - Přehled nařízení určujících daňovou zatíženost a odvody benefitů první skupiny**

---

<sup>49</sup>Srov. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*, s. 32

<sup>50</sup>Srov. Tamtéž, s. 45

<sup>51</sup>Srov. Tamtéž, s. 29

<b>Benefit</b>	<b>Daň z příjmu</b> (Zákon č. 586/1992 Sb.)		<b>Zdravotní pojištění</b>  (Zákon č. 592/1992 Sb.)	<b>Sociální pojištění</b>  (Zákon č. 589/1992 Sb.)
	<b>Zaměstnavatel</b>	<b>Zaměstnanec</b>		
Příspěvek na penzijní či životní pojištění do limitu	Daňový náklad § 24/2/j/5	Osvobozeno § 6/9/p	Ne §3/1	Ne §5/1
Příspěvek na stravování do limitu	Daňový náklad § 24/2/j/4	Osvobozeno § 6/9/b	Ne §3/1	Ne §5/1
Příspěvek na vzdělání související s činností zaměstnavatele	Daňový náklad § 24/2/j/3	Osvobozeno § 6/9/a	Ne §3/1	Ne §5/1
Příspěvek na přechodné ubytování do limitu	Daňový náklad § 24/2/j/5	Osvobozeno § 6/9/i	Ne §3/1	Ne §5/1

Zdroj: vlastní zpracování

V Tabulce 2.2 je vytvořen přehled pojednávaných benefitů druhé skupiny.

**Tabulka 2.2 - Přehled nařízení určujících daňovou zatížitelnost a odvody benefitů druhé skupiny**

<b>Benefit</b>	<b>Daň z příjmu</b> (Zákon č. 586/1992 Sb.)		<b>Zdravotní pojištění</b>  (Zákon č. 592/1992 Sb.)	<b>Sociální pojištění</b>  (Zákon č. 589/1992 Sb.)
	<b>Zaměstnavatel</b>	<b>Zaměstnanec</b>		
Poskytnutí služebního vozidla	Daňový náklad §24/1	Zdanitelný příjem	Ano §3/1	Ano §5/1

		§6/6		
Příspěvek na penzijní či životní pojištění nad limit	Daňový náklad § 24/2/j/5	Zdanitelný příjem §6/9/p	Ano §3/1	Ano §5/1
Přechodné ubytování nad limit	Daňový náklad § 24/2/j/5	Zdanitelný příjem §6/9/i	Ano §3/1	Ano §5/1
Prodej výrobků nebo služby za cenu nižší než obvyklou	Daňový náklad §24/1	Zdanitelný příjem §6/3	Ano §3/1	Ano §5/1
Práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy	Daňový náklad § 24/2/j/5	Zdanitelný příjem §6/3	Ano §3/1	Ano §5/1

Zdroj: vlastní zpracování

V Tabulce 2.3 je vytvořen přehled pojednávaných benefitů třetí skupiny.

**Tabulka 2.3 - Přehled nařízení určujících daňovou zatíženost a odvody benefitů třetí skupiny**

Benefit	Daň z příjmu (Zákon č. 586/1992 Sb.)		Zdravotní pojištění (Zákon č. 592/1992 Sb.)	Sociální pojištění (Zákon č. 589/1992 Sb.)
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec		
Příspěvek na sportovní či kulturní akce a zdravotní péči	Nedaňový náklad §25/1/h/1	Osvobozeno §6/9/d	Ne §3/1	Ne §5/1
Příspěvek na rekreaci do limitu	Nedaňový náklad §25/1/h/1	Osvobozeno §6/9/d	Ne §3/1	Ne §5/1
Příspěvek na vzdělání	Nedaňový	Osvobozeno	Ne	Ne

nesouvisející s činností zaměstnavatele	náklad §25/1/h/2	§6/9/a	§3/1	§5/1
Příspěvek na stravování nad limit	Nedaňový náklad §25/1/j	Osvobozeno § 6/9/b	Ne §3/1	Ne §5/1
Nepeněžní dary zaměstnancům do limitu	Nedaňový náklad §25/1/j	Osvobozeno § 6/9/g	Ne §3/1	Ne §5/1
Nealkoholické nápoje na pracovišti	Nedaňový náklad §25/1/zm	Osvobozeno § 6/9/c	Ne §3/1	Ne §5/1

Zdroj: vlastní zpracování

V Tabulce 2.4 je vytvořen přehled pojednávaných benefitů čtvrté skupiny.

**Tabulka 2.4 - Přehled nařízení určujících daňovou zatíženost a odvody benefitů čtvrté skupiny**

Benefit	Daň z příjmu (Zákon č. 586/1992 Sb.)		Zdravotní pojištění  (Zákon č. 592/1992 Sb.)	Sociální pojištění  (Zákon č. 589/1992 Sb.)
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec		
Příspěvek na rekreaci nad limit	Nedaňový náklad §25/1/j	Zdanitelný příjem §6/6	Ano §3/1	Ano §5/1
Nepeněžní dary nad limit, peněžní dary	Nedaňový náklad §25/1/j	Zdanitelný příjem §6/6	Ano §3/1	Ano §5/1

Zdroj: vlastní zpracování

### **3 ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ**

#### **3.1 Cíle práce**

V praktické části je analyzováno, jak je využívání benefitů výhodné, resp. kolik může činit reálná úspora na dani případně pojistném, když se část mzdy nahradí konkrétním typem benefitu. Hlavním cílem práce je tedy zjištění a kvantifikování výhodnosti využití zaměstnaneckých benefitů. Vychází se přitom z analýzy modelových situací odměňování. Je představeno několik výpočtů mezd: mzda bez benefitů a mzdy s jednotlivými výše uvedenými typy benefitů. Tyto mzdy jsou následně vzájemně porovnány a srovnáním jsou zjištěny konkrétní hodnoty představující úsporu jak na straně zaměstnance tak i zaměstnavatele.

Dílním cílem je najít maximální možnou hodnotu benefitů, kterou je teoreticky možné využít, tedy vypočítat maximální možnou úsporu na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

V závěru praktické části je potom analyzována situace vybrané obchodní společnosti z hlediska využití benefitů a druhým dílním cílem je navržení optimalizace využití benefitů u této konkrétní společnosti.

V praktické části jsou používány následující termíny:

Reálný příjem zaměstnance – za reálný příjem považujeme součet čisté mzdy zaměstnance a hodnoty všech zaměstnaneckých výhod, které jsou zaměstnanci poskytnuty.

Reálný výdaj zaměstnavatele – za reálný výdaj považujeme všechny výdaje, které zaměstnavatel uskuteční v souvislosti s odměňováním zaměstnance, to znamená součet superhrubé mzdy a hodnoty všech poskytnutých benefitů. Pokud se jedná o výdaje, které jsou daňově uznatelné a poníží zaměstnavateli jeho daňový základ, odečteme z hodnoty těchto daňově uznatelných částí 19 %, tedy částku, kterou zaměstnavatel nebude muset odvést na dani z příjmů právnických osob.

Reálná úspora zaměstnance – za reálnou úsporu zaměstnance považujeme rozdíl mezi reálnými příjmy u jednotlivých typů představených mezd.

Reálná úspora zaměstnavatele – za reálnou úsporu zaměstnavatele považujeme rozdíl mezi reálnými výdaji u jednotlivých typů představených mezd.

#### **3.2 Metodika**

V následujících kapitolách jsou pojednány metody, které jsou využity v této práci.

##### **3.2.1 Analýza**

Slovo analýza pochází z řeckého rozvazovat nebo rozebírat. Jde o proces rozkladu jevů nebo situací na menší dílčí části. Tyto části posléze procházejí dalším zkoumáním. Analýza

postupuje od celku k jednotlivým částem, rozebírá vlastnosti, vztahy a fakta. Základním aspektem analýzy je, že musí mít určitý systém, jenž tvoří celek s množinou prvků s danými vztahy, platit zde musí také dané zákonitosti pro fungování systému. Podstatou analýzy je oddělovat podstatné od nepodstatného a vztahy trvalé od nahodilých. Pro vědeckovýzkumnou činnost i kvalitativní výzkum je analýza stěžejní metodou.<sup>52</sup>

### 3.2.2 Syntéza

*„Syntéza (z řec. syn-thesis, skládání) je myšlenkové spojení poznatků získaných analytickými metodami v celek. Syntéza je základem pro pochopení vzájemné souvislosti jevů. Syntéza je sumarizací poznatků vedoucí k získání nových poznatků, vztahů a zákonitostí ve kvalitativně vyšší úrovni – vede k objasňování nových nebo dříve nedefinovaných vztahů a zákonitostí.“<sup>53</sup>*

### 3.2.3 Komparace

Jednou z možností, jak použít výsledky analýzy je komparace. Význam slova komparace znamená srovnávat dle latinského comparare. Srovnávat můžeme ve dvou rovinách: první je, jak se bude chovat daný objekt za odlišných podmínek v různých podmínkách. Druhou rovinou je chování různých objektů za stejných podmínek. Výsledkem komparace je vyvozování závěrů o vlastnostech objektů či procesů. Pro přesnou komparaci je nezbytné využívat pouze přesné výsledky pozorování, popisu či měření. Při komparaci více jevů máme možnost využívat ukazatele podílu a rozdílu, popřípadě i index. Komparaci lze využít jako metodu hodnocení i srovnávání.<sup>54</sup>

## 3.3 Výpočet daně a odvodů ze mzdy, ve které nejsou uplatněny žádné benefity

Při výpočtu daně a odvodů ze mzdy vycházíme z průměrné mzdy 2. čtvrtletí 2017. Průměrná mzda za toto období činí podle Českého statistického úřadu 29 346 Kč.<sup>55</sup> Dále předpokládáme, že se jedná o nejběžnější situaci, to znamená, že je sjednán hlavní pracovní poměr, zaměstnanec není v jiném pracovněprávním vztahu a zároveň nevykonává samostatně

---

<sup>52</sup> Srov. Miroslav Lorenc. Závěrečná práce - metodika. *Lorenc.info.cz: Analýza* [online]. [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm>

<sup>53</sup> Miroslav Lorenc. Závěrečná práce - metodika. *Lorenc.info.cz: Syntéza* [online]. [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm>

<sup>54</sup> Srov. Miroslav Lorenc. Závěrečná práce - metodika. *Lorenc.info.cz: Komparace* [online]. [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm>

<sup>55</sup> Srov. Český statistický úřad. *Czso.cz: Český statistický úřad* [online]. 2017 [cit. 2018-01-21]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/prace\\_a\\_mzdy\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace)

výdělečnou činnost. U svého zaměstnavatele si uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka. Zároveň není poživitelem invalidního důchodu, pro výpočet zdravotního pojištění tedy platí běžný vyměřovací základ. Co se týká zaměstnavatele, předpokládáme, že se jedná o právnickou osobu. Při dodržení výše uvedených podmínek bude výpočet mzdy vypadat následovně, viz Tabulka 3.1.

**Tabulka 3.1 - Výpočet mzdy bez benefitu**

	Mzda bez benefitu
Hrubá mzda	29 346 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel (25 % hrubé mzdy)	7 337 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 % hrubé mzdy)	2 641 Kč
Superhrubá mzda (součet hrubé mzdy a pojistného za zaměstnavatele)	39 324 Kč
Základ daně (superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru)	39 400 Kč
Daň zaměstnanec (15 % ze superhrubé mzdy po odečtení slevy na poplatníka)	3 840 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 % z hrubé mzdy)	1 908 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 % z hrubé mzdy)	1 321 Kč
Čistá mzda	22 277 Kč
Reálný příjem zaměstnance (čistá mzda)	22 277 Kč
Reálný výdaj zaměstnavatele (superhrubá mzda minus 19 % ze superhrubé mzdy)	31 852 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Reálný příjem zaměstnance se v tomto případě rovná čisté mzdě, zaměstnanec obdrží 22 277 Kč, na dani a pojistném odvede celkem 7 069 Kč.

Reálný výdaj zaměstnavatele je tvořen superhrubou mzdou, od které odečteme 19%. Celkem tedy činí reálný výdaj zaměstnavatele 31 852 Kč.

### 3.4 Výpočet reálné úspory při uplatnění benefitů první skupiny

V této kapitole je propočtena mzda, která se liší od mzdy z předchozího odstavce pouze v jednom parametru. Část hrubé mzdy je zde nahrazena benefitem z první skupiny, tedy

takovým, který je daňově uznatelný pro zaměstnavatele a zároveň osvobozený od daně a pojistného pro zaměstnance. Pro účely tohoto výpočtu je bezpředmětné, jestli se bude jednat například o poskytnutí příspěvku na ubytování do limitu či příspěvku na penzijní připojištění. Oba typy příspěvku se z hlediska daní a odvodů chovají stejným způsobem.

Při výpočtu předpokládáme, že je benefitem nahrazeno 10 % hrubé mzdy. Výpočet takové mzdy je obsažen v Tabulce 3.2.

**Tabulka 3.2 - Porovnání mzdy bez benefitu a mzdy s prvním typem benefitu**

	Mzda bez benefitu	Mzda s 1. typem benefitu
Hrubá mzda	29 346 Kč	26 411 Kč
Benefit první skupiny	0 Kč	2 935 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel (25 % hrubé mzdy)	7 337 Kč	6 603 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 % hrubé mzdy)	2 641 Kč	2 377 Kč
Superhrubá mzda (součet hrubé mzdy a pojistného za zaměstnavatele)	39 324 Kč	35 391 Kč
Základ daně (superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru)	39 400 Kč	35 400 Kč
Daň zaměstnanec (15 % ze superhrubé mzdy po odečtení slevy na poplatníka)	3 840 Kč	3 240 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 % z hrubé mzdy)	1 908 Kč	1 717 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 % z hrubé mzdy)	1 321 Kč	1 189 Kč
Čistá mzda	22 277 Kč	20 265 Kč
Reálný příjem zaměstnance (součet čisté mzdy a benefitu)	22 277 Kč	23 200 Kč
Reálný výdaj zaměstnavatele (součet superhrubé mzdy a benefitu minus 19 % ze součtu)	31 852 Kč	31 044 Kč

Zdroj: vlastní zpracování



Reálný příjem zaměstnance bude v tomto případě čistá mzda z hrubé mzdy ponížené o benefit a zároveň celý benefit, dohromady tedy 23 200 Kč. Na dani a pojistném odvede potom zaměstnanec celkem 6 146 Kč.

Oproti mzdě bez benefitů je reálný příjem zaměstnance vyšší o 923 Kč, o tolik méně odvede na dani a sociálním a zdravotním pojištění a tolik tedy zároveň činí reálná úspora zaměstnance. Ta spočívá v nenavýšení daňového základu a neodvedení pojistného z 10 % části mzdy, kterou zaměstnanec obdržel ve formě nezdaňovaného benefitu.

Za zaměstnavatelův reálný výdaj potom považujeme součet superhrubé mzdy a benefitu, od celkového součtu odečteme 19 %. Celkem tedy činí reálný výdaj zaměstnavatele 31 044 Kč. Zaměstnavatel v tomto případě zaplatil o 808 Kč méně než za mzdu bez benefitů a tolik zároveň činí jeho reálná úspora.

### **3.5 Výpočet reálné úspory při maximálním využití benefitů první skupiny**

Dále je analyzována situace, kdy zaměstnanec má tak vysokou mzdu, aby bylo možno využít do maximální výše všechny benefity, které jsme uvedli v první skupině benefitů. Při tom vycházíme z nařízení platných pro rok 2017 tak, jak byly uvedeny výše.

Je tedy uplatňován roční příspěvek 50 000 Kč na penzijní připojištění nebo penzijní či životní pojištění, což představuje příspěvek ve výši 4 166 Kč měsíčně.

Dále předpokládáme, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek na stravné v nejběžnější podobě, což jsou stravenky. Zároveň uplatňujeme maximální možnou hodnotu poskytnutého stravného zaměstnanci ve formě stravenky, což je 60,20 Kč na jednu směnu. V případě, že bude mít měsíc 21 směn, se bude jednat o hodnotu 1 264 Kč.

Dále je přičtena úhrada zaměstnavatele zaměstnancova vzdělání, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. V tomto případě nám zákon nestanovuje limit, zaměstnavatel může proplatit zaměstnanci nejen běžný kurz či rekvalifikaci, ale například i studium na vysoké škole, které zaměstnanec potřebuje například pro výkon práce na vyšší pozici firmy zaměstnavatele. Pro tento příklad použijeme situaci na Moravské vysoké škole Olomouc, kdy je školné stanoveno na 30 000 Kč ročně, což znamená měsíční příspěvek 2 500 Kč.

Jako poslední benefit první skupiny je uvedený příspěvek na přechodné ubytování, ten je limitovaný výši 3 500 Kč měsíčně.

Dohromady by v tomto případě činila hodnota měsíčních benefitů 11 430 Kč.

Pokud by byla část hrubé mzdy ponížena o tuto hodnotu a zaměstnanci poskytnuty výše uvedené benefity, reálná úspora zaměstnance by měsíčně činila 3 551 Kč, o to méně by zároveň odvedl na dani a pojistném. Reálnou úsporu zaměstnavatele bychom následně vyčíslili hodnotou 3 149 Kč. Tyto informace jsou přehledně znázorněny v Tabulce 3.3.

**Tabulka 3.3 - Využití maximální výše benefitu první skupiny**

	Mzda bez benefitu	Mzda s 1. typem benefitu
Hrubá mzda	29 346 Kč	17 916 Kč
Benefit z první skupiny	0 Kč	11 430 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel (25 % hrubé mzdy)	7 337 Kč	4 479 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 % hrubé mzdy)	2 641 Kč	1 612 Kč
Superhrubá mzda (součet hrubé mzdy a pojistného za zaměstnavatele)	39 324 Kč	24 007 Kč
Základ daně (superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru)	39 400 Kč	24 100 Kč
Daň zaměstnanec (15 % ze superhrubé mzdy po odečtení slevy na poplatníka)	3 840 Kč	1 545 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 % z hrubé mzdy)	1 908 Kč	1 166 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 % z hrubé mzdy)	1 321 Kč	807 Kč
Čistá mzda	22 277 Kč	14 398 Kč
Reálný příjem zaměstnance (součet čisté mzdy a benefitu)	22 277 Kč	25 828 Kč
Reálný výdaj zaměstnavatele (součet superhrubé mzdy a benefitu minus 19 % ze součtu)	31 852 Kč	28 703 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

### 3.6 Výpočet reálné úspory při uplatnění benefitů druhé skupiny

V této kapitole je propočtena mzda, ve které se část hrubé mzdy nahradí benefitem z druhé skupiny, tedy takovým, který je daňově uznatelný pro zaměstnavatele, ale není již osvobozený od daně pro zaměstnance. Opět nemusíme specifikovat, o jaký konkrétní příspěvek se jedná, jelikož se, jak jsme uvedli výše, všechny tyto benefity chovají z hlediska daní a odvodů stejně. Při výpočtu opět nahradíme část 10 % hrubé mzdy benefitem. Výpočet takovéto mzdy je potom zachycen v Tabulce 3.4.

**Tabulka 3.4 - Porovnání mzdy bez benefitu a mzdy s druhým typem benefitu**

	Mzda bez benefitu	Mzda s 2. typem benefitu
Hrubá mzda	29 346 Kč	26 411 Kč
Benefit z druhé skupiny	0 Kč	2 935 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel (25 % hrubé mzdy a benefitu)	7 337 Kč	7 337 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 % hrubé mzdy a benefitu)	2 641 Kč	2 641 Kč
Superhrubá mzda (součet hrubé mzdy, benefitu a pojistného za zaměstnavatele)	39 324 Kč	39 324 Kč
Základ daně (superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru)	39 400 Kč	39 400 Kč
Daň zaměstnanec (15 % ze superhrubé mzdy po odečtení slevy na poplatníka)	3 840 Kč	3 840 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 % z hrubé mzdy a benefitu)	1 908 Kč	1 908 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 % z hrubé mzdy a benefitu)	1 321 Kč	1 321 Kč
Čistá mzda (hrubá mzda bez daně a pojistného za zaměstnance)	22 277 Kč	19 342 Kč
Reálný příjem zaměstnance (součet čisté mzdy a hodnoty benefitu)	22 277 Kč	22 277 Kč
Reálný výdaj zaměstnavatele (superhrubá mzda resp. součet hrubé	31 852 Kč	31 852 Kč

mzdy, odvodů za zaměstnavatele a benefitu minus 19 % ze superhrubé mzdy resp. součtu)		
---	--	--

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného výpočtu mzdy vyplývá, že pokud část mzdy nahradíme benefitem druhé skupiny, nedojde z hlediska reálných příjmů zaměstnance a reálných výdajů zaměstnavatele k žádné změně oproti mzdě bez benefitů. Hodnota benefitu druhé skupiny navýší základ pro výpočet daně a zároveň základy pro výpočet zdravotního i sociálního pojistného za zaměstnance i zaměstnavatele. Na straně zaměstnance ani zaměstnavatele nedojde k žádné reálné úspoře.

U tohoto druhu benefitu není možné propočítat, jakou konkrétní částí by bylo možné nahradit hrubou mzdu. Benefity této skupiny totiž nemají limity tak jako benefity skupiny první. Je to samozřejmě z toho důvodu, že pro zaměstnavatele ani zaměstnance nepředstavují žádnou výhodu, která by znamenala snížení odvodů do veřejných rozpočtů. Limity zde tudíž nemají žádný smysl.

### 3.7 Výpočet reálné úspory při uplatnění benefitů třetí skupiny

Nyní je propočtena mzda, ve které část hrubé mzdy nahradíme benefitem třetí skupiny, tedy takovým, který je pro zaměstnavatele daňově neuznatelný, pro zaměstnance potom představuje příjem osvobozený od daně i pojistného. Tak jako v předchozích kapitolách se nezabýváme konkrétním druhem benefitu a stejně tak nahradíme 10 % hrubé mzdy. Výpočet je obsažen v Tabulce 3.5.

**Tabulka 3.5 - Porovnání mzdy bez benefitu a mzdy s třetím typem benefitu**

	Mzda bez benefitu	Mzda se 3. typem benefitu
Hrubá mzda	29 346 Kč	26 411 Kč
Benefit ze třetí skupiny	0 Kč	2 935 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel (25 % hrubé mzdy)	7 337 Kč	6 603 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 % hrubé mzdy)	2 641 Kč	2 377 Kč

Superhrubá mzda (součet hrubé mzdy a pojistného za zaměstnavatele)	39 324 Kč	35 391 Kč
Základ daně (superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru)	39 400 Kč	35 400 Kč
Daň zaměstnanec (15 % ze superhrubé mzdy po odečtení slevy na poplatníka)	3 840 Kč	3 240 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 % z hrubé mzdy)	1 908 Kč	1 717 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 % z hrubé mzdy)	1 321 Kč	1 189 Kč
Čistá mzda	22 277 Kč	20 265 Kč
Reálný příjem zaměstnance (součet čisté mzdy a benefitu)	22 277 Kč	23 200 Kč
Reálný výdaj zaměstnavatele (součet superhrubé mzdy a benefitu minus 19 % ze superhrubé mzdy)	31 852 Kč	31 602 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Reálný příjem zaměstnance představuje v tomto případě čistá mzda vypočítaná z hrubé mzdy ponížené o benefit a zároveň celý benefit, dohromady tedy 23 200 Kč. Na dani a pojistném odvede potom zaměstnanec celkem 6 146 Kč.

Při využití benefitu třetí skupiny nastává tedy z hlediska zaměstnance identická situace, jako když byly využity benefity prvního typu. Reálný příjem je vyšší o 923 Kč, o tolik méně odvede dani na sociálním a zdravotním pojištění a tolik tedy činí zároveň reálná úspora zaměstnance. Ta spočívá v nenavýšení daňového základu a neodvedení pojistného z 10 % části mzdy, kterou zaměstnanec obdržel ve formě nezdaňovaného benefitu.

Za zaměstnavatelův reálný výdaj potom považujeme součet superhrubé mzdy a benefitu, od součtu odečteme 19 %, ovšem oproti benefitu první skupiny zde můžeme odpočítat daná procenta pouze ze superhrubé mzdy. Benefit je v tomto případě nedaňovým nákladem, takže 19 % z něho zaměstnavatel na dani nešetří. Celkem tedy činí reálný výdaj zaměstnavatele 31 602 Kč. Zaměstnavatel v tomto případě zaplatí o 250 Kč méně než za mzdu bez benefitů a tolik zároveň činí jeho reálná úspora.

### 3.8 Výpočet reálné úspory při maximálním využití benefitů třetí skupiny

V případě třetí skupiny benefitů je podobně jako u první skupiny benefitů možné do určité míry najít maximální hodnotu benefitů, kterou by bylo možné měsíčně využít. Je to z toho důvodu, že většina benefitů této skupiny, které byly pojednány v teoretické části v kapitole 2.3, má dle zákonných ustanovení svoje limity.

Neplatí to však o prvním benefitu pojednaným v kapitole 2.3.1, což je příspěvek zaměstnavatele na sportovní či kulturní aktivity nebo zdravotní péči. Tyto příspěvky nejsou limitovány, proto se pro účely výpočtu možných úspor řídíme údaji Českého statistického úřadu<sup>56</sup>, podle kterého činí průměrný výdaj roku 2016 osoby žijící v České republice na rekreaci a kulturu 11 928 Kč, na zdraví potom 3 261 Kč. Součet těchto částek je 15 189 Kč, což představuje celkový výdaj na sportovní a kulturní aktivity na osobu a rok. Měsíční částka potom činí 1 266 Kč a tu považujeme za hledanou veličinu při zjišťování maximální využitelné výše tohoto benefitu.

Dále předpokládáme, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek na rekreaci, pojednaný v kapitole 2.3.2, který je limitován roční částkou 20 000 Kč. Měsíčně se potom jedná o částku 1 667 Kč, která zároveň představuje maximální výši využití tohoto benefitu.

Dále je k celkové částce využitelných benefitů přičtena hodnota příspěvku zaměstnavatele na stravování nad limit. V tomto případě předpokládáme, že je zaměstnanci poskytnuta na každou pracovní směnu nejvýhodnější stravenka pro rok 2017, jak bylo uvedeno v kapitole 2.1.2. Hledáme rozdíl mezi celkovou hodnotou stravenky a 60,20 Kč, které již byly využity v první skupině benefitů, jež jsou osvobozeny od daně a pojistného a zároveň představují daňový náklad. Ten činí 48,80 Kč, při předpokladu 21 směn v měsíci činí využitelná měsíční částka tohoto benefitu 1 025 Kč.

Následně přičteme k celkové hodnotě využitelných benefitů hodnotu příspěvku na vzdělání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, popsané v kapitole 2.3.3. Podobně jako při propočtu maximální úspory při využití benefitu první skupiny je použit případ, že zaměstnanec studuje na MVŠO Olomouc a platí 30 000 Kč ročně, tedy 2 500 Kč měsíčně.

Předposledním benefitem, jehož využití je zde předpokládáno, jsou nepeněžní dary, jejichž úhrnná výše je limitována částkou 2 000 Kč za rok, což představuje 167 Kč za měsíc.

---

<sup>56</sup>Vydání a spotřeba domácností - statistiky rodinných účtů. *Czso.cz: Český statistický úřad*[online]. 2017 [cit. 2018-01-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vydani-a-spotreba-domacnosti-statistiky-rodinnych-uctu-2016>

Posledním benefitem této skupiny, který je v této práci pojednáván, je potom poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti. V tomto případě opět není stanoven limit. Vyjdeme z předpokladu, že zaměstnanec během své osmihodinové pracovní směny spotřebuje polovinu doporučeného denního množství přijímaných tekutin, které činí podle výživových doporučení<sup>57</sup> Ministerstva zdravotnictví 1,5 l. Za směnu tedy průměrný zaměstnanec spotřebuje 0,75 l, za měsíc s 21 směnami 15,75 l. Při výpočtu hodnoty nápojů vyjdeme z přehledu ročních spotřebitelských cen nealkoholických nápojů poskytnutého pracovníkem statistického úřadu<sup>58</sup>, z něhož vyplývá, že průměrná cena prodávané balené vody za rok 2016 činí 11,07 Kč za 1 litr. Z těchto údajů dovodíme hodnotu měsíční spotřeby nealkoholických nápojů na pracovišti na jednoho pracovníka, která při výše uvedených předpokladech činí 174 Kč.

V součtu potom činí maximální předpokládaná hodnota benefitů třetí skupiny 6 799 Kč. Pokud by byla část hrubé mzdy ponížena o tuto hodnotu a zaměstnanci poskytnuty výše uvedené benefity, reálná úspora zaměstnance by měsíčně činila 2 113 Kč, o to méně by zároveň odvedl na dani a pojistném. Reálnou úsporu zaměstnavatele bychom následně vyčíslili hodnotou 580 Kč. Tyto informace jsou přehledně znázorněny v Tabulce 3.6

**Tabulka 3.6 - Využití maximální výše benefitu třetí skupiny**

	Mzda bez benefitu	Mzda se 3. typem benefitu
Hrubá mzda	29 346 Kč	22 547 Kč
Benefit ze třetí skupiny	0 Kč	6 799 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel (25 % hrubé mzdy)	7 337 Kč	5 637 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 % hrubé mzdy)	2 641 Kč	2 029 Kč
Superhrubá mzda (součet hrubé mzdy a pojistného za zaměstnavatele)	39 324 Kč	30 213 Kč

<sup>57</sup>Srov. Ministerstvo zdravotnictví vydává ke Světovému dni ledvin výživová doporučení. *Mzcr.cz: Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. 2014 [cit. 2018-01-21]. Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/ministerstvo-zdravotnictvi-vydava-ke-svetovemu-dni-ledvin-vyzivova-doporučení-8840\\_3030\\_1.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/ministerstvo-zdravotnictvi-vydava-ke-svetovemu-dni-ledvin-vyzivova-doporučení-8840_3030_1.html)

<sup>58</sup> Vlastní zpracování dle [jiri.frelich@czso.cz](mailto:jiri.frelich@czso.cz) – příloha

Základ daně (superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru)	39 400 Kč	30 300 Kč
Daň zaměstnanec (15 % ze superhrubé mzdy po odečtení slevy na poplatníka)	3 840 Kč	2 475 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 % z hrubé mzdy)	1 908 Kč	1 466 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 % z hrubé mzdy)	1 321 Kč	1 015 Kč
Čistá mzda	22 277 Kč	17 591 Kč
Reálný příjem zaměstnance (součet čisté mzdy a benefitu)	22 277 Kč	24 390 Kč
Reálný výdaj zaměstnavatele (součet superhrubé mzdy a benefitu minus 19 % ze superhrubé mzdy)	31 852 Kč	31 272 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

### 3.9 Výpočet reálné úspory při využití benefitů čtvrté skupiny

V této kapitole je část hrubé mzdy nahrazena benefitem čtvrté skupiny, tedy takovým, který je pro zaměstnavatele daňově neuznatelný, pro zaměstnance zároveň není osvobozen od daně i pojistného. Tak jako v předchozích kapitolách se nezabýváme konkrétním druhem benefitu a stejně tak nahradíme 10 % hrubé mzdy. Výpočet je obsažen v Tabulce 3.7.

**Tabulka 3.7 - Porovnání mzdy bez benefitu a mzdy se čtvrtým typem benefitu**

	Mzda bez benefitu	Mzda se 4. typem benefitu
Hrubá mzda	29 346 Kč	26 411 Kč
Benefit ze čtvrté skupiny	0 Kč	2 935 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel (25 % hrubé mzdy)	7 337 Kč	7 337 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 % hrubé mzdy)	2 641 Kč	2 641 Kč
Superhrubá mzda (součet hrubé mzdy a pojistného za zaměstnavatele)	39 324 Kč	39 324 Kč



Základ daně (superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru)	39 400 Kč	39 400 Kč
Daň zaměstnanec (15 % ze superhrubé mzdy po odečtení slevy na poplatníka)	3 840 Kč	3 840 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 % z hrubé mzdy)	1 908 Kč	1 908 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 % z hrubé mzdy)	1 321 Kč	1 321 Kč
Čistá mzda	22 277 Kč	19 342 Kč
Reálný příjem zaměstnance (součet čisté mzdy a benefity)	22 277 Kč	22 277 Kč
Reálný výdaj zaměstnavatele (superhrubá mzda resp. součet hrubé mzdy, odvodů za zaměstnavatele a benefity minus 19 % ze superhrubé mzdy resp. součtu hrubé a odvodu za zaměstnavatele)	31 852 Kč	32 410 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Reálný příjem zaměstnance se opět skládá z čisté mzdy vypočítané z hrubé mzdy ponížené o benefit a zároveň celý benefit, dohromady tedy 22 277 Kč. Na dani a pojistném odvede přitom zaměstnanec celkem 7 069 Kč.

Při využití benefity čtvrté skupiny tedy nedochází z hlediska zaměstnance k žádné změně v porovnání se mzdou bez benefity. Reálné příjmy jsou stejné, k úspoře nedochází.

Za zaměstnavatelův reálný výdaj potom považujeme součet hrubé mzdy, odvodů pojistného za zaměstnavatele a benefity. 19 % zde můžeme odpočítat pouze ze součtu hrubé mzdy a odvodů za zaměstnavatele. Benefit je v tomto případě nedaňovým nákladem, takže 19% z hodnoty benefity se zaměstnavateli nevrátí. Celkem činí reálný výdaj zaměstnavatele 32 410 Kč. Zaměstnavatel v tomto případě zaplatí dokonce o 558 Kč více než při poskytnutí mzdy bez benefity.

V tomto případě není možné stejně jako u benefity druhé skupiny propočítat maximální hodnotu využitelných benefity z důvodu, že nejsou stanoveny žádné limity pro tyto benefity. Protože však poskytování benefity nepřináší žádné výhody pro zaměstnance, naopak dochází

k prokazatelnému finančnímu znevýhodnění na straně zaměstnavatele, není poskytování tohoto typu benefitů žádoucí a nemá smysl tuto maximální hodnotu hledat.

### 3.10 Srovnání úspor u jednotlivých typů benefitů

Výše získané výsledky jsou pro lepší názornost uvedeny v souhrnné Tabulce 3.8. Je zde uvedena úspora zaměstnance a zaměstnavatele při nahrazení 10 % části průměrné mzdy benefity čtyř skupin

**Tabulka 3.8 - Přehled úspor při nahrazení hrubé mzdy čtyřmi druhy benefitů**

	Úspora na straně zaměstnance	Úspora na straně zaměstnavatele
Mzda s prvním typem benefitu: Daňový náklad zaměstnavatele Osvobozeno u zaměstnance	923 Kč	808 Kč
Mzda s druhým typem benefitu: Daňový náklad zaměstnavatele Neosvobozeno u zaměstnance	0 Kč	0 Kč
Mzda se třetím typem benefitu: Nedaňový náklad zaměstnavatele Osvobozeno u zaměstnance	923 Kč	250 Kč
Mzda se čtvrtým typem benefitu: Nedaňový náklad zaměstnavatele Neosvobozeno u zaměstnance	0 Kč	- 558 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného přehledu vyplývá, že z hlediska úspor zaměstnavatele a zaměstnance na dani a odvodech na sociální a zdravotní pojištění má smysl využití pouze těch typů benefitů, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně a pojistného. Jedná se o první a třetí skupinu benefitů, přitom první skupina je výhodnější než třetí skupina. Využití druhé skupiny benefitů nemá z hlediska úspory smysl pro žádnou stranu. A využití čtvrté skupiny benefitů z hlediska úspory dokonce není žádoucí, protože na straně zaměstnavatele vzniká vyšší náklad, než když je využita pouze mzda bez benefitů.

Zároveň bylo analýzou zjištěno, že při maximálním využití zkoumaných benefitů první skupiny může být dosaženo měsíční úspory na straně zaměstnance ve výši 3 551 Kč a na straně zaměstnavatele ve výši 3 149 Kč. Při maximálním využití zkoumaných benefitů třetí skupiny může být dosaženo měsíční úspory na straně zaměstnance ve výši 2 113 Kč, na straně zaměstnavatele potom ve výši 580 Kč.

### **3.11 Využití benefitů ve vybrané obchodní společnosti**

V této kapitole je analyzováno využití benefitů v konkrétní obchodní společnosti. Po analýze stávajícího stavu je navržena optimalizace využití zaměstnaneckých benefitů v závislosti na konkrétních podmínkách společnosti a potřebách jejích zaměstnanců.

Pro tuto analýzu byla vybrána společnost Olstroj s.r.o., která byla založena v roce 1998 a sídlí v Olomouci. Společnost vlastnila a zároveň úspěšně řídila po většinu doby jediná osoba. Až v roce 2016 přibyl do vedení společnosti druhý jednatel. Hospodaření společnosti lze hodnotit jako velmi stabilní a úspěšné. Společnost se zabývá strojírenskou výrobou, specializuje se na výrobu speciálních ocelových konstrukcí, zásobníků a sil pro zahraniční partnery a opravu těžařských zařízení ve šterkovnách a pískovnách v České republice. Společnost zaměstnává po celou dobu své existence 25 - 30 zaměstnanců, část zaměstnanců je ve společnosti zaměstnána nepřetržitě od jejího založení, převážná většina je potom zaměstnána více než 10 let. I počet a skladba zaměstnanců je tedy velmi stabilní. Společnost je z povahy své činnosti závislá na kvalitě svých zaměstnanců, jejich odborných dovednostech. V době rostoucí úrovně mezd a nízké nezaměstnanosti je pro společnost velmi důležité nabídnout zaměstnancům dobré finanční podmínky, které přispějí k tomu, aby zaměstnanci setrvali v pracovním poměru a nadále odváděli kvalitní práci.

#### **3.11.1 Analýza stávajícího stavu**

Je analyzován stav roku 2017, přesněji jeho první tři čtvrtletí, jejichž výsledky jsou v okamžiku vzniku práce k dispozici. Práce analyzuje mzdy základní skupiny zaměstnanců - dělníků.

K 30. 9. 2017 zaměstnává společnost 25 dělníků vykonávajících zámečnické, svářečské či lakýrnické práce. Zaměstnanci vykonávají práce, které spadají do 4. skupiny prací, nejnižší úroveň zaručené mzdy pro tuto skupinu pro rok 2017 činí 14 800 Kč<sup>59</sup>. Průměrná měsíční hrubá mzda zaměstnance bez příplatků přitom činí 24 950 Kč.

---

<sup>59</sup> Srov. Nejnižší úroveň zaručené mzdy. *Finance.cz* [online]. 2014 [cit. 2018-01-21]. Dostupné z: [https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/?gclid=EAIaIQobChMIta-lhYPk1wIVVxbTCh215QeIEAAYASAAEgJ6fPD\\_BwE](https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/?gclid=EAIaIQobChMIta-lhYPk1wIVVxbTCh215QeIEAAYASAAEgJ6fPD_BwE)

Společnost při odměňování zaměstnanců využívá pouze dva benefity – přispívá svým zaměstnancům 500 Kč na penzijní připojištění či životní pojištění a poskytuje jim stravenky za odpracovanou směnu v nejvyšší možné hodnotě, jak bylo uvedeno v kapitole 2.1.2. Oba příspěvky se řadí do první skupiny benefitů, které jsou osvobozené od daně a pojistného na straně zaměstnance a zároveň tvoří daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele.

Společnost tedy měsíčně poskytuje zaměstnancům benefity první skupiny v souhrnné výši 1 764 Kč. Oproti situaci, kdy by jim stejnou částku poskytla ve mzdě, ušetří zaměstnavatel 600 Kč na zdravotním a sociálním pojistném, které by musel za zaměstnance odvést. U zaměstnance potom činí úspora na dani a zdravotním a sociálním pojistném 459 Kč.

### **3.11.2 Optimalizace využití benefitů z hlediska úspor**

Vydeme ze stávající situace a vypočítáme, jakou část mzdy by bylo možné nahradit benefity a jaké částky na benefitech máme pro nahrazení k dispozici.

Zaručená mzda zaměstnanců je 14 800 Kč, pod tuto hranici nesmí zaměstnavatel při odměňování hrubou mzdou klesnout. Zaměstnavatel však poskytuje zaměstnancům na hrubé mzdě 24 950 Kč. Rozdíl mezi těmito částkami činí 10 150 Kč, to je zároveň částka, která by mohla být nahrazena poskytnutými benefity tak, aby bylo dosaženo co největší úspory.

Jak bylo shrnuto v kapitole 3.8, z hlediska úspory je smysluplné využít pouze benefity z první nebo třetí skupiny, přičemž benefity první skupiny jsou výhodnější. V kapitolách 3.3 a 3.6 byly stanoveny maximální měsíční částky, které je možno na benefitech první resp. třetí skupiny měsíčně využít. Pro první skupinu benefitů je to 11 430 Kč, pro třetí skupinu benefitů potom 6 799 Kč.

Při nahrazování hrubé mzdy využijeme nejdříve benefity první skupiny. 1 764 Kč již společnost vyčerpá tím, že poskytuje současný příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění a stravenky. Z částky 11 430 Kč zbývá tedy 9 666 Kč. Protože chceme nahradit celých 10 150 Kč, využijeme celou zbývající částku využitelných benefitů první skupiny. Zůstane 484 Kč, které můžeme nahradit vhodným benefitem ze třetí skupiny.

Tímto postupem docílíme optimální úspory na dani a odvodech na stranách zaměstnance i zaměstnavatele. Na straně zaměstnance vznikne v tomto konkrétním teoretickém případě reálná úspora 3 157 Kč, na straně zaměstnavatele potom 2 704 Kč.

Jedná se o optimální úsporu, které by mohlo být ve společnosti dosaženo pouze teoreticky. V reálné situaci společnosti ale nebude možné využít všechny námi uvažované benefity první skupiny. V plné výši by bylo možné využít pouze příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění, protože většina zaměstnanců má alespoň jedno pojištění

sjednáno, a dále stravenky, které jsou již v maximální výši využívány. Dalšími benefity první skupiny jsou příspěvek na bydlení a příspěvek na vzdělání související s předmětem činnosti zaměstnavatele. Využití příspěvku na bydlení není v případě zaměstnanců společnosti Olstroj reálné, většina zaměstnanců firmy jsou ženatí muži s rodinami, kteří mají svoje bydlení vyřešeno, všichni zaměstnanci bez výjimky také bydlí v Olomouci či blízkém okolí. Příspěvek na vzdělání související s předmětem činnosti zaměstnavatele také není v případě dělníků společnosti Olstroj využitelný. Zaměstnanci chodí v pravidelných intervalech na školení resp. přezkušování v oblasti své kvalifikace, ta jsou stanovena zákonnými normami či interními směrnici zaměstnavatele. Tento výdaj však není zaměstnanci ani zaměstnavatelem společnosti považován za zaměstnanecký benefit, naopak je zaměstnanci většinou považován za záležitost spíše nepříjemnou, ze které jim žádný benefit neplyne.

Předpokládáme, že zbytek nahrazované hrubé mzdy, který již nemohou pokrýt benefity první skupiny, můžeme v plné výši nahradit benefity třetí skupiny, jež jsou pro většinu zaměstnanců využitelné a atraktivní. Zaměstnanci by tak mohli využít příspěvek na dovolenou a příspěvek na kulturní či sportovní aktivity, buď přímo pro sebe, nebo pro členy své rodiny. Dále pak nepeněžní dary či příspěvek na vzdělání, které nesouvisí s činností podnikatele, tedy například na populární výuku jazyků.

V případě společnosti Olstroj by tedy nebylo možné využít maximální měsíční částku benefitů první skupiny 11 430 Kč, ta by byla ponížena o měsíční výši příspěvku na bydlení a vzdělání, jak byly vyčísleny v kapitole 3.3. První skupinou benefitů bychom mohli nahradit hrubou mzdu v měsíční výši 5 430 Kč. Z toho 1 764 Kč již bylo využito, zůstává tedy využitelná částka 3 666 Kč. Zbytek do celé částky nahrazované hrubé mzdy činí 6 484 Kč, tuto část bychom nahradili benefity třetí skupiny. Na straně zaměstnance by bylo v tomto případě dosaženo reálné úspory 3 157 Kč, na straně zaměstnavatele 1 564 Kč.

Přehledně jsou výpočty mezd zobrazeny v Tabulce 3.9.

**Tabulka 3.9 - Porovnání tří situací odměňování**

	Mzda stávající	Mzda s maximálním využitím 1. benefitu, zbytek 3. benefit	Mzda s částečným využitím 1. benefitu, zbytek 3. benefit
Hrubá mzda	24 950 Kč	14 800 Kč	14 800 Kč
Benefit z první skupiny	-	9 666 Kč	3 666 Kč
Benefit z třetí skupiny	-	484 Kč	6 484 Kč

Sociální pojištění zaměstnavatel (25 % hrubé mzdy)	6 238 Kč	3 700 Kč	3 700 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 % hrubé mzdy)	2 246 Kč	1 332 Kč	1 332 Kč
Superhrubá mzda (součet hrubé mzdy a pojistného za zaměstnavatele)	33 434 Kč	19 832 Kč	19 832 Kč
Základ daně (superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru)	33 500 Kč	19 900 Kč	19 900 Kč
Daň zaměstnanec (15 % ze superhrubé mzdy po odečtení slevy na poplatníka)	2 955 Kč	915 Kč	915 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 % z hrubé mzdy)	1 622 Kč	962 Kč	962 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 % z hrubé mzdy)	1 123 Kč	666 Kč	666 Kč
Čistá mzda	19 250 Kč	12 257 Kč	12 257 Kč
Reálný příjem zaměstnance (součet čisté mzdy a benefitu)	19 250 Kč	22 407 Kč	22 407 Kč
Reálný výdaj zaměstnavatele (součet superhrubé mzdy a benefitu obou skupin minus 19 % ze superhrubé mzdy a benefitu první skupiny)	27 082 Kč	24 378 Kč	25 518 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

### 3.11.3 Shrnutí výsledků analýzy ve společnosti Olstroj

Společnost Olstroj aktuálně využívá při odměňování svých zaměstnanců pouze dva benefity.

Práce navozuje dvě situace, resp. dva výpočty mezd, kdy jsou benefity využity v co nejvyšší míře.

První výpočet reflektuje čistě teoretickou situaci předpokládající možnost maximálního využití první, tedy nejvýhodnější skupiny benefitů. Teprve po jejím vyčerpání je využita část benefitů třetí skupiny, která se ve výhodnosti řadí hned za první skupinu. V porovnání se současným stavem by bylo v tomto teoretickém případě dosaženo reálné úspory 3 157 Kč na straně zaměstnance a 2 704 Kč na straně zaměstnavatele.

V případě společnosti Olstroj ovšem tohoto stavu nelze dosáhnout, zaměstnanci nemohou uplatnit všechny benefity první skupiny. Práce tedy dále navozuje situaci, kdy jsou využity pouze reálně využitelné benefity první skupiny, pro zbytek nahraditelné mzdy jsou využity benefity třetí skupiny. V tomto pravděpodobnějším případě by bylo opět dosaženo reálné úspory 3 157 Kč na straně zaměstnance, avšak již pouze 1 564 Kč na straně zaměstnavatele.

## ZÁVĚR

Práce pojednává o možných způsobech odměňování zaměstnanců, zaměřuje se na zaměstnanecké benefity a úspory na dani a pojistném při jejich využívání.

V teoretické části je provedena základní charakteristika jednotlivých benefitů. Benefity jsou zároveň rozčleněny do čtyř skupin z hlediska daňové účinnosti na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Výstupem této části jsou čtyři přehledy. První přehled obsahuje benefity daňově účinné na straně zaměstnavatele a zároveň osvobozené od daně a pojistného na straně zaměstnance. Ve druhém přehledu se nacházejí benefity daňově účinné na straně zaměstnavatele, ale podléhající dani i odvodům pojistného na straně zaměstnance. Třetí přehled představuje benefity daňově neúčinné pro zaměstnavatele, ale osvobozené od daně i pojistného na straně zaměstnance. Čtvrtá skupina benefitů je potom daňově neuznatelná na straně zaměstnavatele a zároveň podléhá dani i odvodům pojistného u zaměstnance. Přehledy obsahují také čísla zákonů a nařízení, které řeší konkrétní problematiku, mohou sloužit jako praktická pomůcka pro účetní či zaměstnavatele.

Hlavním cílem práce je zjištění a kvantifikování výhodnosti využití zaměstnaneckých benefitů. Jsou analyzovány modelové situace odměňování. Je představeno několik výpočtů mezd: mzda bez benefitů a mzdy, v nichž je část hrubé mzdy nahrazena výše uvedenými typy benefitů. Tyto mzdové výpočty jsou následně vzájemně porovnány a srovnáním jsou zjištěny konkrétní hodnoty představující úsporu jak na straně zaměstnance tak zaměstnavatele. Výsledkem analýzy je zjištění, že z hlediska úspory má smysl využití pouze těch typů benefitů, které jsou osvobozeny od daně a pojistného na straně zaměstnance. Jedná se o první a třetí skupinu benefitů, přitom první skupina je výhodnější než třetí skupina. Využití druhé skupiny benefitů nemá z hlediska úspory smysl pro žádnou stranu. Využití čtvrté skupiny benefitů je z hlediska úspory dokonce nežádoucí, protože na straně zaměstnavatele vzniká vyšší náklad, než když je zaměstnanec odměňován pouze mzdou bez benefitů.

Dílčím cílem práce je kvantifikování maximální možné úspory vzniklé využitím benefitů. Výpočty vycházejí ze zákonných limitů poskytování benefitů. V případě, že pro daný benefit limit neexistuje, jsou použity statistické údaje o průměrné spotřebě či využití konkrétního benefitů. Úspory může být dosaženo využitím první a třetí skupiny benefitů. V případě první skupiny benefitů může být dosaženo maximální měsíční úspory na straně zaměstnance ve výši 3 551 Kč, na straně zaměstnavatele ve výši 3 149 Kč. U třetí skupiny benefitů může být dosaženo maximální měsíční úspory na straně zaměstnance ve výši 2 113 Kč, na straně zaměstnavatele ve výši 580 Kč.



V závěru praktické části je provedena analýza využití benefitů konkrétní vybrané společnosti. Následně je představena optimalizace využití benefitů a vyčíslení možných úspor plynoucí z optimalizace.

Tato práce se zabývá pouze jedním parametrem zaměstnaneckých benefitů. Při zvažování zaměstnavatele, jaký benefit a v jaké míře je vhodné využít, vstupují do hry mnohé další faktory a proměnné. Daňové respektive finanční hledisko při poskytování benefitů je však důležitou součástí mozaiky informací, které manažeři a zaměstnavatelé pro svá rozhodování potřebují.

## LITERATURA

### A. Knižní zdroje:

1. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. *Daňové a nedaňové náklady*. Praha:ESAP, 2016. 230 s. ISBN 978-80-905899-2-6.
3. KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2016*. 26. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 623 s. ISBN 978-80-7263-990-8.
4. KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum mzdy od A do Z*. 13. vyd. Praha:WoltersKluwer, 2016. 560 s. ISBN 978-80-7552-063-0.
5. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. vyd. Praha: Management Press, 2015. 440 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
6. KRBEC-KOVÁ, Marie a Jindřis-ka PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2016*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
7. LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdání mezd, platu a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 367 s. ISBN 978-80-7263-955-3.
8. MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1.
9. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: WoltersKluwer, 2013. 256 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
10. MARTINOVIČOVÁ, Dana, Miloš KONEČNÝ a Jan VAVŘINA. *Úvod do podnikové ekonomiky*. Praha: Grada, 2014. 208 s. ISBN 978-80-247-5316-4.

11. ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2. vyd. Praha: Grada, 2016. 204 s. ISBN 978-80-247-5870-1.
12. VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetní 2017*. 20.vyd. Praha: GradaPublishing, 2017. 219 s. ISBN 978-80-271-9627-2.

B. Internetové zdroje:

1. Český statistický úřad. *Czso.cz: Český statistický úřad* [online]. 2017 [cit. 2018-01-21]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/prace\\_a\\_mzdy\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace)
2. Forbes. *Forbes.cz* [online]. [cit. 2017-09-24]. Dostupné z: <http://www.forbes.cz/13-spolecnosti-ktere-v-americe-nabizeji-ty-nejlepsi-zamestnanecke-vyhody/>
3. Golan. *Golan.cz* [online]. [cit. 2017-09-24]. Dostupné z: <http://www.golan.cz/zamestnanecke-benefity>
4. Ministerstvo zdravotnictví vydává ke Světovému dni ledvin výživová doporučení. *Mzcr.cz: Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. 2014 [cit. 2018-01-21]. Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/ministerstvo-zdravotnictvi-vydava-ke-svetovemu-dni-ledvin-vyzivova-doporuceni-\\_8840\\_3030\\_1.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/ministerstvo-zdravotnictvi-vydava-ke-svetovemu-dni-ledvin-vyzivova-doporuceni-_8840_3030_1.html)
5. Miroslav Lorenc. Závěrečná práce - metodika. *Lorenc.info.cz: Analýza* [online]. [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm>
6. Miroslav Lorenc. Závěrečná práce - metodika. *Lorenc.info.cz: Syntéza* [online]. [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm>
7. Miroslav Lorenc. Závěrečná práce - metodika. *Lorenc.info.cz: Komparace* [online]. [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm>

8. Nejnižší úrovně zaručené mzdy. *Finance.cz* [online]. 2014 [cit. 2018-01-21]. Dostupné z: [https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/?gclid=EAIaIQobChMIta-IhYPk1wIVVxbTCh215QeIEAAYASAAEgJ6fPD\\_BwE](https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/?gclid=EAIaIQobChMIta-IhYPk1wIVVxbTCh215QeIEAAYASAAEgJ6fPD_BwE)
9. Trexima. *Trexima.cz* [online]. [cit. 2017-09-24]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/nejcastejsim-benefitem-v-cr-je-prispevek-na-stravovani>
10. Vydání a spotřeba domácností - statistiky rodinných účtů. *Czso.cz: Český statistický úřad*[online]. 2017 [cit. 2018-01-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vydani-a-spotreba-domacnosti-statistiky-rodinnych-uctu-2016>

## **TABULKY**

Tabulka 3.1 - Přehled daňové povinnosti a odvodů

Tabulka 4.1 - Přehled nařízení určujících daňovou zatíženost a odvody benefitů první skupiny

Tabulka 2.2 - Přehled nařízení určujících daňovou zatížitelnost a odvody benefitů druhé skupiny

Tabulka 2.3 - Přehled nařízení určujících daňovou zatíženost a odvody benefitů třetí skupiny

Tabulka 2.4 - Přehled nařízení určujících daňovou zatíženost a odvody benefitů čtvrté skupiny

Tabulka 3.1 - Výpočet mzdy bez benefitu

Tabulka 3.2 - Porovnání mzdy bez benefitu a mzdy s prvním typem benefitu

Tabulka 3.3 - Využití maximální výše benefitu první skupiny

Tabulka 3.4 - Porovnání mzdy bez benefitu a mzdy s druhým typem benefitu

Tabulka 3.5 - Porovnání mzdy bez benefitu a mzdy se třetím typem benefitu

Tabulka 3.6 - Využití maximální výše benefitu třetí skupiny

Tabulka 3.7 - Porovnání mzdy bez benefitu a mzdy se čtvrtým typem benefitu

Tabulka 3.8 - Přehled úspor při nahrazení hrubé mzdy čtyřmi druhy benefitů

Tabulka 3.9 - Porovnání tří situací odměňování

## PŘÍLOHY

### Průměrné roční spotřebitelské ceny za ČR celkem (v Kč za měřicí jednotku) v letech 2012 až 2016

Zdroj: ČSÚ

Název	Množství	Měrná jednotka	Kód	2012	2013	2014	2015	2016
POMERANČOVÁ ŠTÁVA	1	l	0122201	32,91	34,04	34,36	34,47	33,07
RAJČATOVÁ ŠTÁVA	1	l	0122202	32,32	33,22	33,2	35,13	33,34
PŘÍRODNÍ PRAMENITÁ VODA	1	l	0122301	7,11	7,03	6,95	7,02	7,03
PŘÍRODNÍ MINERÁLNÍ VODA UHLIČITÁ	1	l	0122302	8,89	8,76	8,69	8,71	8,68
COCA-COLA (PEPSI-COLA)	1	l	0122404	19,44	20	20,07	18,31	16,26
NEALKOHOLICKÝ NÁPOJ S OVOCNOU PŘÍCHUTÍ	1	l	0122405	-	-	-	-	17,51

## ANOTACE

Bibliografický údaj: Sowová, Jana. *Analýza vybraných aspektů zaměstnaneckých benefitů při odměňování zaměstnanců*. Olomouc 2018. Bakalářská práce. Moravská vysoká škola Olomouc. Vedoucí práce: Ing. Michal Krajňák, Ph.D.

---

Název práce: Analýza vybraných aspektů zaměstnaneckých benefitů při odměňování zaměstnanců

Autor: Jana Sowová

Ústav: Ústav podnikové ekonomiky

Vedoucí práce: Ing. Michal Krajňák, Ph.D.

Abstrakt: Práce se zabývá využitím nejznámějších zaměstnaneckých benefitů při odměňování zaměstnanců. Benefity jsou pojednány z hlediska finančního, resp. z hlediska možných úspor na dani a pojistném. Každý benefit je stručně charakterizován a začleněn do jedné ze čtyř skupin. V první skupině se nacházejí benefity, které jsou daňově účinné u zaměstnavatele a zároveň jsou osvobozeny od daně a pojistného na straně zaměstnance. Do druhé skupiny jsou zařazeny benefity daňově účinné pro zaměstnavatele, ale podléhající dani a odvodům u zaměstnance. Ve třetí skupině jsou naopak benefity daňově neúčinné, ale osvobozené od daně a pojistného u zaměstnance. Čtvrtá skupina obsahuje benefity nedaňové pro zaměstnavatele a neosvobozené u zaměstnance. V práci je provedena analýza výpočtu mzdy bez využití benefitů a následně mezd, ve kterých je část hrubé mzdy postupně nahrazována jednotlivými skupinami benefitů. Na základě porovnání je zjištěno, které skupiny benefitů jsou z finančního hlediska nejvýhodnější a že využití čtvrté skupiny benefitů je dokonce finančně méně výhodné než odměňování pouze mzdou bez benefitů. V práci je dále vyčíslena teoreticky dosažitelná úspora na dani a pojistném na straně zaměstnance i zaměstnavatele při maximálním využití všech uváděných benefitů.

Klíčová slova: odměňování zaměstnanců, mzda, daň, pojistné, benefity, úspora

---

Title: Analysis of particular aspects of employee benefits in rewarding of employees

Author: Jana Sowová

Department: Ústav podnikové ekonomiky

Supervisor: Ing. Michal Krajňák, Ph.D.

Abstract: The thesis deals with using the most known employee benefits in remunerating employees. The benefits are discussed from the financial point of view, accordingly of possible the tax and insurance savings. Every benefit is briefly characterized and incorporated into one of four groups. In the first group, there are benefits that are tax-deductible for the employer and are exempt from the tax and insurance for the employee. The second group includes benefits that are tax-deductible for employers but subject to tax and contributions for employees. In the third group, however, the benefits are not tax-deductible but are exempted from the tax and the employee's premiums. The fourth group includes non-tax benefits for employers and non-exempted for employees. In the thesis, an analysis of salaries calculation without the use of benefits is made and subsequently of salaries where part of the gross salary is gradually replaced by individual groups of benefits. On the basis of the comparison, it is found, which groups of benefits are financially most advantageous and that using the fourth group of benefits is even less financially advantageous than rewarding only by salary without any benefits. In the thesis, also the theoretically achievable tax and insurance savings for the employee and the employer are calculated, with the maximum utilization of all the above mentioned benefits.

Keywords: remunerating employees, salary, tax, insurance, savings