

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Mzdové účetnictví, daně a personalistika**

**DAŇOVÉ ASPEKTY POSKYTOVÁNÍ  
ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ  
Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE A  
ZAMĚSTNAVATELE**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Autor: **Magda HRUBÁ**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana VRTALOVÁ**

**Znojmo, 2012**

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Daňové aspekty poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele“ vypracovala samostatně pod vedením Ing. Jany Vrtalové a veškeré použité zdroje jsem řádně uvedla v seznamu použité literatury.

V Moravském Krumlově 26. 11. 2012

.....

Magda Hrubá

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala své vedoucí práce Ing. Janě Vrtalové za cenné rady, připomínky, čas a vstřícný přístup, který mi věnovala při vypracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat firmě IREL, spol. s r. o. za poskytnuté informace a podklady pro praktickou část práce.



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

|                             |                                                                                                               |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Autor                       | <b>Magda HRUBÁ</b>                                                                                            |
| Bakalářský studijní program | Ekonomika a management                                                                                        |
| Obor                        | Mzdové účetnictví, daně a personalistika                                                                      |
| Název                       | <b>Daňové aspekty poskytování<br/>zaměstnaneckých benefitů z pohledu<br/>zaměstnance a zaměstnavatele</b>     |
| Název (v angličtině)        | <b>Tax aspects of providing fringe benefits from<br/>the point of view of an employee and an<br/>employer</b> |

### Zásady pro vypracování:

**Cíl práce:** Cílem této bakalářské práce je provést komparaci daňových aspektů poskytování zaměstnaneckých benefitů v České republice z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele v roce 2011 oproti roku 2010. Dílčím cílem je charakteristika a definice zaměstnaneckých benefitů.

### Postup práce:

1. Autorka provzde řešící stávající odborné literatury zabývající se problematikou poskytování zaměstnaneckých benefitů v České republice.
2. Ve druhém kroku formuluje hlavní a dílčí cíle práce, navrhuje používanou metodiku a identifikuje zdroje dat pro empirickou část práce. Zde charakterizuje základní pojmy, nastíhí vývoj zaměstnaneckých benefitů v České republice, provede klasifikaci benefitů podle vybraných hledisek a uvede význam a výhody, které plynou zaměstnancům a zaměstnavatelům.
3. Získané poznatky budou aplikovány v praktické části práce. Na konkrétních příkladech bude provedena komparace poskytování benefitů mezi roky 2010 a 2011 a budou zhodnoceny dopady legislativních změn zákona č. 586/1992 Sb. na zaměstnance a zaměstnavatele.

Metody: Analýza, komparace, deskripce

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity – praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
2. MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2011: úplná změna k 1. 1. 2011*. 19. vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. 264 s. ISBN 978-80-247-3800-0.
3. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde Praha, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.
4. SUDLÁČEK, J. *Cestovní náhrady 2010*. Praha: Grada Publishing, 2010. 136 s. ISBN 978-80-247-3365-4.
5. ŠIROKÝ, J. A KOI. *Daňové teorie: s praktickou aplikací*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008. 301 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-605-8.
6. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce v platném znění

Datum zadání bakalářské práce: duben 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2012



*Magda Hrubá*  
Magda HRUBÁ  
učas

*Kamil Fuchs*  
Prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.  
řekce SVSČ Znojmo

*Jana Vrtalová*  
Ing. Jana VRTALOVÁ  
vedoucí bakalářské práce

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá daňovými aspekty poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

Teoretická část práce je zaměřena na klasifikaci zaměstnaneckých benefitů podle vybraných hledisek. Věnuje se analýze a deskripci jednotlivých druhů zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v České republice. Na jednotlivé benefity je nahlíženo ze strany zaměstnavatele, zaměstnance i pojistného.

Praktická část práce se věnuje komparaci poskytovaných benefitů mezi roky 2010 a 2011 u firmy IREL, spol. s r. o. Jsou zhodnoceny dopady legislativních změn zákona č. 586/1992 Sb., týkajících se zaměstnavatele a zaměstnance. Firmě IREL, spol. s r. o. jsou navrženy nové druhy zaměstnaneckých benefitů, které by měly mít pozitivní dopad na zaměstnavatele i na zaměstnance.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, pojistné

## **Abstrakt**

The Bachelor work is dedicated to tax aspects of providing employees' benefits in view of employee and employer.

The theoretical part of work is focused on analysis, description and classification of employees' benefits according to chosen viewpoints.

The practical part deals with comparison of benefits provided by IREL company between 2010 and 2011. Subsequently impacts of legislative changes of act no. 586/1992 Coll., on employees and employer are reviewed. Finally new kind of employees' benefits are proposed to IREL company which should have positive impact on employer and employees as well.

Keywords

Employees' benefits, employer, employee, insurance premium

## Obsah

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 Úvod.....                                                                 | 9  |
| 2 Cíl práce a metodika .....                                                | 11 |
| 3 Teoretická část .....                                                     | 12 |
| 3.1 Vývoj zaměstnaneckých benefitů .....                                    | 12 |
| 3.2 Charakteristika, význam a výhody zaměstnaneckých benefitů .....         | 12 |
| 3.3 Klasifikace zaměstnaneckých benefitů .....                              | 14 |
| 3.4 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů.....       | 17 |
| 3.4.1 Zákoník práce .....                                                   | 17 |
| 3.4.2 Zákon o daních z příjmů.....                                          | 17 |
| 3.4.3 Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.....  | 18 |
| 3.5 Jednotlivé zaměstnanecké benefity.....                                  | 19 |
| 3.5.1 Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění .....              | 20 |
| 3.5.2 Stravování a nápoje .....                                             | 22 |
| 3.5.3 Odborný rozvoj zaměstnanců .....                                      | 24 |
| 3.5.4 Doprava do zaměstnání .....                                           | 26 |
| 3.5.5 Prodloužená dovolená, sick days a personal days.....                  | 26 |
| 3.5.6 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance ..... | 27 |
| 3.5.7 Kultura, sport, rekreace .....                                        | 30 |
| 3.5.8 Půjčky a sociální výpomoc zaměstnancům .....                          | 32 |
| 4 Praktická část .....                                                      | 33 |
| 4.1 Seznámení s IREL, spol. s r. o. ....                                    | 33 |
| 4.2 Historie společnosti IREL, spol. s r. o. ....                           | 33 |
| 4.3 Poslání a zaměření společnosti IREL, spol. s r. o. ....                 | 34 |
| 4.4 Pravidla společnosti IREL, spol. s r. o. při poskytování benefitů.....  | 34 |

|       |                                                      |    |
|-------|------------------------------------------------------|----|
| 4.5   | Benefity společnosti IREL, spol. s r. o. ....        | 35 |
| 4.5.1 | Životní pojištění .....                              | 35 |
| 4.5.2 | Služební automobil.....                              | 41 |
| 4.5.3 | Mobilní telefon a notebook .....                     | 43 |
| 4.5.4 | Vzdělání .....                                       | 44 |
| 4.6   | Návrh nových benefitů.....                           | 44 |
| 4.6.1 | Penzijní připojištění.....                           | 45 |
| 4.6.2 | Stravování zaměstnanců .....                         | 49 |
| 4.6.3 | Prodloužená dovolená, sick days a personal days..... | 51 |
| 4.7   | Diskuze .....                                        | 53 |
| 5     | Závěr .....                                          | 58 |
| 6     | Seznam použité literatury .....                      | 60 |
| 7     | Seznam tabulek .....                                 | 62 |
| 8     | Seznam grafů .....                                   | 64 |
| 9     | Seznam použitých zkratk .....                        | 64 |
| 10    | Seznam příloh .....                                  | 65 |

# 1 Úvod

V současné době je problém sehnat kvalifikované a kvalitní zaměstnance, jejich nedostatek v posledních letech stále více stoupá. Proto zaměstnavatelé poskytují zaměstnanecké výhody neboli benefity především z důvodu konkurenceschopnosti a udržení kvalifikované a kvalitní pracovní síly. Z tohoto důvodu mě tato problematika oslovila. I z vlastní zkušenosti vím, že kromě platu je příjemné využívat další zaměstnanecké výhody, jako jsou např. stravenky.

Zaměstnavatelé dávají přednost benefitům, které jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, pro zaměstnance jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeným příjmem, který nepodléhá ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Více pozornosti by měli zaměstnavatelé věnovat flexibilnímu způsobu poskytování benefitů, protože zde si může zaměstnanec sám vybrat z balíčku zaměstnaneckých výhod, které benefity jsou pro něj nejzajímavější a které využije nejvíce. Díky tomu by zaměstnavatelé nevynakládali zbytečnou pozornost i náklady na benefity, o které mají zaměstnanci menší zájem. Přispívá to ke spokojenosti zaměstnanců a jejich dobré motivaci, která vede k produktivnější práci.

Benefit označuje veškeré plnění, kromě mzdy, plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci. Jedná se o efektivní investici do zaměstnanců, která napomáhá zaměstnavateli odlišit se od konkurence a v neposlední řadě vede také ke zvyšování jeho image a atraktivity. Na benefity není právní nárok, jde pouze a jen o rozhodnutí zaměstnavatele, zda benefity zaměstnancům bude poskytovat či nikoliv. Poskytování benefitů se řídí zákoníkem práce, zákonem o daních z příjmů, zákonem o pojistném na sociální zabezpečení a zákonem o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Informace související s poskytováním benefitů zaměstnancům a jejich nároky jsou stanoveny buď v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, nebo pracovní či jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Benefity představují řadu výhod jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance. Na benefity je možná se dívat z různých hledisek a to z hlediska daňové a odvodové výhodnosti, z věcného hlediska, z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele a formy příjmů zaměstnance, z hlediska formy poskytování, z hlediska času a diferenciací. Jednotlivé druhy benefitů je možná rozdělit do tří bloků, a to na daňové a odvodové

mimořádně zvýhodněné benefity, benefity s daňovou a odvodovou výhodností dílčí a v poslední řadě na benefity poskytované ze sociálního fondu, zvýhodněné především na straně zaměstnance. Této problematice se věnuje teoretická část bakářské práce.

Pro praktickou část práce jsem oslovila firmu IREL, spol. s r. o. Na základě jejich skutečně poskytovaných benefitů jsem se rozhodla navrhnout ji nové druhy zaměstnaneckých výhod, které by pozitivně ovlivnily firemní kulturu.

## 2 Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je provést komparaci daňových aspektů poskytování zaměstnaneckých benefitů v České republice z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele v roce 2011 oproti roku 2010. Dílčím cílem je uvést charakteristiku a definici zaměstnaneckých benefitů.

Na základě cílů práce je v teoretické části nastíněn vývoj zaměstnaneckých benefitů a následně rozebrán význam a výhody plynoucí pro zaměstnavatele a zaměstnance. Je provedena klasifikace z vybraných hledisek. Je popsáno obecné řešení benefitů v zákoníku práce, v zákonu o daních z příjmů a zákonech o sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění. Pozornost je především věnována deskripci jednotlivých benefitů v České republice, a to z daňového pohledu poskytování benefitů u zaměstnance, zaměstnavatele a pojistného.

Praktická část se věnuje komparaci benefitů poskytovaných firmou IREL, spol. s r. o. v letech 2010 a 2011. Jsou zhodnoceny dopady legislativních změn týkajících se zákona č. 586/1992 Sb. u zaměstnance a zaměstnavatele. Součástí praktické části bakalářské práce je i návrh nových benefitů, které by firma IREL, spol. s r. o. mohla svým zaměstnancům poskytovat. Tento návrh by měl vést ke snížení základu daně u zaměstnavatele a k dobré motivaci zaměstnanců.

„Diskuze“ vyčísluje celkový dopad skutečně poskytovaných benefitů a nově navržených benefitů u zaměstnavatele a zaměstnance.

Při vypracování bakalářské práce jsou použity metody analýzy, komparace a deskripce. Základem práce jsou informace z odborné literatury zaměřené na poskytování zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové řešení na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Další potřebné údaje jsou doplněny z internetových zdrojů a zákonů týkajících se tématu odměňování pracovníků. Informace a podklady potřebné k praktické části poskytla firma IREL, spol. s r. o.

## **3 Teoretická část**

### **3.1 Vývoj zaměstnaneckých benefitů**

Zaměstnanecké benefity vznikly v USA, kdy v průběhu 2. světové války byl nedostatek pracovních sil a vláda zakázala zvyšovat platy. Organizace na základě těchto důvodů hledaly, jakým způsobem by si dokázaly udržet a získat kvalitní a kvalifikovanou pracovní sílu. Organizace tak napadlo poskytovat svým zaměstnancům zaměstnanecké benefity, kterými byly např. platba účtu za lékaře, příspěvek na činnost závodních jídelen, zřízení životní pojistky a další. Významnou roli sehrály při tvorbě zaměstnaneckých benefitů daňová politika a odbory. Nyní tvoří zaměstnanecké benefity nedílnou součást systému odměňování pracovníků a také nákladů práce. (Milkowich a Boudreau, 1993, s. 638-639)

### **3.2 Charakteristika, význam a výhody zaměstnaneckých benefitů**

Slovo bene v latině znamená dobře. Benefice byla dříve divadelní představení ve prospěch herce a dnes je kulturní akcí, jejíž výtěžek je určen k humanitárním účelům.

Aktuálně se označení benefit používá v mnoha významech a to vždy záleží na hledisku tematizace:

- personalistika sleduje efekty, které vedou k optimalizaci pracovní síly na pracovišti. Obecně je benefit označován jako výhoda či prospěch někoho, ve srovnání s jiným.
- v daňovém právu je benefit využit ve smyslu protiplnění státu za plnění daňových povinností daňovými subjekty.

Mezi benefity můžeme také zařadit dotaci z veřejného rozpočtu, což je výhoda účastníka systému, který splňuje podmínky pro získání dotace. S nakládáním s benefitem musí jejich adresát dodržovat zákonné podmínky, a pokud tak neučiní, následuje (zpravidla daňová) sankce. (Pelc, 2011, s. 15)

„Zaměstnanecké výhody (prožitky) jsou takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují.“ Na rozdíl od mezd, platů a dalších forem odměňování nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka, ale přihlíží se k funkci a k postavení pracovníka v organizaci. (Koubek, 2010, s. 319)

Zaměstnanecké benefity představují tzv. efektivní daňovou optimalizaci, která umožňuje zvýhodnit určité skupiny daňových subjektů a snížit jejich daňovou povinnost. Efektivní daňová povinnost představuje využití všech dostupných zákonných ustanovení, které byly vtěleny do daňových zákonů, a vedou tak k minimalizaci odvedené daně. Jedná se o daňové úlevy, osvobození nebo slevy. (Široký, 2008, s. 242) Prosperující firmy se předhánějí ve větším množství poskytování benefitů. Jde o výhody, které zaměstnanec získává ze zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli.

Benefity pro zaměstnance slouží především k posílení pozitivního vztahu k podniku, spokojenosti a jejich relaxaci. (Pelc, 2011, s. 15-16) Počet nabízených benefitů závisí především na možnostech a ochotě zaměstnavatele. (Rychtářová, 2010)

Zaměstnanecký benefit je jakákoliv forma kompenzace zaměstnanci různá od mzdy za vykonanou práci. (Roosenbloom, 2001, s. 3)

### **Význam poskytování benefitů**

- Benefity mají především motivační funkci pro zaměstnance. Mají v nich vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a snahu odvádět pro své zaměstnavatele co nejlepší práci. Benefity jsou důležitým článkem při rozhodování pro zaměstnance, kteří zvažují více pracovních nabídek. (Macháček, 2010, s. 1)
- Z ekonomického hlediska jde o jistou úsporu mzdových nákladů s ohledem na daňové a odvodové úlevy a zvýhodnění.
- Z hlediska personální politiky je benefit účinným nástrojem personálního managementu, jenž přispívá k přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců, k motivaci, snížení fluktuace zaměstnanců a s tím souvisejících nákladů. Benefity jsou efektivní investicí do zaměstnanců.
- Poskytování benefitů je způsob, jakým se zaměstnavatel může odlišit od konkurence, a v neposlední řadě vede také ke zvyšování image a atraktivity zaměstnavatele.
- Poskytování benefitů by nemělo být diskriminační. Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a o odbornou přípravu. (Pelc, 2011, s. 16-17)

## Výhody zaměstnaneckých benefitů

Pro zaměstnavatele:

- „úspora mzdových nákladů s ohledem na daňové úlevy
- účinný nástroj personálního managementu přispívající ke zvýšení loajality, motivace a produktivity, snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů
- zvýšení image a atraktivity společnosti zaměstnavatele.

Pro zaměstnance:

- získání atraktivních finančních i naturálních prostředků zvolenou formou, nezatížených daňovými odvody (sociální a zdravotní)
- využití množstevních slev, které dostane od poskytovatele většiny těchto finančních či naturálních plnění zaměstnavatel v porovnání se situací, kdy by například penzijní připojištění sjednával zaměstnanec individuálně „za své peníze“
- při dobrém provázání systému benefitů s bonusovými programy získá zaměstnanec přímou kontrolu nad částí svých příjmů v závislosti na svém výkonu.“ (Asistentka, Druhy zaměstnaneckých benefitů)

„Benefity jsou tím lepší, čím více mají daňových a odvodových výhod.“ (Pelc, 2011, s. 27) Velmi důležitou výhodou je také budování dobrého jména firmy navenek. Zaměstnanci, kteří dostávají benefity, s nimiž jsou spokojeni, dělají firmě dobrou reklamu ve svém okolí, čímž posilují dojem úspěšnosti a serióznosti společnosti. Je důležité znát pohled na zaměstnanecké benefity i očima těch, pro koho jsou určeny (tedy zaměstnanců). (Holomek, 2007) Zaměstnanci oceňují především takové benefity, z kterých mají hmatatelný užitek. (ČTK, 2011)

### 3.3 Klasifikace zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity členíme podle hledisek na:

- hledisko daňové a odvodové výhodnosti
- hledisko věcné
- hledisko charakteru výdajů zaměstnavatele
- hledisko formy příjmu zaměstnance
- hledisko formy poskytování

- hledisko času
- hledisko diferenciac

Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti na:

- mimořádně výhodné – benefity, které jsou (do limitu) daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou (opět do limitu) osvobozeny od DPFO a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (není z nich placené pojistné)
- částečně výhodné – na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem a na straně zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Nebo další možnost: u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem a naopak u zaměstnance jsou od DPFO osvobozeny, proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Z hlediska věcného rozlišujeme benefity orientované na:

- bezprostřední podporu, která souvisí s pracovním zařazením, např. příspěvek na dopravu do zaměstnání a na ubytování
- osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, např. jazykové a vzdělávací kurzy
- zdravotní aspekty života zaměstnanců, např. závodní lékařská péče, příspěvek na dovolenou, týden dovolené navíc, poskytnutí vitaminů, vakcíny proti chřipce, sick days (volné dny na nemoc bez lékařského potvrzení) nebo personal days (dny osobního volna)
- sociální aspekty života zaměstnanců, např. půjčky a podpory v obtížných či složitých životních situacích
- benefity pro volný čas, např. benefit sportovního a kulturního charakteru (aerobic, spinning, sauna, tenis, plavání, divadelní představení...)

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele, které se dále člení na:

- finanční – jde o výdaj finančních prostředků
- nefinanční – poskytování benefitů bez finančních výdajů zaměstnavatele

Z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance členíme benefity na:

- peněžní – zaměstnanec fyzicky obdrží příslušnou finanční částku
- nepeněžní – celkové náklady na benefity jsou hrazeny zaměstnavatelem v plné výši, nebo za cenu sníženou o příspěvek zaměstnavatele

Konkrétní příklady benefitů při možných kombinacích z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele a příjmů zaměstnance:

- *Finanční peněžní benefity* – placená dovolená navíc, placené přestávky v práci, sick days a personal days, finanční příspěvek na rekreaci...
- *Finanční nepeněžní benefity* – důchodové, kapitálové či úrazové pojištění, příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění, vzdělávání, doprava do zaměstnání, stavební spoření, zvýhodněné či bezúročné půjčky zaměstnancům...
- *Nefinanční nepeněžní benefity* – použití majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely, poskytování vlastních výrobků nebo služeb (zaměstnavatele) za cenu nižší, nebo obvyklou...

Z hlediska formy poskytování členíme benefity na:

- fixní (plošné neboli úhrnné) – výhody, které čerpají v úhrnu všichni zaměstnanci nebo většina z nich, např. příspěvek na stravování, na penzijní připojištění nebo životní pojištění a jazykové kurzy. (Pelc, 2011, s. 17-21) V tomto případě musí zaměstnavatel poskytované výhody stanovit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. (Macháček, 2010, s. 2)
- flexibilní (volitelné) – jde o bonusový program, v kterém zaměstnanec za splnění úkolů dostává body, jež může směňovat za různě oceněné benefity. Zaměstnanci je tím umožněno vytvořit si vlastní benefitní systém přímo sobě na míru. (Pelc, 2011, s. 22)

At' už se firma rozhodne svým zaměstnancům poskytovat fixní benefity nebo firemní balíčky, musí věnovat pozornost tomu, o co mají zaměstnanci opravdu zájem. Zda nevyužívají některé benefity jen proto, že nemají na výběr z jiných druhů benefitů. V takovém případě by firma zbytečně utrácela peníze za benefity, které ztratily motivační charakter. (Lichtenegerová, 2011, s. 30-31)

Z hlediska času členíme benefity na:

- jednorázové (okamžité) – bezúročné půjčky a sociální výpomoc
- krátkodobé – příspěvek na stravování a nápoje
- dlouhodobé – příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Benefity také sledujeme z hlediska jejich diferenciaci, např. podle charakteru činnosti zaměstnance a jejího vlivu na jeho zdraví, zastávané funkce nebo podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. (Pelc, 2011, s. 22)

### **3.4 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů**

#### **3.4.1 Zákoník práce**

Zákoník práce (č. 262/2006 Sb.) umožňuje zaměstnavateli poskytnout zaměstnancům nadlimitní plnění a různá plnění ve formě zaměstnaneckých výhod. Zakotvení těchto plnění nemusí být vždy jen součástí kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, ale postačí, když bude zahrnuto v pracovní smlouvě respektive jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Z pohledu zákoníku práce je velmi důležitý vnitřní předpis zaměstnavatele, který jej může vydat podle zákona č. 262/2006 Sb. § 305 zákoníku práce. Vnitřní předpis může být nadlepen v oblasti mzdových nároků, jejichž výše je v zákoníku práce stanovena v minimální výši. Povoluje upravovat také další pracovněprávní nároky, například prodloužení dovolené, zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, zvýšení odstupného při skončení pracovního poměru, zvýšení příplatků zaměstnance za práci ve svátek, za práci v noci nebo za práci přesčas. „Vnitřní předpis musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s právními předpisy, ani nesmí být vydán se zpětnou účinností. Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.“ (Macháček, 2010, s. 7-8)

#### **3.4.2 Zákon o daních z příjmů**

##### ***U zaměstnavatele***

Pelc (2011) i Macháček (2010) uvádějí, že daňový režim na straně zaměstnavatele jakožto poplatníka DPPO (pokud je zaměstnavatelem PO), nebo DPFO (pokud je zaměstnavatelem FO) sleduje zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Zákon přesně vymezuje daňový režim pro daňové výdaje (popřípadě výdaje omezené do

limitu) i výdaje nedaňové, které mohou být daňovými výdaji při splnění zákonem stanovených podmínek. Jde-li o daňové výdaje uvedené v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, musí práva zaměstnanců a povinnost plnění zaměstnavatele vyplývat z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem.

### ***U zaměstnance***

V § 6 odst. 9 ZDP jsou vymezena plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům, která jsou u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Při splnění zákonem stanovených podmínek v tomto ustanovení se daňové osvobození týká benefitů, které jsou poskytovány zaměstnancům jako nepeněžní plnění zaměstnavatele, např. příspěvek na penzijní a životní pojištění, příspěvek na rekreaci, sport a kulturu...

ZDP obsahuje v ustanovení § 6 pro některá plnění zaměstnavatele limity, do výše kterých je poskytovaný benefit na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti a nad tyto limity podléhá plnění zaměstnavatele na straně zaměstnance zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti, a to z tzv. superhrubé mzdy.

Pokud poskytnuté plnění zaměstnavatele není u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti v § 6 odst. 9 ZDP a současně podléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, bude peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnavatele zdaněno u zaměstnance z tzv. superhrubé mzdy, která v sobě zahrnuje i výši povinného pojistného hrazeného zaměstnavatelem. (Macháček, 2010, s. 8-9)

„Základem daně je u zaměstnance součet následujících položek:

- výše hrubé mzdy podléhající zdanění
- nepeněžní nebo peněžní plnění zaměstnavatele podléhající zdanění u zaměstnance,
- částka povinného pojistného na sociální a zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem jak z hrubé mzdy, tak ze zdanitelného nepeněžního nebo peněžního plnění zaměstnavatelem zaměstnanci.“ (Macháček, 2010, s. 9-10)

### **3.4.3 Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění**

„Podle znění § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. je vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem DPFO podle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které mu

zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo účast jen na důchodovém pojištění. Podle znění § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb. je vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem DPFO podle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.“ (Macháček, 2010, s. 16)

Existují příjmy, které se do vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnují: náhrada škody podle zákoníku práce, odstupné, věrnostní přídavek horníků, odměny vyplacené podle zákona o vynálezech, jednorázová sociální výpomoc a plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo plného invalidního důchodu.

Vyměřovacím základem zaměstnavatele pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti jsou částky, které odpovídají v úhrnu vyměřovacím základům jeho zaměstnanců. (Macháček, 2010, s. 16-17)

Tabulka č. 1 Sazby pojistného pro rok 2011

|                      | Zaměstnavatel | Zaměstnanec   |
|----------------------|---------------|---------------|
| Sociální zabezpečení | 25,0 %        | 6,5 %         |
| Zdravotní pojištění  | 9,0 %         | 4,5 %         |
| <b>Celkem</b>        | <b>34,0 %</b> | <b>11,0 %</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování podle Macháčka

Tabulka č. 2 Rozbor sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2011

|                               | Zaměstnavatel | Zaměstnanec  |
|-------------------------------|---------------|--------------|
| Nemocenské pojištění          | 2,3 %         | 0,0 %        |
| Důchodové pojištění           | 21,5 %        | 6,5 %        |
| Státní politika zaměstnanosti | 1,2 %         | 0,0 %        |
| <b>Celkem</b>                 | <b>25,0 %</b> | <b>6,5 %</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování podle Macháčka

### 3.5 Jednotlivé zaměstnanecké benefity

Text u jednotlivých benefitů dělím podle daňového režimu účinného pro zaměstnavatele a zaměstnance a režimu odvodového (pojistného). Nyní budu popisovat benefity ve třech blocích, a to daňově a odvodově mimořádně zvýhodněné benefity, benefity s daňovou a odvodovou výhodou dílčí a benefity poskytované ze sociálního fondu a dílčím způsobem zvýhodněné na straně zaměstnance.

## **První blok – mimořádně zvýhodněné benefity**

Mimořádně zvýhodněné benefity – pro zaměstnavatele i zaměstnance jsou daňově i odvodově nejvýhodnější. Z daňového hlediska jsou na straně zaměstnavatele plně daňovým výdajem (popřípadě výdajem do zákonem stanoveného limitu), a na straně zaměstnance jsou od DPFO osvobozeny. Z toho důvodu nejsou tedy součástí vyměřovacího základu daně pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

### **3.5.1 Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění mimořádně zvýhodňuje zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a zákon č. 592/1992 Sb. o zdravotním pojištění. Proto jsou tato plnění zaměstnavatelem zaměstnanci často poskytována. (Pelc, 2011, s. 35)

*Zaměstnavatel:* Příspěvky zaměstnancům na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění budou daňově uznatelné podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP bez ohledu na jejich výši, pokud jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy, tedy bez ohledu na to, zda jsou u zaměstnance osvobozeny od DPFO nebo zdaněny. Daňovým výdajem bude také příspěvek, který zaměstnavatel bude hradit za zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Od 1. 8. 2009 je zaměstnavatelům zakázáno omezovat své zaměstnance při výběru penzijního fondu. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci určit konkrétní penzijní fond a tvrdit, že pokud bude sjednáno penzijní připojištění s jiným penzijním fondem, neposkytne příspěvek. Tato pravidla však neplatí pro soukromé životní pojištění. U soukromého životního pojištění může mít zaměstnavatel jako podmínku k poskytnutí příspěvku uzavření pojistné smlouvy s konkrétní pojišťovnou.

*Zaměstnanec:* Podle znění § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je od daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance osvobozen:

- příspěvek se státním příspěvkem poukázaný na účet zaměstnance u penzijního fondu
- částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na soukromé životní pojištění na základě pojistné smlouvy, jež je uzavřená mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou. Musí jít o takovou pojišťovnu,

kteřá má oprávnění k provozování pojišťovací činnosti na území ČR nebo pojišťovnu, kteřá je usazená na území členského státu EU nebo Evropského hospodářského prostoru. Ve smlouvě musí být sjednaná výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let

- za oba druhy pojištění je od daně osvobozen příspěvek do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele.

Limit 24 000 Kč se sleduje u zaměstnavatele souhrnně za oba druhy pojištění. Je libovolné, v jaké výši přispívá zaměstnavatel zaměstnanci na penzijní pojištění a v jaké výši na soukromé životní pojištění.

Pokud bude příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění popřípadě na kombinaci obou pojištění poukázáný na účet zaměstnance u penzijního fondu, nebo na účet u pojišťovny převyšovat v souhrnu, a to v jednom kalendářním roce, u zaměstnance částku 24 000 Kč, bude v příslušném měsíci, kdy dojde k překročení limitu, připočtena nadlimitní výše ke zdanitelné mzdě zaměstnance. Z toho plyne, že výše měsíční zálohy na daň proběhne ze superhrubé mzdy a příspěvku, který není osvobozen od daně z příjmů a podléhá u zaměstnance zdanění a tím vstupuje do vyměřovacího základu daně pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Nastane-li situace, že zaměstnanec dostává příspěvky na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění od více zaměstnavatelů v průběhu jednoho kalendářního roku, sleduje se limit 24 000 Kč u každého zaměstnavatele zvlášť. Daňová výhoda na straně zaměstnance nenastane v případě, pokud je příspěvek na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění poskytnut zaměstnavatelem zaměstnanci ve finanční podobě přímo. V tomto případě je příspěvek v plné výši zdaňován současně s jeho mzdou ze superhrubé mzdy a je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2010, s. 21-23)

*Pojistné:* Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Příjem, který není od daně osvobozen (příjem nad osvobozený limit do 24 000 Kč ročně), je naopak součástí vyměřovacího základu pro pojistné a splňuje parametry tzv. zúčtovaného příjmu podle zákona o pojistném. (Pelc, 2011, s. 37)

### 3.5.2 Stravování a nápoje

Zákon č. 262/2006 Sb. § 236 zákoníku práce udává zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům, kteří jsou vysláni na pracovní cestu. Zaměstnavatel nemá povinnost zajistit stravování, ale má povinnost umožnit stravování zaměstnancům. Jde o fakultativní plnění zaměstnavatele, které vyplývá z jeho rozhodnutí.

Podíl na úhradě stravování může jít zčásti na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů), nebo může být poskytnut z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu či jiného odborného fondu, ze zisku po zdanění zaměstnavatele resp. jako nedaňový výdaj. (Macháček, 2010, s. 39)

#### ***Platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení***

Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje provoz vlastní kuchyně s jídelnou popřípadě kantýna. U vlastního zařízení mohou zaměstnavatelé přispívat na stravování ve dvojím daňovém režimu. V prvním případě se jedná o příspěvek daňově zvýhodněný. Jde o výdaj na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů (do určitého limitu). V druhém případě může jít o příplatek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců jako benefit ze sociálního fondu (tento příspěvek ale není pro zaměstnavatele daňovým výdajem). (Pelc, 2011, s. 38-39) Výhodou u závodního stravování je, že dochází ke krácení doby cesty na oběd, a nedochází tak ke zbytečným prostojeům, které si pak zaměstnanci musí většinou nahrazovat prodloužením pracovní doby. (ipodnikatel, Zaměstnanecké benefity výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele, 2011) Firmy, které mají vlastní stravovací zařízení, přispívají zaměstnancům v průměru 46 Kč na jedno hlavní jídlo. „Vlastní stravovací zařízení mají nejčastěji logistické společnosti a průmyslové podniky.“ (ČTK, 2011)

*Zaměstnavatel:* Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, lze uplatnit jako daňový výdaj, pokud je zaměstnanec přítomen v práci během směny, která trvá alespoň 3 hodiny. Daňovým výdajem v případě vlastního stravovacího zařízení je také poskytnutí dalšího jídla zaměstnanci v případě, že jeho délka směny i s povinnou přestávkou je delší než 11 hodin. (Pelc, 2011, s. 38-39)

*Zaměstnanec:* Jedná se o nepeněžní příjem, který je dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od DPFO osvobozen. Na osvobození od daně z příjmů zaměstnance nemá vliv výše daňové

uznatelnosti výdajů (nákladů) vynaložených zaměstnavatelem, a to ani v případě, kdyby zaměstnavatel poskytl zaměstnancům stravování zdarma. Pokud bude zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytovat ještě peněžní příspěvek k úhradě stravování např. formou peněžní částky zahrnuté do mzdy – jedná se o peněžní příjem na straně zaměstnance, který podléhá zdanění ze superhrubé mzdy v příslušném měsíci.

*Pojistné:* Hodnota nepeněžních plnění, která nepodléhá DPFO, je z vyměřovacích základů vyjmuta. V případě peněžního příspěvku zaměstnavatele bude příjem u zaměstnance vstupovat do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

### ***Příspěvek zaměstnavatele na stravování prostřednictvím jiných subjektů***

V tomto případě jde o stravování zaměstnanců, které nezabezpečuje přímo zaměstnavatel, ale jiné subjekty, jako je např. restaurace, bufety... Může jít také o vlastní stravovací zařízení, které je pronajaté na základě smlouvy o pronájmu. Tento benefit se řadí mezi částečně výhodné. (Macháček, 2010, s. 39-41)

*Zaměstnavatel:* Zaměstnavatel může přispívat na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, a to prodejem stravenek svým zaměstnancům. Zaměstnavatel se přitom částečně podílí na jejich úhradě, částka do výše 55 % z ceny stravenek je pro něj daňově uznatelným nákladem. Pokud ale zaměstnavatel přispívá nad tuto hranici (max. do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin), pak jde o náklad daňově neuznatelný. Rozdíl mezi hodnotou stravenky a příspěvkem od zaměstnavatele má povinnost hradit zaměstnanec. (Štohl, 2009, s. 84) Příspěvek na stravné lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci je během směny alespoň 3 hodiny. Opět lze uplatnit příspěvek na stravování jako výdaj na další jedno jídlo, pokud délka směny v úhrnu s povinnou přestávkou bude delší než 11 hodin. Příspěvek na stravování zaměstnance nelze uplatnit v případě, že vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu (zákoníku práce).

*Zaměstnanec:* Jedná se o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci. Z toho plyne, že je od DPFO osvobozeno. Poskytuje-li zaměstnavatel svým zaměstnancům stravenky za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, nebo bezplatně, pak je celá nominální hodnota stravenky na straně zaměstnance osvobozena od daně. Peněžní příspěvky zaměstnavatele nejsou od DPFO osvobozeny.

*Pojistné:* Nepodléhá DPFO, je tedy z vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění vyjmuta. V případě peněžního příjmu zaměstnance vstupuje příjem do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2010, s. 40-42)

#### ***Příplatky ze sociálního fondu***

Tento příspěvek využívají zaměstnavatelé v rámci příplatku nad rámec daňově uznatelných nákladů. Jedná se o příspěvek na stravování jako benefit ze sociálního fondu, který je částečně výhodný.

*Zaměstnavatel:* Jde o platbu ze sociálního fondu.

*Zaměstnanec:* Jedná se o nepeněžní příjem, který je bez ohledu na jeho výši od DPFO osvobozen.

*Pojistné:* Neplatí se, jde o příjem osvobozený od DPFO a není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

#### ***Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti***

Zde existují dvě možnosti:

- první je, že poskytování je jako benefit částečně výhodný. Jde o poskytování dalších nápojů kromě pitné vody a ochranných nápojů na pracovišti. U zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění a u zaměstnavatele nejde o daňový výdaj, ale o platbu ze sociálního fondu. Pojistné je v tomto případě osvobozeno od DPFO.
- u druhé nejde o benefit. Zde je povinností zaměstnavatele poskytovat na pracovišti vodu a ochranné nápoje podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. (Pelc, 2011, s. 41-45)

### **3.5.3 Odborný rozvoj zaměstnanců**

Jde o benefit s motivačním prvkem, který je poskytován buď všem, nebo pouze vybraným zaměstnancům. Odborný rozvoj se poskytuje především formou prohlubování a zvyšování kvalifikace. Odbornému rozvoji zaměstnanců se věnuje ustanovení § 227 až § 235 zákoníku práce. (Macháček, 2010, s. 95) Vzdělání nevychází pouze ze zájmu zaměstnanců, ale částečně i z potřeb firmy, která si chce vychovat a udržet kvalifikované pracovníky. (Hovorková, 2011)

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje dle zákoníku práce zejména:

- zaškolení a zaučení
- prohlubování kvalifikace
- zvyšování kvalifikace (Štohl, 2012, s. 74)

Důležitý rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace:

- prohlubování kvalifikace je považováno dle zákoníku práce vždy za výkon práce. Jedná se o průběžné doplňování (udržování) vzdělání zaměstnance, u kterého se nemění jeho podstata.
- zvyšování kvalifikace je považováno za překážku v práci, a nikoliv za výkon práce. Jedná se o změnu kvalifikace, která vede k dosažení vyššího stupně vzdělání.

*Zaměstnavatel:* O daňově uznatelné výdaje u prohlubování a zvyšování kvalifikace jde pouze v případě, je-li vzdělání v souladu s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud bude zaměstnavatel hradit zaměstnanci vzdělání, které nesouvisí s předmětem jeho činnosti, jde o daňově neuznatelný výdaj, i v případě, že bude sjednáno v kolektivní nebo pracovní smlouvě.

*Zaměstnanec:* Jde o osvobozený příjem ze závislé činnosti v případě, jedná-li se o nepeněžní plnění zaměstnavatele, který hradí kvalifikaci přímo příslušné instituci a je-li vzdělávání zaměstnance v souladu s předmětem činnosti zaměstnavatele. U peněžního plnění zaměstnavatele jde pak o zdanitelný příjem zaměstnance.

*Pojistné:* U nepeněžního plnění není příjem součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. V případě peněžního plnění je tomu právě naopak. (Macháček, 2010, s. 95-103)

### **Druhý blok – benefity s daňovou a odvodovou výhodou dílčí**

Benefity s daňovou a odvodovou výhodou dílčí jsou při splnění zákonných podmínek daňovým výdajem na straně zaměstnavatele. Daňovým výdajem jsou, protože se jedná o pracovněprávní nárok dohodnutý v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě, kde jde na straně zaměstnance o příjem osvobozený od daně zčásti (do limitu), nebo není od daně z příjmů osvobozen vůbec.

### **3.5.4 Doprava do zaměstnání**

Podle ujednání v kolektivní smlouvě nebo individuální smlouvě může zaměstnavatel poskytovat peněžní i nepeněžní příspěvky na dopravu do zaměstnání.

#### ***Příspěvky na dopravu do zaměstnání zaměstnancům***

*Zaměstnavatel:* O daňový výdaj půjde, pokud je sjednán v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu, nebo dohodnut v individuální smlouvě.

*Zaměstnanec:* Jedná se o zdanitelný příjem ze závislé činnosti. Je tedy dílčím základem DPFO – zaměstnanců.

*Pojistné:* Příjem u zaměstnance je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení i zdravotní pojištění. (Pelc, 2011, s. 59-60)

#### ***Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek veřejné dopravy osob***

Jedná se o jízdenky veřejné dopravy (vlak, autobus, lodní doprava aj.), místenky, letenky, použití taxi, jízdenky hromadné dopravy (jako je tramvaj, autobus, metro), které platí pro tuzemsko i zahraničí. (Vybíhal, 2010, s. 299)

*Zaměstnavatel:* Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek provozovateli veřejné dopravy osob (autobusové, železniční, letecké) svým zaměstnancům je daňově irrelevantní, tzn., nemá vliv na jeho daňový základ.

*Zaměstnanec:* Tento příjem je od DPFO osvobozen.

*Pojistné:* Jedná se o příjem, který není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. (Pelc, 2010, s. 61)

### **3.5.5 Prodloužená dovolená, sick days a personal days**

Ze zákona má každý zaměstnanec nárok na 20 dní dovolené. To není zrovna málo, ale ani ne mnoho. Každý den dovolené navíc se vždy hodí, a proto už většina firem a podnikatelů nabízí dny dovolené navíc. Firma si může rozšířit zákonem daný nárok o další týdny dovolené, jelikož horní hranice není omezená. Nejčastěji se poskytuje 25 dní placené dovolené. (Ruml, 2008)

Benefit „sick days“ představuje jakési zdravotní volno, kdy zaměstnanci mohou v předem stanovém rozsahu zůstat z důvodu zdravotní indispozice doma, aniž by museli přinést potvrzení od lékaře. Počet dnů není nijak omezen, zde záleží pouze na vůli

zaměstnavatele. Nejčastěji se jedná o 3 až 5 dnů v kalendářním roce. (Chládková, 2010) Vychází se zde z předpokladu, že včasné kratší léčení je výhodnější než dlouhodobá nemoc. (Ruml, 2008) Tento benefit přináší velkou výhodu na straně zaměstnance, který se vyhne snížení platu v prvních dnech nemoci.

Takzvané „personal days“ neboli dny osobního volna mají vyjít vstříc zaměstnancům, kteří si potřebují zařídit osobní věci na úřadech, jako je například výměna občanského průkazu, registrace vozidla nebo vyřízení půjčky. Tento benefit není prozatím příliš obvyklý, ale zaměstnavatelé, který tento benefit zavedli, poskytují zaměstnancům jeden až dva „osobní dny“ v roce. (Nováková)

Nikde není stanoveno, že by se peněžité plnění (náhrada) muselo pro účel tzv. sick days a personal days počítat vždy a jen z průměrného výdělku zaměstnance, jako je tomu u náhrad předpokládaných zákoníkem práce. „Je pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, jakou základnu pro její výpočet zvolí, respektive jak vysoké peněžité plnění bude zaměstnanci v těchto dnech poskytovat. Pokud to bude z průměrného výdělku, nemusí to být nutně 100 %.“ (Chládková, 2010)

*Zaměstnavatel:* Benefitní plnění je pracovněprávním nárokem, tzn., je dohodnuto v kolektivní smlouvě, nebo rozhodnuto ve vnitřním předpisu zaměstnavatele popřípadě sjednáno v pracovní smlouvě, proto je výdaj daňovým výdajem. Pokud benefit není plněním pracovněprávního nároku (není sjednán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní smlouvě), jde o nedaňový výdaj.

*Zaměstnanec:* Jde o příjmy ze závislé činnosti, které jsou zdaňovány a jsou dílčím základem daně.

*Pojistné:* Příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2010, s. 63-64)

### **3.5.6 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance**

Jde o věci v majetku zaměstnavatele, které:

- zaměstnanec užívá nejen k výkonu své práce, ale také je může využívat pro soukromé účely
- zaměstnanec ke svému výkonu v zaměstnání běžně nepoužívá, ale je mu umožněno je využít jednorázově na vymezený čas k soukromým účelům (Pelc, 2011, s. 69)

## **Služební vozidlo**

Doba, kdy zaměstnavatelé trvali na zaparkování služebního automobilu v prostorách firmy a odevzdání klíčů před odchodem ze zaměstnání, je dávno pryč. V současné době je bezplatné užívání služebního automobilu pro soukromé účely zaměstnance velmi rozšířené, a to především u řídicích pracovníků. (Andrlík, 2008)

„Za služební motorové vozidlo se považuje:

- vozidlo, které je zahrnuto v obchodním majetku zaměstnavatele
- vozidlo, které má zaměstnavatel pronajato formou operativního nebo finančního leasingu
- vozidlo, které má zaměstnavatel vypůjčeno.“ (Sedláček, 2010, s. 66)

*Zaměstnavatel:* Z hlediska daně z příjmů je irelevantní, kdežto z hlediska výše pojistného nikoliv. Benefitem tedy je, že zaměstnanec může používat služební vozidlo jak pro služební, tak soukromé účely. (Pelc, 2011, s. 70)

*Zaměstnanec:* Tato nepeněžní výhoda se oceňuje částkou ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla v kalendářním (i v započatém) měsíci, tj. 12 % v případě poskytování vozidla během celého kalendářního roku. Tato částka musí činit za každý i započatý kalendářní měsíc nejméně 1 000 Kč. Jde o částku, která se prakticky týká pouze vozidel se vstupní cenou nižší jak 100 000 Kč. Pokud poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v průběhu jednoho měsíce dvě vozidla postupně za sebou (např. z důvodu poruchy vozidla), vychází se ze vstupní ceny, která je vyšší. Bude-li mít ale zaměstnanec souběžně dvě motorová vozidla také k soukromým účelům, vypočte se zmiňované 1 % ze vstupních cen obou vozidel. I v tomto případě musí jít u každého vozidla nejméně o 1 000 Kč. Při výpočtu 1 % ze vstupní ceny, se musí brát v úvahu vstupní cena včetně DPH. V případě navýšení vstupní ceny vlivem technického zhodnocení pro odpisování je nutné vycházet ze zvýšení vstupní ceny.

*Pojistné:* Již od roku 2008 jde o nepeněžní příjem, který je základem pro odvod pojistného na sociální zabezpečení i zdravotní pojištění. (Pelech, 2011, s. 18-19)

Jelikož v částce ocenění 1 % vstupní ceny není počítáno se spotřebou pohonných hmot u soukromých jízd, existují tyto varianty:

- Zaměstnanec sám platí náklady na pohonné hmoty, které spotřebuje při soukromých jízdách (zde může jít také o variantu, že je platí zaměstnavatel, ale

následně náklady předepíše zaměstnanci k úhradě). U zaměstnavatele jde o benefit daňově irrelevantní. U zaměstnance je součástí základů 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla a pojistné podléhá 1 % ze vstupní ceny vozidla.

- Náklady na pohonné hmoty u soukromých cest zaměstnanců hradí zaměstnavatel. U zaměstnavatele nejsou tyto náklady daňovým výdajem (platí je ze zisku nebo sociálního fondu). U zaměstnance je hodnota zaplacených pohonných hmot zaměstnavatelem zdaňovaným nepeněžním příjmem zaměstnance, proto je součástí jeho daňového základu. 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla je také součástí daňového základu zaměstnance. Pojistné podléhá jak 1 % ze vstupní ceny, tak i hodnotě nepeněžního příjmu.
- Zaměstnavatel platí náklady na pohonné hmoty, ale v pracovní smlouvě je tato platba (v určité výši, nebo podle algoritmu výpočtu) uvedena jako naturální součást mzdy. Na straně zaměstnavatele jde o výdaj daňový podle § 24 odst. 1 ZDP. U zaměstnance jsou tyto výdaje na pohonné hmoty hrazené zaměstnavatelem součástí zdanitelného základu zaměstnance jako naturální mzda. Součástí daňového základu je také 1 % ze vstupní ceny vozidla.
- V pracovní smlouvě je jako sjednaný pracovněprávní nárok dohodnuto, že zaměstnavatel platí zaměstnanci určenou (stanovenou paušální, bezlimitní) částku na soukromé užívání vozidla. U zaměstnavatele jde podle ustanovení v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP o daňový výdaj. U zaměstnance je součástí základu daně peněžní příjem a 1 % ze vstupní ceny vozidla. Pojistnému podléhá 1 % ze vstupní ceny vozidla i hodnota peněžního příjmu.

### ***Použití dalšího majetku pro soukromé účely zaměstnance***

Sem spadá například používání mobilního telefonu i pro soukromé účely zaměstnance (zaměstnavatel platí zaměstnanci soukromé hovory, ale pouze do určitého limitu) a dále také používání notebooku. Jde o benefit, který je odvodově i daňově obtížně upravovatelný.

*Zaměstnavatel:* Zaměstnavatel platí soukromé hovory zaměstnancům a není tak dohodnuto v individuální smlouvě jako pracovněprávní nárok, pak jde o nedaňový výdaj. Jsou-li tyto výdaje dohodnuty v individuální smlouvě, jedná se o výdaje daňové.

*Zaměstnanec:* Pokud soukromé hovory platí zaměstnavatel zaměstnanci, je jejich hodnota součástí jeho vyměřovacích základů bez ohledu na to, zda se na straně zaměstnavatele jedná o daňový či nedaňový výdaj. Platí-li si soukromé hovory zaměstnanec sám, nemá benefit na jeho daňový základ žádný vliv.

*Pojistné:* Pokud platí soukromé hovory zaměstnavatel za zaměstnance, bude tato hodnota součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. (Pelc, 2011, s. 72-75)

### **Třetí blok – benefity poskytované ze sociálního fondu a dílčím způsobem zvýhodněné na straně zaměstnance**

Benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, jsou plněním ze sociálního fondu zaměstnavatele. Všechna plnění, která jsou zaměstnavatelem poskytnuta ze sociálního fondu zaměstnancům, jsou od DPFO osvobozena, a nejsou tedy součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Sociální fond není legislativně definován. Jde o označení daňového režimu, na kterém jsou účelově vyčleněné finanční prostředky pro potřeby, které by byly jinak kryty z fondu kulturních a sociálních potřeb. Jde tedy o prostředky k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele není tento fond kulturních a sociálních potřeb tvořen, plní tuto roli právě sociální fond. Z daňového hlediska si je sociální fond a fond kulturních a sociálních potřeb roven. (Pelc, 2011, s. 78)

#### **3.5.7 Kultura, sport, rekreace**

K častým zaměstnaneckým benefitům patří právě příspěvky na různé kulturní (divadelní a filmová představení, návštěva galerií, muzeí a hradů) a sportovní akce (pronájem tělocvičen, kluzišť, bazénů, příspěvky na vstupné do wellnes center, fitcenter, atd.). Tato oblast benefitů je podchycena v ZDP, a to:

- na straně zaměstnance - § 6 odst. 9 písm. d)
- na straně zaměstnavatele - § 25 odst. 1 písm. h) bod 1 a bod 2 a dále § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. (Macháček, 2010, s. 109)

### ***Jako nepeněžní plnění***

*Zaměstnavatel:* Jde o výdaj, který je placen ze sociálního fondu zaměstnavatele.

*Zaměstnanec:* Příjmy z takových nepeněžních plnění jsou od DPFO osvobozeny.

*Pojistné:* Příjmy nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

### ***Jako peněžní plnění***

*Zaměstnavatel:* Opět výdaj ze sociálního fondu, v případě pracovněprávního nároku se jedná o daňový výdaj bez limitu.

*Zaměstnanec:* Příjem je zdaňován DPFO.

*Pojistné:* Peněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011, s. 97-98)

### **Rekreace**

Rekreaci může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout formou:

- užití vlastního rekreačního zařízení, kde na straně zaměstnavatele jde o takové výdaje, které jsou limitovaným výdajem, a to do výše zdanitelných příjmů, jež z provozu takového zařízení zaměstnavateli plynou. U zaměstnance jde o příjem, který je osvobozen od DPFO. U pojistného se jedná o osvobozený příjem, který není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.
- nepeněžního plnění, kde u zaměstnavatele jde o výdaj, který je placen ze sociálního fondu. U zaměstnance se jedná o příjem, který je osvobozen od daně do limitu 20 000 Kč ročně. Pojistné je v tomto případě osvobozeným příjmem.
- příplatku, který zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům na rekreaci. U těchto příplatků jde na straně zaměstnavatele o výdaj ze sociálního fondu, nebo v případě pracovněprávního nároku je daňovým výdajem bez limitu. U zaměstnance jde o příjem zdaňovaný DPFO. Pojistné se platí – jsou součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2011, s. 84-89)

### **3.5.8 Půjčky a sociální výpomoc zaměstnancům**

#### ***Sociální výpomoc zaměstnancům***

Jde o výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na nichž byl vyhlášen nouzový stav. (Macháček, 2010, s. 80) Sociální výpomoc je nevratný příjem, který je poskytnutý v peněžní podobě a v hotovosti. Na straně zaměstnavatele jde o platbu ze sociálního fondu. U zaměstnance je stanoven limit do 500 000 Kč, kde tento příjem je od daně osvobozen. Pojistné se neplatí, příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. (Pelc, 2011, s. 111)

#### ***Půjčky zaměstnancům***

Smlouva o půjčce se uzavírá podle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku (§ 657 a § 658). Znění tohoto občanského zákoníku umožňuje uzavírat smlouvy o půjčce buď úročené, nebo bezúročné. (Macháček, 2010, s. 73)

Může jít například o půjčky:

- na bytové účely – u zaměstnavatele je tato půjčka poskytována ze sociálního fondu. Tento benefit je zvýhodněný pro zaměstnance, proto zaměstnanec nemusí zaplatit obvyklý úrok (zaplatí buď úrok nižší, nebo žádný). Jde o příjem, který je osvobozen od DPFO, a to do limitu 100 000 Kč (v případě zaměstnance postiženého živelní pohromou do výše 1 000 000 Kč). Pokud bude příjem nad těmito hranicemi, podléhá zdanění DPFO. V případě osvobození od DPFO není příjem součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.
- k překlenutí tíživé finanční situace – mělo by jít o situaci, kterou zaměstnanec sám nezavinil, tedy kde nepříznivé okolnosti vznikly bez jeho zavinění. Například se může jednat o případy živelní pohromy, požáru, vykradení bytu, vytopení bytu, ale také dlouhodobá pracovní neschopnost, úmrtí manžela, manželky, rozvod manželství. Z pohledu zaměstnavatele je půjčka poskytována ze sociálního fondu. U zaměstnance jde o osvobozený příjem do limitu 20 000 Kč (u tíživé finanční situace), nebo do 200 000 Kč (u živelní pohromy). Pojistné není součástí vyměřovacího základu u osvobozeného příjmu. (Pelc, 2011, s. 103-114)

## **4 Praktická část**

### **4.1 Seznámení s IREL, spol. s r. o.**

IREL, spol. s r. o. (dále jen IREL) vyrábí produkty s originální energetickou silou, která udržuje tělo ve zdravé a funkčně optimální a dobré kondici. Jedná se o produkty, které zahrnují kosmetické přípravky pro děti, a to již od jejich narození, přípravky pro jemné ošetření kůže, vlasovou a tělovou kosmetiku pro všechny druhy pokožky a další kosmetické přípravky.

Výroba je primárně zaměřena na předextrakční úpravu léčivých drog, zejména ostropestřce mariánského, námelu, tisu a jiných. Vysoce kvalitní předextrakční úprava těchto rostlin umožňuje mnohem efektivnější finální extrakci léčivých substancí, což je spojeno i s jejich vyšší kvalitou. Většina předextrakčních technologií a postupů již byla zaregistrována a společnost vlastní jejich patenty, udělené na základě mezinárodního práva patentové ochrany.

### **4.2 Historie společnosti IREL, spol. s r. o.**

Společnost IREL byla založena v r. 1994 jako ryze česká soukromá společnost. Od svého založení je významným výrobním partnerem farmaceutické společnosti Teva Pharmaceuticals ČR, dříve známe jako GALENA, a. s. Opava. V roce 2000 odkoupila od firmy Teva kompletní technologii kosmetické výroby a farmakosmetiky. V roce 2003 byly pak od společnosti Teva odkoupeny veškeré receptury, výrobní postupy a ochranné známky „Camillca“, „Capillan“ a „DIA emulze“.

- Capillan – vlasová kosmetika
- Camillca – dětská kosmetika
- DIA emulze – kosmetika pro diabetickou a citlivou pokožku

Vedle této již tradiční farmakosmetiky vyvinula a zavedla společnost IREL do výroby řadu vlastních kosmetických přípravků. Mezi nejznámější kosmetiku patří:

- Mariol – je obohacena o výtažky z ostropestřce mariánského
- Irelona – je určena pro každodenní péči o pokožku
- Irel – je určena pro hygienu, regeneraci a revitalizaci citlivé pokožky.
- Irsha – je kosmetická řada určena ženám

V roce 2008 začala společnost vyrábět kromě humánní kosmetiky i kosmetiku veterinární, zaměřenou na péči o zvířecí srst a pokožku.

Téhož roku byla rovněž zahájena výroba extraktů a tinktur léčivých substancí, kdy tato výroba byla schválena Státním úřadem pro kontrolu léčiv (SÚKL). Vedle extraktů z kategorie aktivních farmaceutických substancí (API) společnost vyrábí rovněž extrakty a tinktury pro použití v kosmetickém průmyslu.

### **4.3 Poslání a zaměření společnosti IREL, spol. s r. o.**

#### ***Poslání***

Hlavním posláním společnosti IREL je být nápomocen svým obchodním partnerům a zákazníkům při uskutečňování jejich rostlino-farmaceutických projektů, poskytovat nejvyšší kvalitu svých služeb a dodávat své výrobky v nejvyšší kvalitě.

#### ***Zaměření***

- mechanické předextrakční zpracování léčivých rostlin
- výroba kosmetických přípravků (humánních i veterinárních)
- výroba rostlinných olejů lisováním za studena
- výroba extraktů a tinktur (farmaceutických i kosmetických)
- zemědělství, vč. prodeje nezpracovaných zemědělských výrobků za účelem dalšího zpracování
- poskytování služeb pro zemědělství a zahradnictví (Irel)

### **4.4 Pravidla společnosti IREL, spol. s r. o. při poskytování benefitů**

Společnost IREL má nyní celkem 28 zaměstnanců. V příloze č. 1 uvádím organizační schéma společnosti. Společnost má tato pravidla při poskytování benefitů:

- Benefity jsou založeny na dobrovolném příspěvku zaměstnavatele ku prospěchu zaměstnance. Nevzniká na ně právní nárok a nejsou vymahatelné soudní cestou.
- Benefity jsou poskytovány nad rámec uzavřené pracovní smlouvy a nejsou zahrnuty do platového výměru zaměstnance.
- Využití benefitů zaměstnancem je dobrovolné. O jejich poskytování je možno požádat zaměstnavatele kdykoli během doby trvání zaměstnaneckého poměru.

- Typ a výše benefitů podléhají pravidelné roční aktualizaci. Tato aktualizace se řídí zejména hospodářským výsledkem firmy, sociální situací ve společnosti a dalšími ekonomickými faktory.
- Zaměstnavatel se zavazuje o všech změnách v typech a výši benefitů své zaměstnance včas informovat. (vnitřní směrnice společnosti IREL, spol. s r. o.)

## 4.5 Benefity společnosti IREL, spol. s r. o.

Společnost IREL neposkytuje svým zaměstnancům benefity na základě výkonu práce, ale podle funkce a postavení v organizaci. Benefity jsou poskytovány formou fixního způsobu neboli plošně, jak blíže popisují v teoretické části v kapitole 3.3 Z hlediska formy poskytování.

Ve své práci budu ve všech názorných příkladech pracovat s předpokladem, že zaměstnanec podepsal prohlášení k DPFO ze závislé činnosti a z funkčních prožitků a zároveň bude uplatňovat nárok na slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na 1 dítě. Firma IREL má jednosměnný provoz s délkou pracovní doby 8 hodin. Pro zjednodušení беру в potaz, že jeden měsíc má 4 týdny (tj. 20 pracovních dní). Výše používaných částek hrubé mzdy v celé práci je pouze orientační.

IREL poskytuje svým zaměstnancům tyto benefity:

### 4.5.1 Životní pojištění

Společnost IREL poskytuje zaměstnancům životní pojištění na základě odpracovaných let a dané pozice dle následující tabulky č. 3. Aktuálně je poskytován benefit 21 zaměstnancům. Benefit je pro všechny zaměstnance osvobozen od daně, protože splňuje podmínku příspěvku 24 000 Kč v úhrnu za rok.

Z mého pohledu zvolil zaměstnavatel výhodnou volbu benefitu, protože se jedná o daňově uznatelný náklad a bude mu snížen základ DPPO.

Tabulka č. 3 Příspěvek na životní pojištění

| Kvalifikace       | Odpracované roky |          |          |           |
|-------------------|------------------|----------|----------|-----------|
|                   | 1-3              | 3-5      | 5-10     | 10 a více |
| Dělníci           | 3 000 Kč         | 3 600 Kč | 6 000 Kč | 8 000 Kč  |
| Mistři a technici | 3 000 Kč         | 4 800 Kč | 7 500 Kč | 10 000 Kč |
| Ředitelé          | 3 000 Kč         | 6 000 Kč | 9 000 Kč | 12 000 Kč |

Zdroj: Vnitřní směrnice společnosti IREL, spol. s r. o.

Nyní provedu výpočty čisté mzdy pro jednotlivé skupiny pracovníků a vyčísím náklady zaměstnavatele pro každou skupinu pracovníků zvlášť.

U výpočtů čisté mzdy budu sledovat rozdíly mezi roky 2010 a 2011, kde došlo ke změně v částce „sleva na poplatníka“. U nákladů zaměstnavatele porovnám rozdíl mezi roky 2010 a 2011, které jsou ovlivněny změnou počtu pracovníků v jednotlivých odpracovaných letech. Jiná změna v letech 2010 a 2011 není zaznamenána.

### ***Dělníci***

Tabulka č. 4 Výpočet čisté mzdy dělníka včetně příspěvku na životní pojištění

| Složky mzdy                                       | Rok 2010<br>(v Kč) | Rok 2011<br>(v Kč) |
|---------------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Hrubá mzda                                        | 20 000             | 20 000             |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %) | 5 000              | 5 000              |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %) | 1 800              | 1 800              |
| Základ daně (superhrubá mzda)                     | 26 800             | 26 800             |
| Záloha na daň před slevami - § 38 h (15 %)        | 4 020              | 4 020              |
| Sleva na dani - § 35 ba- na poplatníka            | 2 070              | 1 970              |
| Záloha na daň po slevách dle § 35 ba              | 1 950              | 2 050              |
| Sleva na dani - § 35 c- na dítě                   | 967                | 967                |
| Záloha na daň po slevách                          | 983                | 1 083              |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)   | 1 300              | 1 300              |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)  | 900                | 900                |
| Čistá mzda                                        | 16 817             | 16 717             |
| Příspěvek na životní pojištění                    | 250                | 250                |
| <b>Částka k výplatě</b>                           | <b>17 067</b>      | <b>16 967</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce č. 4 jsem spočítala částku k výplatě dělníkovi, který je u firmy zaměstnán déle než 1 rok. Další výpočty částek k výplatě při poskytnutí příspěvku na životní pojištění zaměstnavatelem dle odpracovaných let dělníka uvádím v příloze č. 2.

Dále vypočítávám celkové měsíční i roční náklady zaměstnavatele na 1 dělníka při poskytnutí příspěvku na životní pojištění dle odpracovaných let dělníků.

Tabulka č. 5 Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 dělníka s příspěvkem na životní pojištění

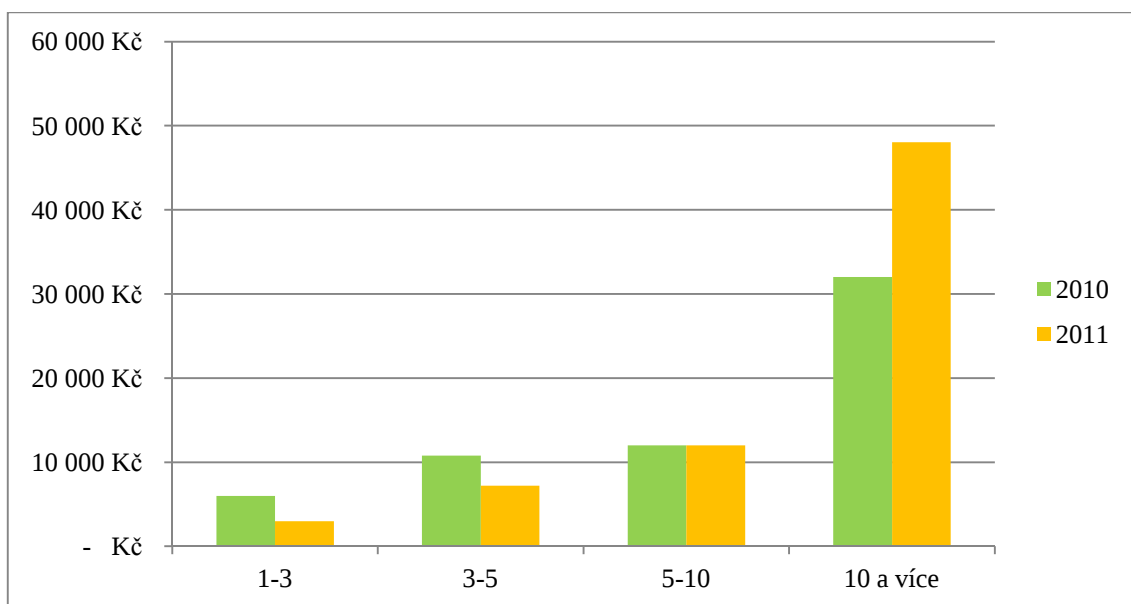
| Položky                        | Odpracované roky |                |                |                |                |
|--------------------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                | 0                | 1-3            | 3-5            | 5-10           | 10 a více      |
| Hrubá mzda                     | 20 000           | 20 000         | 20 000         | 20 000         | 20 000         |
| Sociální pojištění             | 5 000            | 5 000          | 5 000          | 5 000          | 5 000          |
| Zdravotní pojištění            | 1 800            | 1 800          | 1 800          | 1 800          | 1 800          |
| Příspěvek na životní pojištění | 0                | 250            | 300            | 500            | 667            |
| <b>Náklady celkem měsíčně</b>  | <b>26 800</b>    | <b>27 050</b>  | <b>27 100</b>  | <b>27 300</b>  | <b>27 467</b>  |
| <b>Náklady celkem ročně</b>    | <b>321 600</b>   | <b>324 600</b> | <b>325 200</b> | <b>327 600</b> | <b>329 599</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky pro zaměstnavatele vyplývá, že jsou nejvýhodnější dělníci, kteří u firmy pracují více než 10 let. Roční úspora zaměstnavatele u dělníka s více jak 10 odpracovanými lety oproti dělníkovi pracujícímu 0 – 10 let by činila 7 999 Kč.

V příloze č. 3 porovnávám celkové měsíční i roční náklady zaměstnavatele v letech 2010 a 2011 na všechny dělníky dle počtu odpracovaných let. V tabulce uvádím celkové náklady zaměstnavatele při poskytnutí životního pojištění, a naopak bez příspěvku na životní pojištění. V pravém sloupci je pak vidět úspora zaměstnavatele v závislosti na počtu odpracovaných let dělníků. Zjištěnou úsporu zaměstnavatele mezi roky 2010 a 2011 porovnávám v grafu č. 1.

Graf č. 1 Úspora zaměstnavatele u životního pojištění dělníků mezi roky 2010 a 2011



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že u dělníků, kteří pracují u firmy 1 až 3 roky, nastal v roce 2011 pokles o 1 dělníka oproti roku 2010. Zde měl zaměstnavatel v roce 2011 úsporu o 3 000 Kč méně než v předchozím roce. U dělníků, kteří u firmy pracují 3 až 5 let, měl zaměstnavatel úsporu v roce 2011 o 3 600 Kč menší, což je způsobeno opět poklesem o 1 dělníka oproti roku 2010. U dělníků pracujících 5 až 10 let nenastala žádná změna, která by ovlivnila úsporu zaměstnavatele, na rozdíl od dělníků pracujících u firmy více než 10 let. Zde zaměstnavatel uspořil oproti roku 2010 o 16 008 Kč více. Úspora je ovlivněna nárůstem o 2 dělníky. I když docházelo k poklesu dělníků v odpracovaných letech 1-3 a 3-5, má zaměstnavatel v roce 2011 celkovou úsporu o 9 408 Kč větší.

### ***Mistři a technici***

Tabulka č. 6 Výpočet čisté mzdy mistra (technika) včetně příspěvku na životní pojištění

| Složky mzdy                                       | Rok 2010<br>(v Kč) | Rok 2011<br>(v Kč) |
|---------------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Hrubá mzda                                        | 30 000             | 30 000             |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %) | 7 500              | 7 500              |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %) | 2 700              | 2 700              |
| Základ daně (superhrubá mzda)                     | 40 200             | 40 200             |
| Záloha na daň před slevami - § 38 h (15 %)        | 6 030              | 6 030              |
| Sleva na dani - § 35 ba- na poplatníka            | 2 070              | 1 970              |
| Záloha na daň po slevách dle § 35 ba              | 3 960              | 4 060              |
| Sleva na dani - § 35 c- na dítě                   | 967                | 967                |
| Záloha na daň po slevách                          | 2 993              | 3 093              |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)   | 1 950              | 1 950              |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)  | 1 350              | 1 350              |
| Čistá mzda                                        | 23 707             | 23 607             |
| Příspěvek na životní pojištění                    | 250                | 250                |
| <b>Částka k výplatě</b>                           | <b>23 957</b>      | <b>23 857</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

Obsahem tabulky č. 6 je výpočet čisté mzdy mistra (technika) pracujícího u firmy alespoň jeden rok. Další výpočty pro mistra (technika) při poskytnutí příspěvku na životní pojištění v dalších letech jsou uvedeny v příloze č. 4.

V níže uvedené tabulce č. 7 uvádím výpočty nákladů zaměstnavatele na 1 mistra (technika) dle počtu odpracovaných let.

Tabulka č. 7 Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 mistra (technika) s příspěvkem na životní pojištění

| Položky                        | Odpracované roky |                |                |                |                |
|--------------------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                | 0                | 1-3            | 3-5            | 5-10           | 10 a více      |
| Hrubá mzda                     | 30 000           | 30 000         | 30 000         | 30 000         | 30 000         |
| Sociální pojištění             | 7 500            | 7 500          | 7 500          | 7 500          | 7 500          |
| Zdravotní pojištění            | 2 700            | 2 700          | 2 700          | 2 700          | 2 700          |
| Příspěvek na životní pojištění | 0                | 250            | 400            | 625            | 834            |
| <b>Náklady celkem měsíčně</b>  | <b>40 200</b>    | <b>40 450</b>  | <b>40 600</b>  | <b>40 825</b>  | <b>41 034</b>  |
| <b>Náklady celkem ročně</b>    | <b>482 400</b>   | <b>485 400</b> | <b>487 200</b> | <b>489 900</b> | <b>492 408</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky plyne, že z daňového hlediska je pro firmu výhodnější mistr (technik), který je v pracovním poměru déle než 10 let, protože firmě se zvýší daňové náklady, a tím bude ovlivněn i zisk společnosti. Jelikož je v nákladech započítán příspěvek na životní pojištění, který je daňově uznatelným nákladem, dochází ke snížení základu daně zaměstnavatele. Konkrétně u mistra (technika), který pracuje u společnosti více než 10 let, si firma bude moci snížit základ daně o 7 000 Kč ročně (584 Kč měsíčně) více než u mistra (technika), který je zaměstnán v časovém úseku do 1 roku.

Při zohlednění všech zaměstnaných mistrů (techniků) si firma sníží základ daně o 66 048 Kč, jak v roce 2010, tak i v roce 2011. Vzhledem ke stálému počtu mistrů (techniků) v jednotlivých kategoriích odpracovaných let zůstává částka stejná. Zjištění je blíže vypočteno v příloze č. 5.

## Ředitelé

Tabulka č. 8 Výpočet čisté mzdy ředitele včetně příspěvku na životní pojištění

| Složky mzdy                                       | Rok 2010<br>(v Kč) | Rok 2011<br>(v Kč) |
|---------------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Hrubá mzda                                        | 40 000             | 40 000             |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %) | 10 000             | 10 000             |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %) | 3 600              | 3 600              |
| Základ daně (superhrubá mzda)                     | 53 600             | 53 600             |
| Záloha na daň před slevami - § 38 h (15 %)        | 8 040              | 8 040              |
| Sleva na dani - § 35 ba- na poplatníka            | 2 070              | 1 970              |
| Záloha na daň po slevách dle § 35 ba              | 5 970              | 6 070              |
| Sleva na dani - § 35 c- na dítě                   | 967                | 967                |
| Záloha na daň po slevách                          | 5 003              | 5 103              |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)   | 2 600              | 2 600              |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)  | 1 800              | 1 800              |
| Čistá mzda                                        | 30 597             | 30 497             |
| Příspěvek na životní pojištění                    | 1 000              | 1 000              |
| <b>Částka k výplatě</b>                           | <b>31 597</b>      | <b>31 497</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

U výpočtu čisté mzdy ředitele v tabulce č. 8 počítám pouze s příspěvkem spadajícím do kategorie odpracovaných let 10 a více, protože společnost zaměstnává na této pozici 2 zaměstnance, kteří u firmy pracují více jak 10 let.

Tabulka č. 9 Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 ředitele s příspěvkem na životní pojištění

| Položky                        | Odpracované roky |                |                |                |                |
|--------------------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                | 0                | 1-3            | 3-5            | 5-10           | 10 a více      |
| Hrubá mzda                     | 40 000           | 40 000         | 40 000         | 40 000         | 40 000         |
| Sociální pojištění             | 10 000           | 10 000         | 10 000         | 10 000         | 10 000         |
| Zdravotní pojištění            | 3 600            | 3 600          | 3 600          | 3 600          | 3 600          |
| Příspěvek na životní pojištění | 0                | 250            | 500            | 750            | 1 000          |
| <b>Náklady celkem měsíčně</b>  | <b>53 600</b>    | <b>53 850</b>  | <b>54 100</b>  | <b>54 350</b>  | <b>54 600</b>  |
| <b>Náklady celkem ročně</b>    | <b>643 200</b>   | <b>646 200</b> | <b>649 200</b> | <b>652 200</b> | <b>655 200</b> |

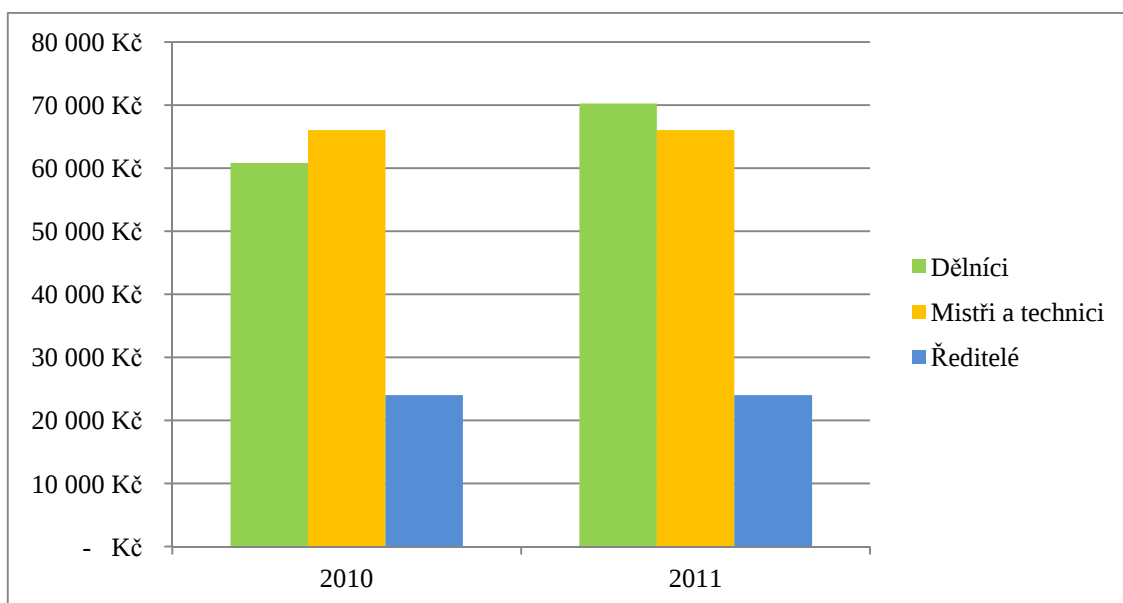
Zdroj: Vlastní zpracování

Pro porovnání jsem vyčíslila v tabulce č. 9 veškeré náklady zaměstnavatele na 1 ředitele u všech kategorií odpracovaných let, i když firma ve skutečnosti zaměstnává 2 ředitele v pracovním poměru více jak 10 let. Díky této kategorii jsou pro firmu nejvýhodnější.

Vzhledem k tomu, že nedošlo ke změně počtu ředitelů v oblasti odpracovaných let, bude si roční výše úspory u všech zaměstnaných ředitelů v letech 2010 a 2011 rovna. Jedná se o částku 24 000 Kč, která přispívá k menšímu odvodu daně. Bližší výpočty jsou uvedeny v příloze č. 6.

Následně se dostávám k porovnání úspor zaměstnavatele u životního pojištění pro jednotlivé kvalifikace pracovníků v letech 2010 a 2011, které jsou znázorněny v grafu č. 2.

Graf č. 2 Srovnání úspor zaměstnavatele u životního pojištění v letech 2010 a 2011



Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu č. 2 vyplývá, že došlo ke změně úspor pouze u dělníků, a to ke zvýšení o 9 408 Kč. Celkově má zaměstnavatel při poskytnutí příspěvku na životní pojištění úsporu v roce 2010 v hodnotě 150 864 Kč. V roce 2011 je tato částka zvýšena o 9 408 Kč, díky nárůstu počtu dělníků.

#### 4.5.2 Služební automobil

IREL poskytuje služební automobil 2 ředitelům, kterým je dovoleno jej využívat také k soukromým účelům. Ostatní zaměstnanci mohou použít služební automobil v případě, je-li to potřebné k jejich výkonu práce.

Nyní ukážu na názorném příkladu výpočet mzdy zaměstnance společně s celkovým přehledem nákladů zaměstnavatele při poskytnutí právě zmiňovaného benefitu. Společnost poskytuje svým zaměstnancům služební automobily značky ŠKODA

Octavia, jehož pořizovací cena včetně DPH činí 428 900 Kč. Zaměstnavatel je povinen navýšit zaměstnanci základ DPFO (hrubou mzdu) o 4 289 Kč měsíčně. Pro zjednodušení výpočtu budu brát v potaz, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci pouze jedno motorové vozidlo během jednoho kalendářního roku.

Tabulka č. 10 Výpočet čisté mzdy ředitele v roce 2011 s využitím služebního automobilu

| Složky mzdy                                       | Bez jízd<br>(v Kč) | S jízdami<br>(v Kč) |
|---------------------------------------------------|--------------------|---------------------|
| Hrubá mzda                                        | 40 000             | 40 000              |
| nepeněžní příjem (1%)                             | -                  | 4 289               |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %) | 10 000             | 11 072              |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %) | 3 600              | 3 986               |
| Základ daně (superhrubá mzda)                     | 53 600             | 59 400              |
| Záloha na daň před slevami - § 38 h (15 %)        | 8 040              | 8 910               |
| Sleva na dani - § 35 ba- na poplatníka            | 1 970              | 1 970               |
| Záloha na daň po slevách dle § 35 ba              | 6 070              | 6 940               |
| Sleva na dani - § 35 c- na dítě                   | 967                | 967                 |
| Záloha na daň po slevách                          | 5 103              | 5 973               |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)   | 2 600              | 2 879               |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)  | 1 800              | 1 993               |
| Čistá mzda                                        | 30 497             | 29 155              |
| <b>Snížení příjmů zaměstnance- měsíčně</b>        | -                  | <b>-1 342</b>       |
| <b>Snížení příjmů zaměstnance- ročně</b>          | -                  | <b>-16 101</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce č. 10 uvádím ve sloupci „Bez jízd“ příklad, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci služební vůz, který nemá povoleno užit k soukromým účelům. Druhý sloupec „S jízdami“ určuje situaci, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci vůz také k soukromým účelům. V tomto případě požaduje zaměstnavatel vyčíslení kilometrovného prostřednictvím vedením knihy jízd a spotřeby tak, aby mohl zaměstnanec vždy zaplatit náklady za pohonné hmoty u soukromých jízd.

Z výpočtu plyne, že řediteli, který využije alespoň jednou v měsíci služební automobil k soukromým účelům, se sníží příjem o 1 342 Kč. Využije-li vozidlo k soukromým účelům každý měsíc v roce, bude se jednat o částku 16 101 Kč ročně. Výše těchto částek u ředitelů je v letech 2010 a 2011 stejná. Jde pouze o změnu částek čisté mzdy, která je způsobena změnou slevy na poplatníka.

U zaměstnavatele se zvýší daňový základ o navýšení povinného pojistného na sociální a zdravotní pojištění z nepeněžního příjmu zaměstnance. Jde o částku 1 458 Kč. Celkové náklady zaměstnavatele na 1 ředitele, který využije služební automobil pro soukromé účely, budou činit 55 058 Kč měsíčně, tj. 660 696 Kč ročně. Výpočet uvádím v tabulce č. 11. V případě využití služebního automobilu u obou dvou zaměstnaných ředitelů budou tyto náklady ve výši 1 321 392 Kč ročně.

Tabulka č. 11 Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 ředitele u služebního automobilu

| Položky                       | Bez jízd (v Kč) | S jízdami (v Kč) | Úspora (v Kč) |
|-------------------------------|-----------------|------------------|---------------|
| Hrubá mzda                    | 40 000          | 40 000           | -             |
| Sociální pojištění            | 10 000          | 11 072           | 1 072         |
| Zdravotní pojištění           | 3 600           | 3 986            | 386           |
| <b>Náklady celkem měsíčně</b> | <b>53 600</b>   | <b>55 058</b>    | <b>1 458</b>  |
| <b>Náklady celkem ročně</b>   | <b>643 200</b>  | <b>660 696</b>   | <b>17 496</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Může se zdát, že tento benefit je pro obě zúčastněné strany značně nevýhodný, ale i tato nevýhoda má určitá svá pozitiva. Konkrétně u zaměstnance, který nevlastní automobil. Spočítá-li si, jaké by musel vynaložit náklady na nákup, leasing, nebo finance na pronájem vozu, jednalo by se o částku několikanásobně vyšší než při využití tohoto benefitu. Zaměstnavatel má jako pozitivum u tohoto benefitu pouze dobrou motivaci pro zaměstnance.

#### 4.5.3 Mobilní telefon a notebook

Zaměstnancům je povoleno využít služební mobilní telefon pro soukromé účely pouze v případě nouze při zaplacení hovoru v plné výši. U tohoto benefitu nedochází k ovlivnění daňového základu zaměstnance. U zaměstnavatele není též základ daně benefitem ovlivněn.

Zaměstnanci, kteří využívají notebook k výkonu své práce, mají možnost jej využít i k soukromým účelům. Tento benefit nemá žádný vliv na vyměřovací základ daně zaměstnance ani na základ daně zaměstnavatele.

#### 4.5.4 Vzdělání

Společnost IREL obchoduje také s anglicky mluvícími zeměmi, proto umožňuje 6 zaměstnancům lekce anglického jazyka, který potřebují pro výkon své práce.

Lekce angličtiny jsou poskytovány FO, která dojíždí za zaměstnanci 1x týdně vždy po pracovní době. 1 lekce angličtiny trvá 2 hodiny a stojí 500 Kč na osobu.

Nyní vypočítám, jaký bude náklad zaměstnavatele měsíčně i ročně při poskytování lekcí angličtiny, jak na jednoho zaměstnance, tak pro všech 6 zaměstnanců. V letech 2010 a 2011 nedošlo k žádné změně v prohlubování kvalifikace zaměstnanců. V tabulce uvedu náklady pouze na poskytovaný benefit bez nákladů na mzdu, sociální a zdravotní pojištění, se kterými je počítáno v předchozích benefitech.

Tabulka č. 12 Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele u prohlubování kvalifikace zaměstnanců

| Období | Počet zaměstnanců |           |
|--------|-------------------|-----------|
|        | 1                 | 6         |
| měsíc  | 20 000            | 120 000   |
| rok    | 240 000           | 1 440 000 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Jelikož jde o prohlubování kvalifikace zaměstnanců, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, může si zaměstnavatel dát částku 1 440 000 Kč za rok do daňově uznatelných nákladů, a tím si ovlivnit základ DPPO. Výpočet pro zaměstnance neuvádím z důvodu osvobození příjmu od daně z příjmů ze závislé činnosti včetně částky vynaložené zaměstnavatelem na poskytnutí lekcí angličtiny, která nevstupuje do vyměrovacího základu zaměstnance pro stanovení výše odvodu pojistného a na sociální a zdravotní pojištění. Jelikož jsou lekce poskytovány po pracovní době, nepřísluší zaměstnanci žádná náhrada mzdy.

#### 4.6 Návrh nových benefitů

Nyní navrhnou firmě IREL další benefity, které by pro zaměstnavatele i zaměstnance byly zajímavé, jak z pohledu daňového, tak motivačního. Jde o tyto benefity:

#### 4.6.1 Penzijní připojištění

Aby se jednalo u zaměstnance o osvobozený příjem ze závislé činnosti, stanovila jsem příspěvky na penzijní připojištění ve výši, které uvádím v tabulce č. 13. Tím bude splněna podmínka maximálního příspěvku v úhrnu za životní pojištění i penzijní připojištění ve výši 24 000 Kč za rok.

Tabulka č. 13 Příspěvek na penzijní připojištění

| Kvalifikace | Odpracované roky |          |          |           |
|-------------|------------------|----------|----------|-----------|
|             | 1-3              | 3-5      | 5-10     | 10 a více |
| Bez rozdílu | 3 000 Kč         | 4 500 Kč | 7 500 Kč | 10 500 Kč |

Zdroj: Vlastní zpracování

Aby nedocházelo k opakování celkového výpočtu čisté mzdy u každé skupiny pracovníků, provedu v následujících příkladech pouze výpočet částky k výplatě z čisté mzdy při zohlednění příspěvku na penzijní připojištění. V textu budu odkazovat na předešlé tabulky s jednotlivými výpočty čisté mzdy. Následně pak vypočtu měsíční a roční náklady zaměstnavatele při zohlednění každé skupiny pracovníků. Na závěr porovnám úsporu zaměstnavatele mezi roky 2010 a 2011 u každé skupiny pracovníků.

#### **Dělníci**

Tabulka č. 14 Výpočet částek k výplatě dělníka s příspěvkem na penzijní připojištění

| Položky                                                   |                  | Rok 2010<br>(v Kč) | Rok 2011<br>(v Kč) |
|-----------------------------------------------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Čistá mzda                                                |                  | 16 817             | 16 717             |
| Příspěvek na penzijní připojištění v odpracovaných letech | 1-3              | 250                | 250                |
|                                                           | 3-5              | 375                | 375                |
|                                                           | 5-10             | 625                | 625                |
|                                                           | 10 a více        | 875                | 875                |
| <b>Částka k výplatě v odpracovaných letech</b>            | <b>1-3</b>       | <b>17 067</b>      | <b>16 967</b>      |
|                                                           | <b>3-5</b>       | <b>17 192</b>      | <b>17 092</b>      |
|                                                           | <b>5-10</b>      | <b>17 442</b>      | <b>17 342</b>      |
|                                                           | <b>10 a více</b> | <b>17 692</b>      | <b>17 592</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce č. 14 jsem vypočítala částky k výplatě, kde jsem brala v úvahu všechny varianty příspěvku na penzijní připojištění dle počtu odpracovaných let. Co se týká samotného výpočtu čisté mzdy u dělníka, je podrobněji uveden v tabulce č. 4.

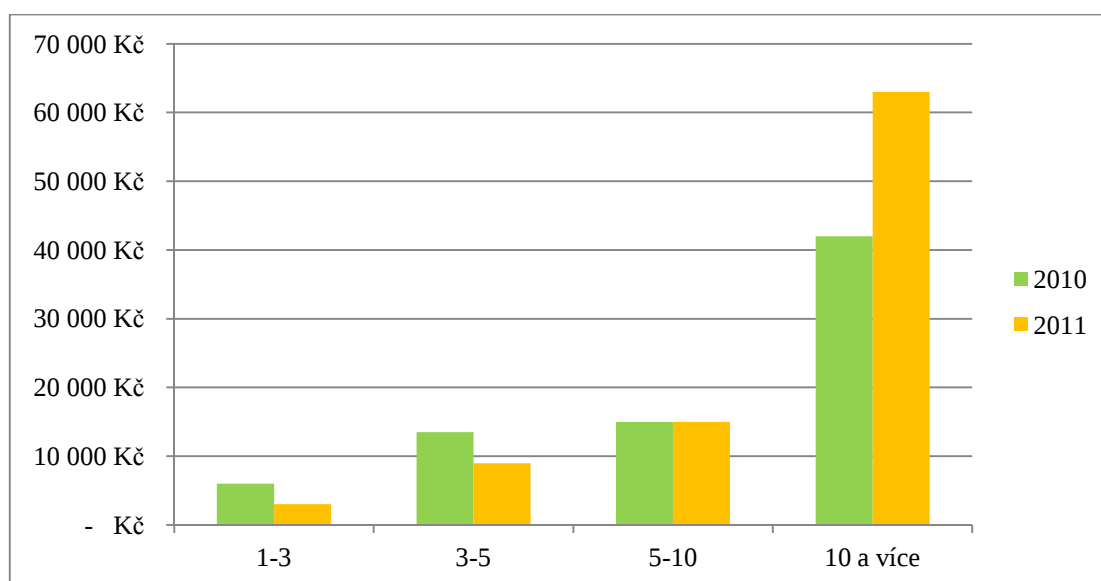
Tabulka č. 15 Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 dělníka s příspěvkem na penzijní připojištění

| Položky                            | Odpracované roky |                |                |                |                |
|------------------------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                    | 0                | 1-3            | 3-5            | 5-10           | 10 a více      |
| Hrubá mzda                         | 20 000           | 20 000         | 20 000         | 20 000         | 20 000         |
| Sociální pojištění                 | 5 000            | 5 000          | 5 000          | 5 000          | 5 000          |
| Zdravotní pojištění                | 1 800            | 1 800          | 1 800          | 1 800          | 1 800          |
| Příspěvek na penzijní připojištění | 0                | 250            | 375            | 625            | 875            |
| <b>Náklady celkem měsíčně</b>      | <b>26 800</b>    | <b>27 050</b>  | <b>27 175</b>  | <b>27 425</b>  | <b>27 675</b>  |
| <b>Náklady celkem ročně</b>        | <b>321 600</b>   | <b>324 600</b> | <b>326 100</b> | <b>329 100</b> | <b>332 100</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 15 vypovídá o nákladech zaměstnavatele na 1 dělníka v závislosti na počtu odpracovaných let. V řádku „Příspěvek na penzijní připojištění“ jsou částky, kterými zaměstnavatel měsíčně přispívá dělníkům. Právě o tyto částky si může zaměstnavatel měsíčně snížit základ daně. Jedná se o daňově uznatelný náklad. V roce 2010 jde při zohlednění všech zaměstnaných dělníků o částku 76 500 Kč a v roce 2011 o 90 000 Kč. Důvod, který způsobil změnu částek mezi těmito lety, je blíže znázorněn a popsán u grafu č. 3. Více o výpočtu celkové částky daňově uznatelných nákladů při poskytnutí penzijního připojištění je uvedeno v příloze č. 7.

Graf č. 3 Úspora zaměstnavatele u penzijního připojištění dělníků mezi roky 2010 a 2011



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 3 znázorňuje úsporu zaměstnavatele mezi roky 2010 a 2011. Z toho je zřejmé, že v odpracovaných letech 1 až 3 nastal pokles v roce 2011 o 1 dělníka oproti roku 2010. Stejná situace je u odpracovaných let 3 až 5, až v letech 10 a více vzrostl počet o 2 dělníky oproti roku 2010. Díky tomu si může zaměstnavatel v roce 2011 o 13 500 Kč zvýšit daňově uznatelné náklady, a tím snížit základ daně.

### **Mistři a technici**

Tabulka č. 16 Výpočet částek k výplatě mistra (technika) s příspěvkem na penzijní připojištění

| Položky                                                   |                  | Rok 2010<br>(v Kč) | Rok 2011<br>(v Kč) |
|-----------------------------------------------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Čistá mzda                                                |                  | 23 707             | 23 607             |
| Příspěvek na penzijní připojištění v odpracovaných letech | 1-3              | 250                | 250                |
|                                                           | 3-5              | 375                | 375                |
|                                                           | 5-10             | 625                | 625                |
|                                                           | 10 a více        | 875                | 875                |
| <b>Částka k výplatě v odpracovaných letech</b>            | <b>1-3</b>       | <b>23 957</b>      | <b>23 857</b>      |
|                                                           | <b>3-5</b>       | <b>24 082</b>      | <b>23 982</b>      |
|                                                           | <b>5-10</b>      | <b>24 332</b>      | <b>24 232</b>      |
|                                                           | <b>10 a více</b> | <b>24 582</b>      | <b>24 482</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky jsou známy částky k výplatě mistra (technika) v závislosti na počtu odpracovaných let. Podrobný postup výpočtu čisté mzdy mistra (technika) je uveden v tabulce č. 6.

Tabulka č. 17 Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 mistra (technika) s příspěvkem na penzijní připojištění

| Položky                            | Odpracované roky |                |                |                |                |
|------------------------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                    | 0                | 1-3            | 3-5            | 5-10           | 10 a více      |
| Hrubá mzda                         | 30 000           | 30 000         | 30 000         | 30 000         | 30 000         |
| Sociální pojištění                 | 7 500            | 7 500          | 7 500          | 7 500          | 7 500          |
| Zdravotní pojištění                | 2 700            | 2 700          | 2 700          | 2 700          | 2 700          |
| Příspěvek na penzijní připojištění | 0                | 250            | 375            | 625            | 875            |
| <b>Náklady celkem měsíčně</b>      | <b>40 200</b>    | <b>40 450</b>  | <b>40 575</b>  | <b>40 825</b>  | <b>41 075</b>  |
| <b>Náklady celkem ročně</b>        | <b>482 400</b>   | <b>485 400</b> | <b>486 900</b> | <b>489 900</b> | <b>492 900</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky plynou náklady zaměstnavatele na 1 mistra (technika) při zohlednění počtu odpracovaných let. Zde je vidět, že pro firmu je výhodnější mistr (technik) v pracovním poměru delším než 10 let než mistr, který není zaměstnancem ani 1 celý rok. V případě zohlednění skutečného počtu zaměstnaných mistrů (techniků) činí firmě celkové roční náklady 4 893 000 Kč. Porovná-li na základě přílohy č. 8 celkové roční náklady s příspěvkem na penzijní připojištění s náklady bez příspěvku na penzijní připojištění, zjistím, že firma si díky příspěvku sníží základ daně o 69 000 Kč.

### ***Ředitelé***

U této skupiny pracovníků se budu věnovat, stejně jako u životního pojištění, pouze výpočtu částky k výplatě v odpracovaných letech 10 a více. Důvodem je skutečnost, že firma zaměstnává 2 ředitele více jak 10 let.

Tabulka č. 18 Výpočet částky k výplatě ředitele s příspěvkem na penzijní připojištění

| Položky                                                             | Rok 2010<br>(v Kč) | Rok 2011<br>(v Kč) |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Čistá mzda                                                          | 30 597             | 30 497             |
| Příspěvek na penzijní připojištění v odpracovaných letech 10 a více | 875                | 875                |
| <b>Částka k výplatě v odpracovaných letech 10 a více</b>            | <b>31 472</b>      | <b>31 372</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkový postup výpočtu čisté mzdy ředitele uvádím v tabulce č. 8.

Tabulka č. 19 Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 ředitele s příspěvkem na penzijní připojištění

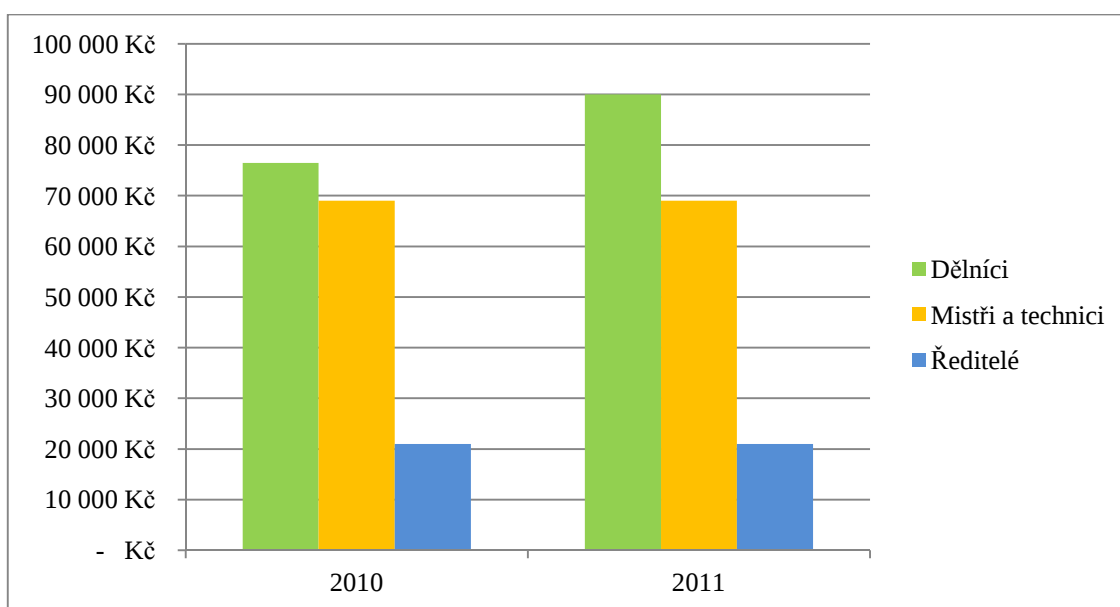
| Položky                            | Odpracované roky |                |                |                |                |
|------------------------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                    | 0                | 1-3            | 3-5            | 5-10           | 10 a více      |
| Hrubá mzda                         | 40 000           | 40 000         | 40 000         | 40 000         | 40 000         |
| Sociální pojištění                 | 10 000           | 10 000         | 10 000         | 10 000         | 10 000         |
| Zdravotní pojištění                | 3 600            | 3 600          | 3 600          | 3 600          | 3 600          |
| Příspěvek na penzijní připojištění | 0                | 250            | 375            | 625            | 875            |
| <b>Náklady celkem měsíčně</b>      | <b>53 600</b>    | <b>53 850</b>  | <b>53 975</b>  | <b>54 225</b>  | <b>54 475</b>  |
| <b>Náklady celkem ročně</b>        | <b>643 200</b>   | <b>646 200</b> | <b>647 700</b> | <b>650 700</b> | <b>653 700</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Stejně jako u životního pojištění jsou i zde, ve výše uvedené tabulce, pro porovnání vyčísleny celkové náklady zaměstnavatele na 1 ředitele u všech kategorií odpracovaných let. Budu-li zohledňovat skutečnost, že firma nyní zaměstnává 2 ředitele, kteří pro firmu pracují více jak 10 let, dostanu částku celkových nákladů, jež činí 1 607 000 Kč. Vlivem porovnání celkových ročních nákladů s příspěvkem a bez příspěvku, které provádím v příloze č. 9, je uspořena částka 21 000 Kč. O tuto částku si zaměstnavatel ročně může snížit základ daně, a tím i výslednou daň státu.

V následujícím grafu č. 4 porovnám úsporu zaměstnavatele u jednotlivých pracovníků v letech 2010, 2011.

Graf č. 4 Srovnání úspor zaměstnavatele u penzijního připojištění v letech 2010 a 2011



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu plyne, že ke změně úspory došlo pouze u dělníků, a to ke zvýšení o 13 500 Kč. Důvodem změny je jiný poměr dělníků v jednotlivých kategoriích odpracovaných let. Celková výše nákladů zaměstnavatele za penzijní připojištění činí 180 000 Kč.

#### 4.6.2 Stravování zaměstnanců

Benefit stravování zaměstnanců jsem volila především z důvodu, že dobře najezený a spokojený pracovník podává lepší výkon než hladový a nevrlý zaměstnanec. Při zohlednění pro a proti jsem zvolila kompromis, aby byl benefit výhodný jak pro firmu, tak pro zaměstnance. Firma nemá možnost provozu vlastního stravovacího zařízení,

proto jí navrhuji poskytnutí stravenek ve výši 80 Kč na jeden pracovní den. Z toho bude zaměstnavatel přispívat zaměstnanci ve výši 55 % z ceny stravenky. Tím pro něj bude částka z jedné stravenky 44 Kč daňově uznatelným nákladem. Zbývajících 45 %, tj. 36 Kč na jednu stravenku, si bude hradit zaměstnanec sám, a to srážkou ze mzdy. V praktických příkladech беру в potaz, že zaměstnanec v určitém měsíci nečerpal řádnou dovolenou, nemocenskou a ani nebyl na služební cestě, za kterou mu bylo vyplaceno stravné. Podrobný postup výpočtu čisté mzdy je uveden v tabulkách č. 4, 6 a 8.

Tabulka č. 20 Výpočet částek k výplatě včetně úhrady za stravenky

| Položky                 |                   | Rok 2010<br>(v Kč) | Rok 2011<br>(v Kč) |
|-------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| Čistá mzda              | Dělníka           | 16 817             | 16 714             |
|                         | Mistra (technika) | 23 707             | 23 607             |
|                         | Ředitele          | 30 597             | 30 497             |
| Sraženo za stravenky    |                   | 720                | 720                |
| <b>Částka k výplatě</b> | Dělníka           | <b>16 097</b>      | <b>15 994</b>      |
|                         | Mistra (technika) | <b>22 987</b>      | <b>22 887</b>      |
|                         | Ředitele          | <b>29 877</b>      | <b>29 777</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výpočtu je zřejmé, že každému zaměstnanci bude měsíčně strženo z čisté mzdy 720 Kč. Jedná se o nepeněžní plnění zaměstnance. I když to není na první pohled patrné, je stravenka pro zaměstnance výhodná. Zaměstnanec dostává každý měsíc 1 600 Kč ve stravenkách, z toho si sám hradí 720 Kč. Z toho plyne, že zaměstnanci se zvýší reálný příjem o 880 Kč měsíčně.

Tabulka č. 21 Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 zaměstnance s příspěvkem na stravenky

| Položky                       | Pracovní pozice |                   |                |
|-------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|
|                               | Dělníci         | Mistři a technici | Ředitelé       |
| Hrubá mzda                    | 20 000          | 30 000            | 40 000         |
| Sociální pojištění            | 5 000           | 7 500             | 10 000         |
| Zdravotní pojištění           | 1 800           | 2 700             | 3 600          |
| Stravenky                     | 880             | 880               | 880            |
| <b>Náklady celkem měsíčně</b> | <b>27 680</b>   | <b>41 080</b>     | <b>54 480</b>  |
| <b>Náklady celkem ročně</b>   | <b>332 160</b>  | <b>492 960</b>    | <b>653 760</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro zaměstnavatele bude vždy daňově uznatelným nákladem stejná částka 880 Kč u každé skupiny pracovníků. Při zohlednění všech zaměstnaných pracovníků v tabulce č. 22 si firma může při poskytnutí benefitu ve formě stravenek snížit základ daně o 295 680 Kč za rok. Z mého pohledu jde v úhrnu o velkou částku, díky které si může firma zvednout daňově uznatelné náklady, které vedou ke snížení DPPO, a také k dobře motivovaným pracovníkům.

Tabulka č. 22 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele s příspěvkem na stravenky

| Období                 | Pracovní pozice   | S příspěvkem<br>(v Kč) | Bez příspěvku<br>(v Kč) | Úspora (v Kč)  |
|------------------------|-------------------|------------------------|-------------------------|----------------|
| měsíc                  | Dělníci           | 442 880                | 428 800                 | 14 080         |
|                        | Mistři a technici | 410 800                | 402 000                 | 8 800          |
|                        | Ředitelé          | 108 960                | 107 200                 | 1 760          |
| <b>Celkem za měsíc</b> |                   | <b>962 640</b>         | <b>938 000</b>          | <b>24 640</b>  |
| rok                    | Dělníci           | 5 314 560              | 5 145 600               | 168 960        |
|                        | Mistři a technici | 4 929 600              | 4 824 000               | 105 600        |
|                        | Ředitelé          | 1 307 520              | 1 286 400               | 21 120         |
| <b>Celkem za rok</b>   |                   | <b>11 551 680</b>      | <b>11 256 000</b>       | <b>295 680</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.6.3 Prodloužená dovolená, sick days a personal days

Firma IREL poskytuje nyní svým zaměstnancům podle zákona 20 dní dovolené. Zde bych jí doporučila, aby si stanovila ve vnitřní směrnici délku dovolené navíc, zdravotního a osobního volna, a to následovně:

- 5 dní dovolené navíc
- 3 dny placeného zdravotního volna (sick days) v kalendářním roce
- 2 dny placeného osobního volna (personal days) v kalendářním roce

U sick days a personal days beru v potaz, že si firma stanoví jako základnu pro výpočet peněžitého plnění (náhrady) průměrný hrubý hodinový výdělek zaměstnance.

Výše průměrného hrubého hodinového výdělku ( ${}_hPV_h$ ) se počítá podle vzorce:

$${}_hPV_h = HM_{ro} : {}_{odpr}T_{ro}$$

Kde:  $HM_{ro}$  je zúčtovaná celková hrubá mzda za rozhodné období

${}_{odpr}T_{ro}$  je počet odpracovaných hodin za rozhodné období (tj. doba skutečného výkonu práce, za níž přísluší mzda nebo plat)

Rozhodným obdobím (ro) je předcházející kalendářní čtvrtletí. (Vybíhal, 2010, s. 97)

Nyní provedu výpočet průměrného hrubého hodinového výdělku pro každou skupinu pracovníků. Beru v potaz, že žádný zaměstnanec v předcházejícím kalendářním čtvrtletí nečerpal řádnou dovolenou ani nemocenskou, která by ovlivnila výši hrubé mzdy.

${}_hPV_h$  dělníka  $60\,000:480=125$  Kč/hod

${}_hPV_h$  mistra (technika)  $90\,000:480=187,5$  Kč/hod

${}_hPV_h$  ředitele  $120\,000:480=250$  Kč/hod

Dále provedu výpočet ročního peněžitého plnění (náhrady) zaměstnance za dovolenou, sick days a personal days (celkem 10 dní). U výpočtu čisté mzdy bude součet položek hrubá mzda a náhrada mzdy (peněžité plnění) za dovolenou navíc, nebo sick days a personal days roven mzdě v předešlém měsíci. Z toho důvodu zde neprovedu celkový výpočet čisté mzdy, který je již uveden v tabulkách č. 4, 5 a 6.

Dělník  $125*80=10\,000$  Kč

Mistr (technik)  $187,5*80=15\,000$  Kč

Ředitel  $250*80=20\,000$  Kč

Z výpočtu plynou částky, které dostanou zaměstnanci při využití všech tří benefitů formou náhrady mzdy. I když jsou částky zdaňovány a jsou dílčím základem daně, jedná se i přesto o výhodu zaměstnance. Jde přece celkem o 10 dní placeného „volna“, „komu by se to nelíbilo“?

U zaměstnavatele ukážu náklady, které mu vzniknou vždy na 1 pracovníka dle dané pozice v případě poskytnutí 10 dnů placeného pracovního „volna“.

Tabulka č. 23 Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 pracovníka při poskytnutí 10 dnů „volna“

| Položky                       | Pracovní pozice |                   |                |
|-------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|
|                               | Dělníci         | Mistři a technici | Ředitelé       |
| Náhrada mzdy                  | 10 000          | 15 000            | 20 000         |
| Sociální pojištění            | 2 500           | 3 750             | 5 000          |
| Zdravotní pojištění           | 900             | 1 350             | 1 800          |
| <b>Náklady celkem měsíčně</b> | <b>13 400</b>   | <b>20 100</b>     | <b>26 800</b>  |
| <b>Náklady celkem ročně</b>   | <b>160 800</b>  | <b>241 200</b>    | <b>321 600</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Jedná se o náklady, které bude mít zaměstnavatel za zaměstnance v případě poskytnutí právě zmiňovaných benefitů. Jde o placené „volno“ zaměstnance. Tyto částky ovlivňují hospodářský výsledek firmy a snižují základ daně. Jedná se totiž o daňově uznatelný náklad. Při zohlednění všech zaměstnanců v případě využití placeného „volna“ budou roční náklady zaměstnavatele následující:

Dělníci  $160\,800 \cdot 16 = 2\,572\,800$  Kč

Mistři (technici)  $241\,200 \cdot 10 = 2\,410\,000$  Kč

Ředitelé  $321\,600 \cdot 2 = 643\,200$  Kč

## 4.7 Diskuze

V této kapitole se budu věnovat celkovému dopadu všech poskytovaných i nově navržených benefitů jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance. Situaci znázorním v následujících 4 grafech, kde zelená barva označuje roční výši skutečně poskytnutého příspěvku na benefity, naproti tomu žlutá barva představuje hodnotu nově navrženého příspěvku na benefity. Nejprve nastíním problematiku u zaměstnavatele.

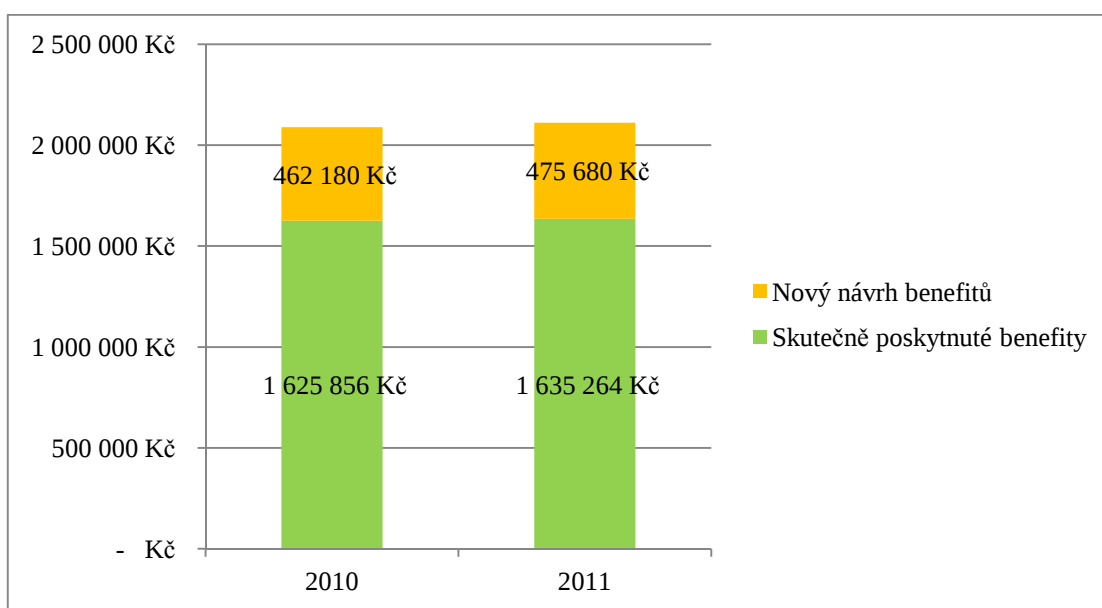
Tabulka č. 24 Celkové roční náklady firmy IREL (v Kč)

| Celkové náklady             | Rok  | S příspěvkem      | Bez příspěvku     | Úspora           |
|-----------------------------|------|-------------------|-------------------|------------------|
| skutečné                    | 2010 | 12 881 856        | 11 256 000        | 1 625 856        |
| s novým návrhem             |      | 11 718 180        | 11 256 000        | 462 180          |
| <b>včetně nového návrhu</b> |      | <b>13 344 036</b> | <b>11 256 000</b> | <b>2 088 036</b> |
| skutečné                    | 2011 | 12 891 264        | 11 256 000        | 1 635 264        |
| s novým návrhem             |      | 11 731 680        | 11 256 000        | 475 680          |
| <b>včetně nového návrhu</b> |      | <b>13 366 944</b> | <b>11 256 000</b> | <b>2 110 944</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Firma IREL poskytuje svým zaměstnancům několik druhů benefitů (životní pojištění, služební automobil pro soukromé účely, mobilní telefon a notebook, vzdělání formou kurzu anglického jazyka). Díky nim si v roce 2010 snížila základ daně o 1 625 856 Kč. V roce 2011 částka činila 1 635 264 Kč. Mezi roky 2010 a 2011 vznikl rozdíl ve výši 9 408 Kč, který byl způsoben narůstajícím počtem pracovníků v odpracovaných letech u životního pojištění. V případě, že by si firma chtěla ještě více snížit svůj základ daně, a zvýšit si tak daňově uznatelné náklady, navrhla jsem pro tento případ nové druhy benefitů. Využije-li firma mého návrhu, mohla by si ročně snížit základ daně o 2 088 036 Kč v roce 2010 a o 2 110 944 Kč v roce 2011. Vznikl zde opět rozdíl mezi lety 2010 a 2011, který byl způsoben narůstajícím počtem dělníků v odpracovaných letech. Konkrétně se jedná o příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění.

Graf č. 5 Roční náklady firmy IREL na benefity



Zdroj: Vlastní zpracování

Nyní se dostávám k vyčíslení dopadu příspěvku na benefity u zaměstnance. Vzhledem k rozdílné výši hrubé mzdy u jednotlivých pracovních pozic nastíním dopad benefitů na každou pozici samostatně.

U každé skupiny pracovníků vycházím z výpočtů uvedených v příloze č. 10, 11 a 12. Základ výpočtu tvoří čistá mzda pracovníka, která se vlivem změny částky „sleva na poplatníka“ mezi roky 2010 a 2011 liší. Dále je počítáno s částkou k výplatě, která se skládá z čisté mzdy a skutečně poskytnutých benefitů zaměstnavatelem. Výpočet

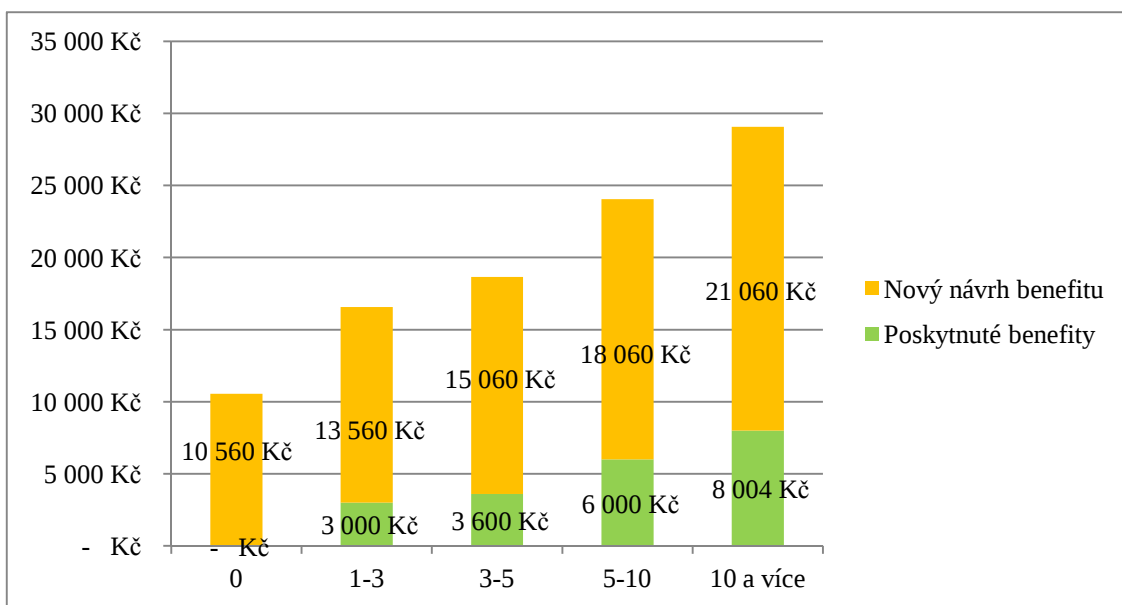
obsahuje také částku k výplatě 1, která je tvořena z čisté mzdy + skutečně poskytnutých příspěvků na benefity + nového návrhu příspěvků na benefity. Z právě zmiňovaných částek k výplatě vyplývají úspory. Úspora představuje částku, kterou dostane zaměstnanec k čisté mzdě vlivem příspěvku na benefit.

U poskytnutí stravenek zaměstnancům, dostává zaměstnanec, i když v nepeněžní podobě, měsíčně celkem 1 600 Kč. Z této částky si sám hradí formou úhrady ze mzdy 720 Kč. Zbývajících částka 880 Kč je hrazena zaměstnavatelem. Právě částka 880 Kč zvyšuje zaměstnanci reálný příjem, proto je také zahrnuta v částce k výplatě 1.

Následně se budu u každé skupiny pracovníků věnovat pouze úspoře, která pro zaměstnance plyne jak z poskytnutých benefitů, tak z nově navržených benefitů. Jelikož nedošlo k žádným změnám u poskytování benefitů mezi rokem 2010 a 2011, jsou si částky úspor v jednotlivých letech rovny.

V grafu č. 6 uvádím jednotlivé úspory dělníka v závislosti na počtu odpracovaných let.

Graf č. 6 Úspora dělníka v jednotlivých kategoriích odpracovaných let



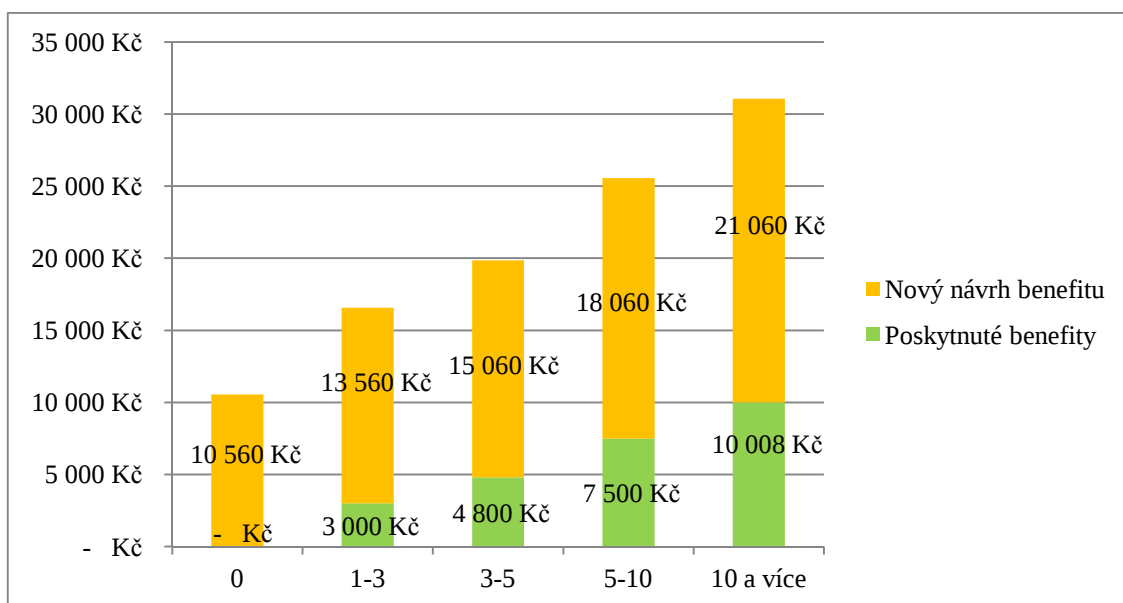
Zdroj: Vlastní zpracování

Dělník pracující u firmy necelý rok bude mít na výplatní pásce pouze částku čisté mzdy bez jakéhokoliv benefitního příspěvku. V dalších odpracovaných letech u společnosti na tom budou dělníci výrazně lépe, jak uvádí graf. č. 6. Rozhodne-li se firma IREL realizovat mnou nově navržené benefity, bude na tom mnohem lépe i dělník nově zaměstnaný, a to o 10 560 Kč ročně. Dělník, který pracuje pro firmu 1 až 3 roky, uspoří

díky novému návrhu celkem 16 560 Kč ročně. Dělník zaměstnaný 3 až 5 let uspoří částku 18 660 Kč, dělník v odpracovaných letech 5 až 10 let 24 060 Kč a dělník pracující u firmy déle než 10 let na tom bude nejlépe. Ročně si na benefitech uspoří 29 064 Kč. Mezi nově navrhované benefity patří také prodloužená dovolená, sick days a personal days. Celkem činí tyto tři benefity 10 dní, za které dostane dělník 10 000 Kč. Tato částka je zdaňována dílčím základem daně.

U mistra (technika) znázorňuji úsporu v jednotlivých odpracovaných letech v grafu č. 7.

Graf č. 7 Úspora mistra (technika) v jednotlivých kategoriích odpracovaných let

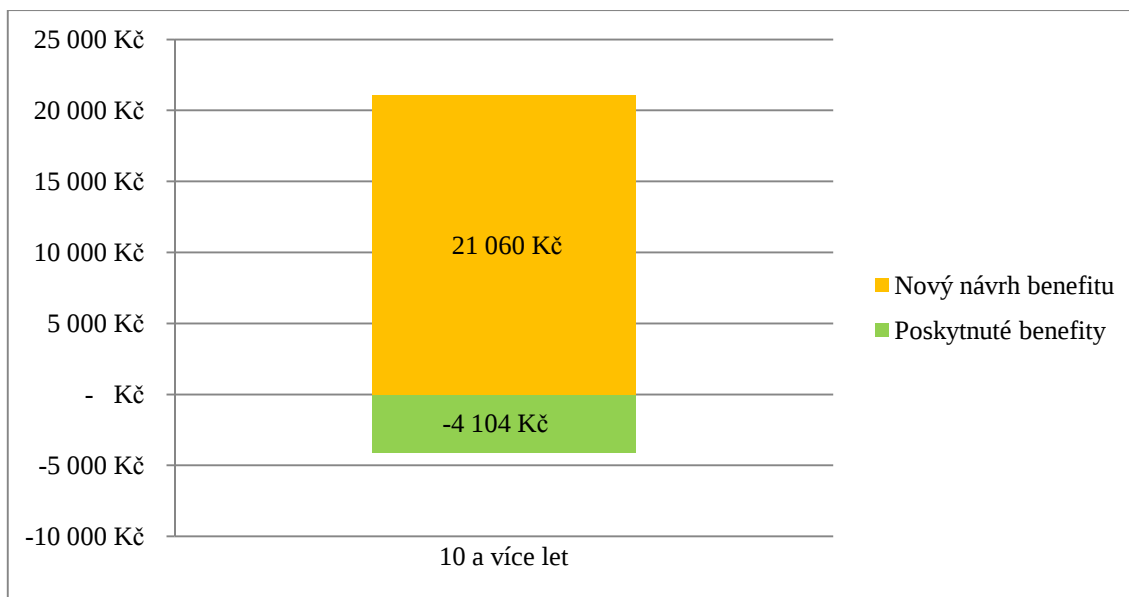


Zdroj: Vlastní zpracování

Mistr (technik), který u firmy není zaměstnán déle než 1 rok, bude mít na výplatní pásce, stejně jako dělník, pouze částku čisté mzdy bez jakéhokoliv příspěvku na benefit. Jak vyplývá z grafu, budou na tom mistři (technici) ohledně úspory v následujících odpracovaných letech podstatně lépe. Dojde-li skutečně k poskytnutí mnou nově navržených benefitů, bude na tom lépe i mistr (technik) pracující ani ne 1 rok, a to o 10 560 Kč ročně. Mistr v odpracovaných letech 1 až 3 uspoří celkem 16 560 Kč, mistr (technik) zaměstnaný 3 až 5 let 19 860 Kč. Mistr (technik) pracující 5 až 10 let uspoří vlivem příspěvku na benefity 25 560 Kč a v poslední řadě mistr (technik) zaměstnaný u firmy více jak 10 let uspoří ročně částku 31 068 Kč. Stejně jako u dělníka náleží mistrovi (technikovi) 10 dní placeného volna v hodnotě 15 000 Kč. Opět je třeba podotknout, že tato částka je dílčím základem daně. Mistr (technik), kterému je v plné výši hrazen kurz angličtiny, ušetří ročně na nákladech za kurz částku 240 000 Kč.

U ředitele uvádím pouze případ, v kterém jde o pracovní poměr delší než 10 let, protože zde беру v úvahu skutečnost, že firma zaměstnává dva ředitele v době delší 10 let. Skutečnou úsporu ředitele při zohlednění benefitních příspěvků znázorňuje graf č. 8.

Graf č. 8 Úspora ředitele v kategorii 10 a více let



Zdroj: Vlastní zpracování

Jak je zřejmé z grafu č. 8, bude řediteli ročně z čisté mzdy strženo 4 104 Kč. Minusová částka je výrazně ovlivněna používáním služebního automobilu také k soukromým účelům, protože se jedná o částku 16 101 Kč ročně. Díky příspěvku na životní pojištění se minusová částka výrazně zmenšila. Pokud se firma IREL rozhodne skutečně poskytnout i mnou navrhané benefity, bude na tom ředitel ročně o 16 956 Kč lépe. Řediteli bude patřit také částka 20 000 Kč za 10 dní placeného volna (dovolená navíc, sick days a personal days). Tato částka je i u ředitelů zdaňována dílčím základem daně. U skutečně poskytnutých benefitů je řediteli také v plné výši hrazen kurz angličtiny. Díky tomuto benefitu ušetří ředitel na kurzu ročně 240 000 Kč.

## 5 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo provést komparaci daňových aspektů poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele v roce 2011 oproti roku 2010. Komparace mezi jednotlivými lety byla provedena na názorných příkladech benefitů poskytovaných firmou IREL, spol. s r. o. Změny ovlivňující základ daně zaměstnavatele nejsou způsobeny různými druhy benefitů v jednotlivých letech, nýbrž nárůstem odpracovaných let zaměstnanců firmy. Rozdíl v příjmu zaměstnance mezi roky 2010 a 2011 je způsoben legislativní změnou zákona č. 586/1992 Sb. v částce sleva na poplatníka.

Po analýze jednotlivých druhů poskytovaných benefitů jsem dospěla k závěru, že firma IREL, spol. s r. o. si díky benefitům zvýšila daňové náklady v roce 2011 o 0,58 % oproti roku 2010. Daňové náklady byly především pozitivně ovlivněny příspěvkem na životní připojištění, možností využívání služebního automobilu k soukromým účelům a vzděláváním zaměstnanců prostřednictvím jazykového kurzu angličtiny. Služební automobil se promítl do daňově uznatelných nákladů prostřednictvím zvýšení povinného pojistného na sociální a zdravotní pojištění z nepeněžního příjmu zaměstnance. Možnost používání služebního mobilního telefonu a notebooku základ daně firmě nijak neovlivnil, protože zaměstnanci jsou povinni platit si sami soukromé hovory v plné výši. U zaměstnanců se skutečně poskytované benefity promítly na příjmech těch zaměstnanců, kteří pracují ve firmě déle než 1 rok, což je způsobeno příspěvkem na životní pojištění, který je poskytován na základě pracovní pozice a dále se odvíjí od počtu odpracovaných let v organizaci. Služební automobil i k soukromým účelům se promítl pouze na příjmech ředitelů, a to snížením o 1 342 Kč měsíčně. Ostatním zaměstnancům není benefit ve formě služebního automobilu k soukromým účelům poskytován. Úhrada jazykového kurzu angličtiny nemá na příjem zaměstnanců žádný vliv, je od DPFO osvobozena stejně jako mobilní telefon a notebook.

Z mého pohledu by měl zaměstnavatel věnovat více pozornosti alespoň jednomu druhu benefitů, který by byl určen všem zaměstnancům bez ohledu na postavení v organizaci a počtu odpracovaných let. Proto jsem si dovolila navrhnout firmě IREL, spol. s r. o. další tři druhy benefitů, které by ovlivnily základ daně zaměstnavatele a příjmy zaměstnanců. Mezi nově navržené benefity patří příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek ve formě stravenek a v poslední řadě i týden dovolené navíc společně se sick days a

personal days. U zaměstnavatele by nové druhy benefitů zvýšily daňové náklady v roce 2011 o 2,92 % oproti roku 2010. Příspěvek na penzijní připojištění by se promítl u zaměstnanců pracujících u firmy déle než jeden rok. Zde jsem se držela stejného pravidla jako u životního pojištění s tím rozdílem, že příspěvek není poskytován podle postavení zaměstnance v organizace, ale jen dle počtu odpracovaných let. Stanovila jsem takové příspěvky, které v úhrnu s životním pojištěním nepřesahují stanovený limit 24 000 Kč za rok, tudíž jsou osvobozeným příjmem od DPFO. Stravenky jsou poskytovány všem zaměstnancům bez jakéhokoliv rozdílu. Můj návrh je, aby 55 % z hodnoty každé stravenky hradil zaměstnavatel a zbývající část 45 % byla stržena zaměstnanci z výplaty. I když se tím každému zaměstnanci sníží částka k výplatě o 720 Kč měsíčně, reálný příjem se měsíčně zvýší o 880 Kč. Deset dní placeného volna v podobě týdnu dovolené navíc, tří dnů sick days a dvou dnů personal days dostanou zaměstnanci formou náhrady mzdy. Přestože je náhrada zdaňována a je dílčím základem daně, jde o dobrou motivaci zaměstnanců, která je zaměstnanci náležitě oceněna.

Z bakalářské práce vyplývá, že díky novému návrhu benefitů by si firma IREL, spol. s r. o. mohla ještě více snížit základ daně a zároveň výrazně ovlivnit motivaci zaměstnanců prostřednictvím zvýšení reálných příjmů, a to i nově nastupujících zaměstnanců.

## 6 Seznam použité literatury

### Literatura

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů – základy moderní personalistiky*. 4. vydání. Praha: Management Press, 2010. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

LICHTENEGEROVÁ, R. *Není to jen o penězích*. Nový Profit, 2011, roč. 22, č. 14. 74 s.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity – praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2011: úplná znění k 1. 1. 2011*. 19. vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. 264 s. ISBN 978-80-247-3800-0.

MILKOWICH, G., BOUDREAU J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. 936 s. ISBN 80-85623-29-3.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha 2: Leges, s. r. o., 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

PELECH, P. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2011*. Český Těšín: ANAG, spol. s r. o., 2011. 431 s. ISBN 978-80-7263-639-6.

ROOSENBLUM, J. S. *The handbook of Employee Benefits*. Editor, 2001. 1349 s. ISBN 0-07-144512-9.

SEDLÁČEK, J. *Cestovní náhrady 2010*. Praha: Grada Publishing, 2010. 131 s. ISBN 978-80-247-3365-4.

ŠIROKÝ, J. A KOL. *Daňové teorie - s praktickou aplikací*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008. 301 s. ISBN 978-80-7400-005-8.

ŠTOHL, P. *Učebnice účetnictví 2009 – 25 díl pro střední školy a veřejnost*. 2. vydání. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo, s. r. o., 2009. 206 s. ISBN 978-80-87237-13-7.

ŠTOHL, P. *Daně 2012 výklad a praktické příklady*. 2. vydání. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo, s. r. o., 2012. 148 s. ISBN 978-80-87314-23-4.

VYBÍHAL, V. A KOL. *Mzdové účetnictví 2010 – praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2010. 438 s. ISBN 978-80-247-3347-0.

### Internetové zdroje

ANDRLÍK, B. *Služební automobil jako zaměstnanecký* [online]. 2008, [cit. 2012-10-25]. Dostupné z WWW.<<http://finexpert.e15.cz/sluzebni-automobil-jako-zamestnanecky-benefit/>>.

Asistentka. *Druhy zaměstnaneckých benefitů* [online]. [cit. 2011-12-29]. Dostupné z WWW.<<http://asistentka.cz/node/544>>.

ČTK. *Nejpopulárnějším zaměstnaneckým benefitem je pátý týden dovolené* [online]. 2011, [cit. 2012-10-25]. Dostupné z WWW.<[http://financninoviny.cz/kariera/zpravy/nejpopularnejsim-zamestnaneckym-benifitem-je-paty-tyden-dovolene/730642?utm\\_source=rss&utm\\_medium=feed/](http://financninoviny.cz/kariera/zpravy/nejpopularnejsim-zamestnaneckym-benifitem-je-paty-tyden-dovolene/730642?utm_source=rss&utm_medium=feed/)>.

HOLOMEK, P. *Zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnance* [online]. 2007, [cit. 2012-10-25]. Dostupné z WWW.<[http://kariera.ihned.cz/c4-10078040-22437320-q00000\\_d-benefity-z-pohledu-zamestnance/](http://kariera.ihned.cz/c4-10078040-22437320-q00000_d-benefity-z-pohledu-zamestnance/)>.

HOVORKOVÁ, K. *Zaměstnanecké benefity: v kurzu jsou pojištění a věrnostní programy* [online]. 2011, [cit. 2012-10-25]. Dostupné z WWW.<[http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity-v-kurzu-jsou-pojisteni-a-vernostni-programy-1in-/podnikani.aspx?c=A111103\\_1678916\\_podnikani\\_sov/](http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity-v-kurzu-jsou-pojisteni-a-vernostni-programy-1in-/podnikani.aspx?c=A111103_1678916_podnikani_sov/)>.

CHLÁDKOVÁ, A. *Zdravotní volno a otázky související*. [online]. 2010, [cit. 2012-10-10]. Dostupné z WWW.<[http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28590v35741-zdravotni-volno-a-otazky-souvisejici/?search\\_query=zdravotn%C3%AD+volno+a+ot%C3%A1zky+souvisej%C3%ADc%C3%AD&search\\_results\\_page=//>](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28590v35741-zdravotni-volno-a-otazky-souvisejici/?search_query=zdravotn%C3%AD+volno+a+ot%C3%A1zky+souvisej%C3%ADc%C3%AD&search_results_page=//>)>.

Ipodnikatel. *Zaměstnanecké benefity výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele* [online]. 2011, [cit. 2012-10-25]. Dostupné z WWW.<<http://ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele/>>.

NOVÁKOVÁ, M. *Víte, co jsou to „sick days“, „personal days“ nebo cafeteria a jak tyto pojmy souvisí se zaměstnáním?* [online]. [cit. 2012-10-10]. Dostupné z WWW.<<http://grafton.cz/novinky/vite-co-jsou-to-sick-days-personal-days-nebo-cafeteria-a-jak-tyto-pojmy-souvisi-se-zamestnanim.html/>>.

RUML, M. *Když peníze nejsou všechno* [online]. 2008, [cit. 2012-10-10]. Dostupné z WWW.<<http://finance.cz/zpravy/finance/153702-kdyz-penize-nejsou-vsechno//>>.

RYCHTÁŘOVÁ, Z. *Zaměstnanecké benefity* [online]. 2010, [cit. 2012-01-02]. Dostupné z WWW.<<http://domacifinance.cz/895/zamestnanecke-benefity-vyznate-se-v-nich/>>.

Irel [online]. [cit. 2012-10-26]. Dostupné z WWW.<<http://irel.eu/o-firme//>>.

## **Právní předpisy**

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

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

## **7 Seznam tabulek**

|              |                                                                                                              |    |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabulka č. 1 | Sazby pojistného pro rok 2011 .....                                                                          | 19 |
| Tabulka č. 2 | Rozbor sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2011 .....                                            | 19 |
| Tabulka č. 3 | Příspěvek na životní pojištění .....                                                                         | 35 |
| Tabulka č. 4 | Výpočet čisté mzdy dělníka včetně příspěvku na životní pojištění .....                                       | 36 |
| Tabulka č. 5 | Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 dělníka s příspěvkem na životní pojištění .....           | 37 |
| Tabulka č. 6 | Výpočet čisté mzdy mistra (technika) včetně příspěvku na životní pojištění .....                             | 38 |
| Tabulka č. 7 | Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 mistra (technika) s příspěvkem na životní pojištění ..... | 39 |
| Tabulka č. 8 | Výpočet čisté mzdy ředitele včetně příspěvku na životní pojištění .....                                      | 40 |

|               |                                                                                                                  |    |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabulka č. 9  | Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 ředitele s příspěvkem na životní pojištění.....               | 40 |
| Tabulka č. 10 | Výpočet čisté mzdy ředitele v roce 2011 s využitím služebního automobilu .....                                   | 42 |
| Tabulka č. 11 | Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 ředitele u služebního automobilu .....                        | 43 |
| Tabulka č. 12 | Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele u prohlubování kvalifikace zaměstnanců .....                       | 44 |
| Tabulka č. 13 | Příspěvek na penzijní připojištění.....                                                                          | 45 |
| Tabulka č. 14 | Výpočet částek k výplatě dělníka s příspěvkem na penzijní připojištění ... ..                                    | 45 |
| Tabulka č. 15 | Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 dělníka s příspěvkem na penzijní připojištění.....            | 46 |
| Tabulka č. 16 | Výpočet částek k výplatě mistra (technika) s příspěvkem na penzijní připojištění .....                           | 47 |
| Tabulka č. 17 | Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 mistra (technika) s příspěvkem na penzijní připojištění ..... | 47 |
| Tabulka č. 18 | Výpočet částky k výplatě ředitele s příspěvkem na penzijní připojištění... ..                                    | 48 |
| Tabulka č. 19 | Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 ředitele s příspěvkem na penzijní připojištění .....          | 48 |
| Tabulka č. 20 | Výpočet částek k výplatě včetně úhrady za stravenky.....                                                         | 50 |
| Tabulka č. 21 | Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 zaměstnance s příspěvkem na stravenky .....                   | 50 |
| Tabulka č. 22 | Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele s příspěvkem na stravenky .....                                   | 51 |
| Tabulka č. 23 | Měsíční a roční náklady (v Kč) zaměstnavatele na 1 pracovníka při poskytnutí 10 dnů „volna“ .....                | 53 |
| Tabulka č. 24 | Celkové roční náklady firmy IREL (v Kč) .....                                                                    | 53 |

## 8 Seznam grafů

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graf č. 1 Úspora zaměstnavatele u životního pojištění dělníků mezi roky 2010 a 2011..        | 37 |
| Graf č. 2 Srovnání úspor zaměstnavatele u životního pojištění v letech 2010 a 2011..         | 41 |
| Graf č. 3 Úspora zaměstnavatele u penzijního připojištění dělníků mezi roky 2010 a 2011..... | 46 |
| Graf č. 4 Srovnání úspor zaměstnavatele u penzijního připojištění v letech 2010 a 2011       | 49 |
| Graf č. 5 Roční náklady firmy IREL na benefity.....                                          | 54 |
| Graf č. 6 Úspora dělníka v jednotlivých kategoriích odpracovaných let.....                   | 55 |
| Graf č. 7 Úspora mistra (technika) v jednotlivých kategoriích odpracovaných let .....        | 56 |
| Graf č. 8 Úspora ředitele v kategorii 10 a více let .....                                    | 57 |

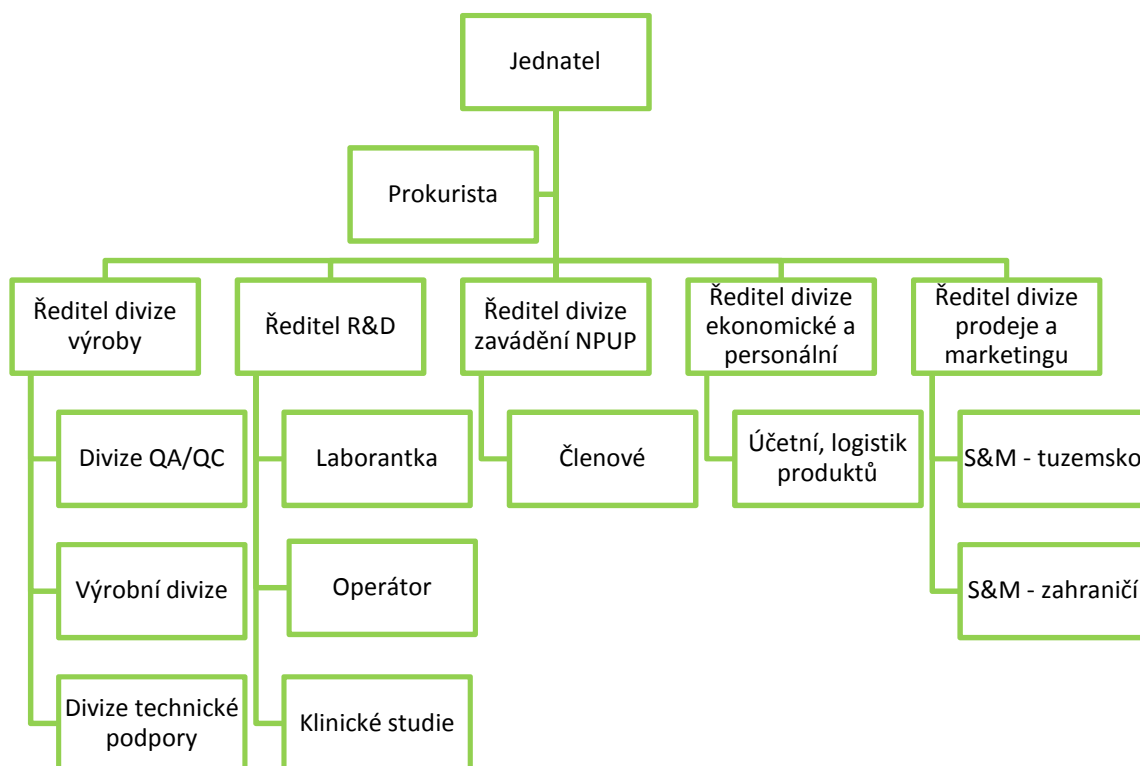
## 9 Seznam použitých zkratk

|      |                               |
|------|-------------------------------|
| ČR   | Česká republika               |
| DPFO | Daň z příjmů fyzických osob   |
| DPPO | Daň z příjmů právnických osob |
| DPH  | Daň z přidané hodnoty         |
| EU   | Evropská unie                 |
| FO   | Fyzická osoba                 |
| PO   | Právnická osoba               |
| ZDP  | Zákon o daních z příjmů       |

## 10 Seznam příloh

- Příloha č. 1 Organizační schéma společnosti IREL
- Příloha č. 2 Výpočet čisté mzdy dělníka včetně příspěvku na životní pojištění v závislosti na počtu odpracovaných let
- Příloha č. 3 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u dělníků s příspěvkem na životní pojištění
- Příloha č. 4 Výpočet čisté mzdy mistra (technika) včetně příspěvku na penzijní připojištění v závislosti na počtu odpracovaných let
- Příloha č. 5 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u mistrů (techniků) s příspěvkem na životní pojištění
- Příloha č. 6 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u ředitelů s příspěvkem na životní pojištění
- Příloha č. 7 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u dělníků s příspěvkem na penzijní připojištění
- Příloha č. 8 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u mistrů (techniků) s příspěvkem na penzijní připojištění
- Příloha č. 9 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u ředitelů s příspěvkem na penzijní připojištění
- Příloha č. 10 Celková měsíční a roční částka k výplatě dělníka
- Příloha č. 11 Celková měsíční a roční částka k výplatě mistra (technika)
- Příloha č. 12 Celková měsíční a roční částka k výplatě ředitele

Příloha č. 1 Organizační schéma společnosti IREL



Zdroj: Vnitřní směrnice společnosti IREL, spol. s r. o.

Příloha č. 2 Výpočet čisté mzdy dělníka včetně příspěvku na životní pojištění v závislosti na počtu odpracovaných let

| Složky mzdy                                           |           | Rok 2010<br>(v Kč) | Rok 2011<br>(v Kč) |
|-------------------------------------------------------|-----------|--------------------|--------------------|
| Hrubá mzda                                            |           | 20 000             | 20 000             |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)     |           | 5 000              | 5 000              |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)     |           | 1 800              | 1 800              |
| Základ daně (superhrubá mzda)                         |           | 26 800             | 26 800             |
| Záloha na daň před slevami - § 38 h (15 %)            |           | 4 020              | 4 020              |
| Sleva na dani - § 35 ba- na poplatníka                |           | 2 070              | 1 970              |
| Záloha na daň po slevách dle § 35 ba                  |           | 1 950              | 2 050              |
| Sleva na dani - § 35 c- na dítě                       |           | 967                | 967                |
| Záloha na daň po slevách                              |           | 983                | 1 083              |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)       |           | 1 300              | 1 300              |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)      |           | 900                | 900                |
| Čistá mzda                                            |           | 16 817             | 16 717             |
| Příspěvek na životní pojištění v odpracovaných letech | 3-5       | 300                | 300                |
|                                                       | 5-10      | 500                | 500                |
|                                                       | 10 a více | 667                | 667                |
| <b>Částka k výplatě v odpracovaných letech</b>        | 3-5       | <b>17 117</b>      | <b>17 017</b>      |
|                                                       | 5-10      | <b>17 317</b>      | <b>17 217</b>      |
|                                                       | 10 a více | <b>17 484</b>      | <b>17 384</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 3 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u dělníků s příspěvkem na životní pojištění

| Rok  | Období                 | Počet let | S příspěvkem<br>(v Kč) | Bez příspěvku<br>(v Kč) | Úspora (v Kč) |
|------|------------------------|-----------|------------------------|-------------------------|---------------|
| 2010 | měsíc                  | 0         | 134 000                | 134 000                 | -             |
|      |                        | 1-3       | 54 100                 | 53 600                  | 500           |
|      |                        | 3-5       | 81 300                 | 80 400                  | 900           |
|      |                        | 5-10      | 54 600                 | 53 600                  | 1 000         |
|      |                        | 10 a více | 109 868                | 107 200                 | 2 668         |
|      | <b>Celkem za měsíc</b> |           | <b>433 868</b>         | <b>428 800</b>          | <b>5 068</b>  |
|      | rok                    | 0         | 1 608 000              | 1 608 000               | -             |
|      |                        | 1-3       | 649 200                | 643 200                 | 6 000         |
|      |                        | 3-5       | 975 600                | 964 800                 | 10 800        |
|      |                        | 5-10      | 655 200                | 643 200                 | 12 000        |
|      |                        | 10 a více | 1 318 416              | 1 286 400               | 32 016        |
|      | <b>Celkem za rok</b>   |           | <b>5 206 416</b>       | <b>5 145 600</b>        | <b>60 816</b> |
| 2011 | měsíc                  | 0         | 134 000                | 134 000                 | -             |
|      |                        | 1-3       | 27 050                 | 26 800                  | 250           |
|      |                        | 3-5       | 54 200                 | 53 600                  | 600           |
|      |                        | 5-10      | 54 600                 | 53 600                  | 1 000         |
|      |                        | 10 a více | 164 802                | 160 800                 | 4 002         |
|      | <b>Celkem za měsíc</b> |           | <b>434 652</b>         | <b>428 800</b>          | <b>5 852</b>  |
|      | rok                    | 0         | 1 608 000              | 1 608 000               | -             |
|      |                        | 1-3       | 324 600                | 321 600                 | 3 000         |
|      |                        | 3-5       | 650 400                | 643 200                 | 7 200         |
|      |                        | 5-10      | 655 200                | 643 200                 | 12 000        |
|      |                        | 10 a více | 1 977 624              | 1 929 600               | 48 024        |
|      | <b>Celkem za rok</b>   |           | <b>5 215 824</b>       | <b>5 145 600</b>        | <b>70 224</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 4 Výpočet čisté mzdy mistra (technika) včetně příspěvku na penzijní připojištění v závislosti na počtu odpracovaných let.

| Složky mzdy                                           |                  | Rok 2010<br>(v Kč) | Rok 2011<br>(v Kč) |
|-------------------------------------------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Hrubá mzda                                            |                  | 30 000             | 30 000             |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)     |                  | 7 500              | 7 500              |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)     |                  | 2 700              | 2 700              |
| Základ daně (superhrubá mzda)                         |                  | 40 200             | 40 200             |
| Záloha na daň před slevami - § 38 h (15 %)            |                  | 6 030              | 6 030              |
| Sleva na dani - § 35 ba- na poplatníka                |                  | 2 070              | 1 970              |
| Záloha na daň po slevách dle § 35 ba                  |                  | 3 960              | 4 060              |
| Sleva na dani - § 35 c- na dítě                       |                  | 967                | 967                |
| Záloha na daň po slevách                              |                  | 2 993              | 3 093              |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)       |                  | 1 950              | 1 950              |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)      |                  | 1 350              | 1 350              |
| Čistá mzda                                            |                  | 23 707             | 23 607             |
| Příspěvek na životní pojištění v odpracovaných letech | 3-5              | 400                | 400                |
|                                                       | 5-10             | 625                | 625                |
|                                                       | 10 a více        | 834                | 834                |
| <b>Částka k výplatě v odpracovaných letech</b>        | <b>3-5</b>       | <b>24 107</b>      | <b>24 007</b>      |
|                                                       | <b>5-10</b>      | <b>24 332</b>      | <b>24 232</b>      |
|                                                       | <b>10 a více</b> | <b>24 541</b>      | <b>24 441</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 5 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u mistrů (techniků)  
s příspěvkem na životní pojištění

| Rok  | Období                 | Počet let | S příspěvkem<br>(v Kč) | Bez příspěvku<br>(v Kč) | Úspora (v Kč) |
|------|------------------------|-----------|------------------------|-------------------------|---------------|
| 2010 | měsíc                  | 0         | 80 400                 | 80 400                  | -             |
|      |                        | 1-3       | 80 900                 | 80 400                  | 500           |
|      |                        | 3-5       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 5-10      | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 10 a více | 246 204                | 241 200                 | 5 004         |
|      | <b>Celkem za měsíc</b> |           | <b>407 504</b>         | <b>402 000</b>          | <b>5 504</b>  |
|      | rok                    | 0         | 964 800                | 964 800                 | -             |
|      |                        | 1-3       | 970 800                | 964 800                 | 6 000         |
|      |                        | 3-5       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 5-10      | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 10 a více | 2 954 448              | 2 894 400               | 60 048        |
|      | <b>Celkem za rok</b>   |           | <b>4 890 048</b>       | <b>4 824 000</b>        | <b>66 048</b> |
| 2011 | měsíc                  | 0         | 80 400                 | 80 400                  | -             |
|      |                        | 1-3       | 80 900                 | 80 400                  | 500           |
|      |                        | 3-5       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 5-10      | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 10 a více | 246 204                | 241 200                 | 5 004         |
|      | <b>Celkem za měsíc</b> |           | <b>407 504</b>         | <b>402 000</b>          | <b>5 504</b>  |
|      | rok                    | 0         | 964 800                | 964 800                 | -             |
|      |                        | 1-3       | 970 800                | 964 800                 | 6 000         |
|      |                        | 3-5       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 5-10      | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 10 a více | 2 954 448              | 2 894 400               | 60 048        |
|      | <b>Celkem za rok</b>   |           | <b>4 890 048</b>       | <b>4 824 000</b>        | <b>66 048</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 6 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u ředitelů s příspěvkem na životní pojištění

| Rok  | Období                 | Počet let | S příspěvkem<br>(v Kč) | Bez příspěvku<br>(v Kč) | Úspora (v Kč) |
|------|------------------------|-----------|------------------------|-------------------------|---------------|
| 2010 | měsíc                  | 0         | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 1-3       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 3-5       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 5-10      | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 10 a více | 109 200                | 107 200                 | 2 000         |
|      | <b>Celkem za měsíc</b> |           | <b>109 200</b>         | <b>107 200</b>          | <b>2 000</b>  |
|      | rok                    | 0         | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 1-3       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 3-5       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 5-10      | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 10 a více | 1 310 400              | 1 286 400               | 24 000        |
|      | <b>Celkem za rok</b>   |           | <b>1 310 400</b>       | <b>1 286 400</b>        | <b>24 000</b> |
| 2011 | měsíc                  | 0         | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 1-3       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 3-5       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 5-10      | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 10 a více | 109 200                | 107 200                 | 2 000         |
|      | <b>Celkem za měsíc</b> |           | <b>109 200</b>         | <b>107 200</b>          | <b>2 000</b>  |
|      | rok                    | 0         | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 1-3       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 3-5       | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 5-10      | -                      | -                       | -             |
|      |                        | 10 a více | 1 310 400              | 1 286 400               | 24 000        |
|      | <b>Celkem za rok</b>   |           | <b>1 310 400</b>       | <b>1 286 400</b>        | <b>24 000</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 7 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u dělníků s příspěvkem na penzijní připojištění

| Rok  | Období | Počet let              | S příspěvkem<br>(v Kč) | Bez příspěvku<br>(v Kč) | Úspora (v Kč) |
|------|--------|------------------------|------------------------|-------------------------|---------------|
| 2010 | měsíc  | 0                      | 134 000                | 134 000                 | -             |
|      |        | 1-3                    | 54 100                 | 53 600                  | 500           |
|      |        | 3-5                    | 81 525                 | 80 400                  | 1 125         |
|      |        | 5-10                   | 54 850                 | 53 600                  | 1 250         |
|      |        | 10 a více              | 110 700                | 107 200                 | 3 500         |
|      |        | <b>Celkem za měsíc</b> | <b>435 175</b>         | <b>428 800</b>          | <b>6 375</b>  |
|      | rok    | 0                      | 1 608 000              | 1 608 000               | -             |
|      |        | 1-3                    | 649 200                | 643 200                 | 6 000         |
|      |        | 3-5                    | 978 300                | 964 800                 | 13 500        |
|      |        | 5-10                   | 658 200                | 643 200                 | 15 000        |
|      |        | 10 a více              | 1 328 400              | 1 286 400               | 42 000        |
|      |        | <b>Celkem za rok</b>   | <b>5 222 100</b>       | <b>5 145 600</b>        | <b>76 500</b> |
| 2011 | měsíc  | 0                      | 134 000                | 134 000                 | -             |
|      |        | 1-3                    | 27 050                 | 26 800                  | 250           |
|      |        | 3-5                    | 54 350                 | 53 600                  | 750           |
|      |        | 5-10                   | 54 850                 | 53 600                  | 1 250         |
|      |        | 10 a více              | 166 050                | 160 800                 | 5 250         |
|      |        | <b>Celkem za měsíc</b> | <b>436 300</b>         | <b>428 800</b>          | <b>7 500</b>  |
|      | rok    | 0                      | 1 608 000              | 1 608 000               | -             |
|      |        | 1-3                    | 324 600                | 321 600                 | 3 000         |
|      |        | 3-5                    | 652 200                | 643 200                 | 9 000         |
|      |        | 5-10                   | 658 200                | 643 200                 | 15 000        |
|      |        | 10 a více              | 1 992 600              | 1 929 600               | 63 000        |
|      |        | <b>Celkem za rok</b>   | <b>5 235 600</b>       | <b>5 145 600</b>        | <b>90 000</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 8 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u mistrů (techniků)  
s příspěvkem na penzijní připojištění

| Rok  | Období | Počet let              | S příspěvkem<br>(v Kč) | Bez příspěvku<br>(v Kč) | Úspora (v Kč) |
|------|--------|------------------------|------------------------|-------------------------|---------------|
| 2010 | měsíc  | 0                      | 80 400                 | 80 400                  | -             |
|      |        | 1-3                    | 80 900                 | 80 400                  | 500           |
|      |        | 3-5                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 5-10                   | -                      | -                       | -             |
|      |        | 10 a více              | 246 450                | 241 200                 | 5 250         |
|      |        | <b>Celkem za měsíc</b> | <b>407 750</b>         | <b>402 000</b>          | <b>5 750</b>  |
|      | rok    | 0                      | 964 800                | 964 800                 | -             |
|      |        | 1-3                    | 970 800                | 964 800                 | 6 000         |
|      |        | 3-5                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 5-10                   | -                      | -                       | -             |
|      |        | 10 a více              | 2 957 400              | 2 894 400               | 63 000        |
|      |        | <b>Celkem za rok</b>   | <b>4 893 000</b>       | <b>4 824 000</b>        | <b>69 000</b> |
| 2011 | měsíc  | 0                      | 80 400                 | 80 400                  | -             |
|      |        | 1-3                    | 80 900                 | 80 400                  | 500           |
|      |        | 3-5                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 5-10                   | -                      | -                       | -             |
|      |        | 10 a více              | 246 450                | 241 200                 | 5 250         |
|      |        | <b>Celkem za měsíc</b> | <b>407 750</b>         | <b>402 000</b>          | <b>5 750</b>  |
|      | rok    | 0                      | 964 800                | 964 800                 | -             |
|      |        | 1-3                    | 970 800                | 964 800                 | 6 000         |
|      |        | 3-5                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 5-10                   | -                      | -                       | -             |
|      |        | 10 a více              | 2 957 400              | 2 894 400               | 63 000        |
|      |        | <b>Celkem za rok</b>   | <b>4 893 000</b>       | <b>4 824 000</b>        | <b>69 000</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 9 Celkové měsíční a roční náklady zaměstnavatele u ředitelů s příspěvkem na penzijní připojištění

| Rok  | Období | Počet let              | S příspěvkem<br>(v Kč) | Bez příspěvku<br>(v Kč) | Úspora (v Kč) |
|------|--------|------------------------|------------------------|-------------------------|---------------|
| 2010 | měsíc  | 0                      | -                      | -                       | -             |
|      |        | 1-3                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 3-5                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 5-10                   | -                      | -                       | -             |
|      |        | 10 a více              | 108 950                | 107 200                 | 1 750         |
|      |        | <b>Celkem za měsíc</b> | <b>108 950</b>         | <b>107 200</b>          | <b>1 750</b>  |
|      | rok    | 0                      | -                      | -                       | -             |
|      |        | 1-3                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 3-5                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 5-10                   | -                      | -                       | -             |
|      |        | 10 a více              | 1 307 400              | 1 286 400               | 21 000        |
|      |        | <b>Celkem za rok</b>   | <b>1 307 400</b>       | <b>1 286 400</b>        | <b>21 000</b> |
| 2011 | měsíc  | 0                      | -                      | -                       | -             |
|      |        | 1-3                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 3-5                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 5-10                   | -                      | -                       | -             |
|      |        | 10 a více              | 108 950                | 107 200                 | 1 750         |
|      |        | <b>Celkem za měsíc</b> | <b>108 950</b>         | <b>107 200</b>          | <b>1 750</b>  |
|      | rok    | 0                      | -                      | -                       | -             |
|      |        | 1-3                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 3-5                    | -                      | -                       | -             |
|      |        | 5-10                   | -                      | -                       | -             |
|      |        | 10 a více              | 1 307 400              | 1 286 400               | 21 000        |
|      |        | <b>Celkem za rok</b>   | <b>1 307 400</b>       | <b>1 286 400</b>        | <b>21 000</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 10 Celková měsíční a roční částka k výplatě dělníka

| Rok  | Období | Počet let | Čistá mzda | Částka k výplatě | Částka k výplatě 1 | Úspora | Úspora 1 | Úspora 2 |
|------|--------|-----------|------------|------------------|--------------------|--------|----------|----------|
| 2010 | měsíc  | 0         | 16 817     | 16 817           | 17 697             | 0      | 880      | 880      |
|      |        | 1-3       | 16 817     | 17 067           | 18 197             | 250    | 1 380    | 1 130    |
|      |        | 3-5       | 16 817     | 17 117           | 18 372             | 300    | 1 555    | 1 255    |
|      |        | 5-10      | 16 817     | 17 317           | 18 822             | 500    | 2 005    | 1 505    |
|      |        | 10 a více | 16 817     | 17 484           | 19 239             | 667    | 2 422    | 1 755    |
|      | rok    | 0         | 201 804    | 201 804          | 212 364            | 0      | 10 560   | 10 560   |
|      |        | 1-3       | 201 804    | 204 804          | 218 364            | 3 000  | 16 560   | 13 560   |
|      |        | 3-5       | 201 804    | 205 404          | 220 464            | 3 600  | 18 660   | 15 060   |
|      |        | 5-10      | 201 804    | 207 804          | 225 864            | 6 000  | 24 060   | 18 060   |
|      |        | 10 a více | 201 804    | 209 808          | 230 868            | 8 004  | 29 064   | 21 060   |
| 2011 | měsíc  | 0         | 16 717     | 16 717           | 17 597             | 0      | 880      | 880      |
|      |        | 1-3       | 16 717     | 16 967           | 18 097             | 250    | 1 380    | 1 130    |
|      |        | 3-5       | 16 717     | 17 017           | 18 272             | 300    | 1 555    | 1 255    |
|      |        | 5-10      | 16 717     | 17 217           | 18 722             | 500    | 2 005    | 1 505    |
|      |        | 10 a více | 16 717     | 17 384           | 19 139             | 667    | 2 422    | 1 755    |
|      | rok    | 0         | 200 604    | 200 604          | 211 164            | 0      | 10 560   | 10 560   |
|      |        | 1-3       | 200 604    | 203 604          | 217 164            | 3 000  | 16 560   | 13 560   |
|      |        | 3-5       | 200 604    | 204 204          | 219 264            | 3 600  | 18 660   | 15 060   |
|      |        | 5-10      | 200 604    | 206 604          | 224 664            | 6 000  | 24 060   | 18 060   |
|      |        | 10 a více | 200 604    | 208 608          | 229 668            | 8 004  | 29 064   | 21 060   |

Zdroj: Vlastní zpracování

Vysvětlivky:

*Částka k výplatě* – představuje čistou mzdu + skutečně poskytnuté příspěvky na benefity

*Částka k výplatě 1* – znázorňuje čistou mzdu + skutečně poskytnuté příspěvky na benefity + nový návrh příspěvků na benefity

*Úspora* – je částka, kterou dostane dělník k čisté mzdě u skutečně poskytnutých příspěvků na benefity

*Úspora 1* – částka, kterou dostane dělník k čisté mzdě v případě skutečně poskytnutých příspěvků na benefity + nově navržených příspěvků na benefity

*Úspora 2* – částka, kterou dostane dělník k čisté mzdě, poskytne-li mu zaměstnavatel příspěvky na benefity dle nového návrhu

Příloha č. 11 Celková měsíční a roční částka k výplatě mistra (technika)

| Rok  | Období | Počet let | Čistá mzda | Částka k výplatě | Částka k výplatě 1 | Úspora | Úspora 1 | Úspora 2 |
|------|--------|-----------|------------|------------------|--------------------|--------|----------|----------|
| 2010 | měsíc  | 0         | 23 707     | 23 707           | 24 587             | 0      | 880      | 880      |
|      |        | 1-3       | 23 707     | 23 957           | 25 087             | 250    | 1 380    | 1 130    |
|      |        | 3-5       | 23 707     | 24 107           | 25 362             | 400    | 1 655    | 1 255    |
|      |        | 5-10      | 23 707     | 24 332           | 25 837             | 625    | 2 130    | 1 505    |
|      |        | 10 a více | 23 707     | 24 541           | 26 296             | 834    | 2 589    | 1 755    |
|      | rok    | 0         | 284 484    | 284 484          | 295 044            | 0      | 10 560   | 10 560   |
|      |        | 1-3       | 284 484    | 287 484          | 301 044            | 3 000  | 16 560   | 13 560   |
|      |        | 3-5       | 284 484    | 289 284          | 304 344            | 4 800  | 19 860   | 15 060   |
|      |        | 5-10      | 284 484    | 291 984          | 310 044            | 7 500  | 25 560   | 18 060   |
|      |        | 10 a více | 284 484    | 294 492          | 315 552            | 10 008 | 31 068   | 21 060   |
| 2011 | měsíc  | 0         | 23 607     | 23 607           | 24 487             | 0      | 880      | 880      |
|      |        | 1-3       | 23 607     | 23 857           | 24 987             | 250    | 1 380    | 1 130    |
|      |        | 3-5       | 23 607     | 24 007           | 25 262             | 400    | 1 655    | 1 255    |
|      |        | 5-10      | 23 607     | 24 232           | 25 737             | 625    | 2 130    | 1 505    |
|      |        | 10 a více | 23 607     | 24 441           | 26 196             | 834    | 2 589    | 1 755    |
|      | rok    | 0         | 283 284    | 283 284          | 293 844            | 0      | 10 560   | 10 560   |
|      |        | 1-3       | 283 284    | 286 284          | 299 844            | 3 000  | 16 560   | 13 560   |
|      |        | 3-5       | 283 284    | 288 084          | 303 144            | 4 800  | 19 860   | 15 060   |
|      |        | 5-10      | 283 284    | 290 784          | 308 844            | 7 500  | 25 560   | 18 060   |
|      |        | 10 a více | 283 284    | 293 292          | 314 352            | 10 008 | 31 068   | 21 060   |

Zdroj: Vlastní zpracování

Vysvětlivky:

*Částka k výplatě* – představuje čistou mzdu + skutečně poskytnuté příspěvky na benefity

*Částka k výplatě 1* – znázorňuje čistou mzdu + skutečně poskytnuté příspěvky na benefity + nový návrh příspěvků na benefity

*Úspora* – je částka, kterou dostane mistr (technik) k čisté mzdě u skutečně poskytnutých příspěvků na benefity

*Úspora 1* – částka, kterou dostane mistr (technik) k čisté mzdě v případě skutečně poskytnutých příspěvků na benefity + nově navržených příspěvků na benefity

*Úspora 2* – částka, kterou dostane mistr (technik) k čisté mzdě, poskytne-li mu zaměstnavatel příspěvky na benefity dle nového návrhu

Příloha č. 12 Celková měsíční a roční částka k výplatě ředitele

| Rok  | Období | Počet let | Čistá mzda | Částka k výplatě | Částka k výplatě 1 | Úspora | Úspora 1 | Úspora 2 |
|------|--------|-----------|------------|------------------|--------------------|--------|----------|----------|
| 2010 | měsíc  | 0         | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 1-3       | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 3-5       | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 5-10      | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 10 a více | 30 597     | 30 255           | 32 010             | -342   | 1 413    | 1 755    |
|      | rok    | 0         | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 1-3       | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 3-5       | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 5-10      | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 10 a více | 367 164    | 363 060          | 384 120            | -4 104 | 16 956   | 21 060   |
| 2011 | měsíc  | 0         | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 1-3       | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 3-5       | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 5-10      | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 10 a více | 30 497     | 30 155           | 31 910             | -342   | 1 413    | 1 755    |
|      | rok    | 0         | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 1-3       | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 3-5       | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 5-10      | -          | -                | -                  | -      | -        | -        |
|      |        | 10 a více | 365 964    | 361 860          | 382 920            | -4 104 | 16 956   | 21 060   |

Zdroj: Vlastní zpracování

*Vysvětlivky:*

*Částka k výplatě* – představuje čistou mzdu + skutečně poskytnuté příspěvky na benefity

*Částka k výplatě 1* – znázorňuje čistou mzdu + skutečně poskytnuté příspěvky na benefity + nový návrh příspěvků na benefity

*Úspora* – je částka, kterou dostane ředitel k čisté mzdě u skutečně poskytnutých příspěvků na benefity

*Úspora 1* – částka, kterou dostane ředitel k čisté mzdě v případě skutečně poskytnutých příspěvků na benefity + nově navržených příspěvků na benefity

*Úspora 2* – částka, kterou dostane ředitel k čisté mzdě, poskytne-li mu zaměstnavatel příspěvky na benefity dle nového návrhu