

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Vyhodnocení vlivu mzdových benefitů na výši čisté mzdy
zaměstnanců ČR v komparaci vybraných států EU**

Bc. Monika Zrůbková

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Monika Zrůbková

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Vyhodnocení vlivu mzdových benefitů na výši čisté mzdy zaměstnanců ČR v komparaci vybraných států EU

Název anglicky

Evaluation of the impact of wage benefits on the net wages of employees of the Czech Republic in the comparison of selected EU states

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů v České republice v komparaci s benefity ve Slovenské republice a Spolkové republice Německo.

Dílčím cílem je sestavení obecného přehledu zaměstnaneckých benefitů ve sledovaných státech, který bude sloužit jako podklad pro vyhodnocení sledované problematiky.

Metodika

Rešeršní část diplomové práce bude zpracována na základě kompilace podkladů získaných z odborné literatury a právních předpisů a bude vytvořena obecná znalostní báze ohledně poskytovaných mzdových benefitů.

V praktické části bude proveden rozbor vybraných benefitů v České republice, na Slovensku a Německu. Pomocí modelových příkladů budou vyhodnoceny jednotlivé vlivy mzdových benefitů na výši čisté mzdy a provedena jejich vzájemná komparace. Pomocí dedukce bude vyhodnocen vliv vybraných benefitů na výši čistého příjmu zaměstnanců ve vybraných státech.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

benefit, mzda, zaměstnanec, daň z příjmů, Spolková republika Německo, Slovenská republika

Doporučené zdroje informací

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ M., PLESNÍKOVÁ J.: *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2018, 6. aktualizované vydání, ISBN: 978-80-7554-136-9

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecské benefity a daně*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-275-4.

MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2019: úplná znění platná k 1.1.2019*. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-2274-5

PŘÍKRYLOVÁ, H. – MIKYSKA, M. – SKOUMALOVÁ, A. – PŘÍHODOVÁ, V. – DORČÁKOVÁ, J. – ŠUBRT, B. – KRAJČÍKOVÁ, Z. – DANĚK, A. – LUKEŠOVÁ, D. – LEIBLOVÁ, Z. *Abeceda mzdové účetní 2019*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-189-5.

ÚČETNICTVÍ V PRAXI : měsíčník plný informací pro účetní a daňovou praxi. Praha: ISSN 1211-7307. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 25. 2. 2020

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 26. 2. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vyhodnocení vlivu mzdových benefitů na výši čisté mzdy zaměstnanců ČR v komparaci vybraných států EU" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.3.2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, cenné rady a konzultace během zpracování této práce. Byla mi při psaní diplomové práce velice nápomocná.

Vyhodnocení vlivu mzdových benefitů na výši čisté mzdy zaměstnanců ČR v komparaci vybraných států EU

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje vyhodnocení vlivu mzdových benefitů na výši čisté mzdy zaměstnanců ČR v komparaci vybraných států EU. Vybranými státy bylo Slovensko a Německo. Práce je rozdělena na teoretickou část, která vymezuje základní pojmy k dané problematice nastudováním odborné literatury.

Praktická část se věnuje jednotlivým benefitům ve vybraných zemích EU. Benefity jsou charakterizovány a doplněny o modelové příklady, jak ovlivňují čistou mzdu zaměstnance. Mzdové benefity patří mezi nástroje zaměstnavatele, jak zaujmout zaměstnanec.

Na základě provedených modelových výpočtů a následné komparace výsledků ve sledovaných zemích vychází, že na straně zaměstnance se jedná vždy o výhodu, když mu bude benefit poskytnutý, oproti navýšení základní mzdy. Zatímco u zaměstnavatele je výhoda pouze v České republice. U ostatních sledovaných zemích je hodnota benefitů pro zaměstnavatele shodná s hodnotou navýšení mzdy.

Klíčová slova: benefit, mzda, zaměstnanec, zaměstnavatel, daň z příjmů, Česká republika, Německo, Slovensko, stravenky, penzijní připojištění

Evaluation of the impact of wage benefits on the net wages of employees of the Czech Republic in the comparison of selected EU states

Abstract

This thesis interprets how salary benefits in Czech Republic influence net salary and how it compares to selected EU countries. Slovakia and Germany were selected for the purpose of this comparison here. This thesis includes theoretical part which defines the basic knowledge for this topic and it was gained from topic related literature.

Practical part is looking in detail at benefits in selected EU countries. Benefits are being described here and accomplished with model examples, how they influence net salary of employees. Salary benefits belong to the company instruments for attracting employees.

Based on model calculations and comparison of its results in different countries it is showing clear advantage for employees getting a benefit rather than salary increase. On the other hand the advantage for employers is showing only in Czech Republic. For the other countries, there is no difference in value for offering benefits or increasing salaries for employers.

Keywords: benefit, wage, employee, employer, income tax, Czech Republic, Slovakia, Germany, meal tickets, pension insurance

Obsah

1 Úvod	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	14
3.1 Odměňování za práci	15
3.2 Formy mzdy	17
3.3 Funkce mzdy	18
3.4 Příplatky a srážky ze mzdy	19
3.5 Hrubá mzda, čistá mzda a superhrubá mzda.....	21
3.6 Mzda v Německu	24
3.7 Mzda na Slovensku	26
3.8 Zaměstnanecké benefity v České republice.....	27
4 Vlastní práce	34
4.1 Porovnání minimální mzdy v České republice, na Slovensku a v Německu ...	34
4.2 Česká republika.....	35
4.2.1 Poskytování stravenek zaměstnancům	36
4.2.2 Používání služebního automobilu k soukromým účelům.....	38
4.2.3 Penzijní připojištění.....	40
4.2.4 Firemní mobilní telefon pro soukromé účely	42
4.2.5 Vzdělávání zaměstnanců	44
4.3 Slovensko.....	46
4.3.1 Poskytnutí stravenek zaměstnancům.....	48
4.3.2 Používání služebního automobilu k soukromým účelům.....	49
4.3.3 Penzijní připojištění.....	51
4.3.4 Firemní mobilní telefon pro soukromé účely	53
4.3.5 Vzdělávání zaměstnanců	54
4.4 Německo	56
4.4.1 Poskytnutí stravenek zaměstnancům.....	57
4.4.2 Používání služebního automobilu k soukromým účelům.....	60
4.4.3 Penzijní připojištění.....	62
4.4.4 Firemní mobilní telefon pro soukromé účely	63
4.4.5 Vzdělávání zaměstnanců	65
5 Výsledky a diskuse	67
6 Závěr	71

7 Seznam použitých zdrojů	72
---------------------------------	----

Seznam grafů

Graf 1: Porovnání výše minimální mzdy ve sledovaných zemích EU v eurech	35
---	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin	17
Tabulka 2: Přehled příplatků ke mzdě	20
Tabulka 3: Odvody placené zaměstnancem a zaměstnavatelem	22
Tabulka 4: Přehled výpočtu mzdy	23
Tabulka 5: Přehled slev na dani pro rok 2019	23
Tabulka 6: Odvody jednotlivých pojištění hrazených zaměstnanci a zaměstnavateli v Německu	24
Tabulka 7: Výše daně z příjmů FO v Německu	25
Tabulka 8: Přehled zdanění v jednotlivých spolkových zemích Německa	26
Tabulka 9: Odvody na jednotlivá pojištění hrazená zaměstnancem a zaměstnavatelem na Slovensku	27
Tabulka 10: Členění benefitů	28
Tabulka 11: Minimální mzda v pozorovaných zemích EU	34
Tabulka 12: Přehled benefitů a jejich zdanění u zaměstnance a daňově uznatelné u zaměstnavatele v ČR	36
Tabulka 13: Modelový příklad na poskytnutí stravenek v ČR	37
Tabulka 14: Modelový příklad na používání automobilu k soukromým účelům v ČR	39
Tabulka 15: Přehled výše příspěvku pro nejčastěji spořené částky	40
Tabulka 16: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění v ČR	41
Tabulka 17: Modelový příklad na poskytnutí firemního mobilního telefonu i pro soukromé účely v ČR	43
Tabulka 18: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na kurz v ČR	45
Tabulka 19: TOP 10 nejčastěji poskytovaných benefitů v roce 2018 na Slovensku	47
Tabulka 20: Modelový příklad na poskytnutí stravenek na Slovensku	49
Tabulka 21: Výpočet nepeněžitého příjmu při použití služebního automobilu pro soukromé účely na Slovensku	50
Tabulka 22: Modelový příklad na používání automobilu k soukromým účelům na Slovensku	51
Tabulka 23: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění na Slovensku	52
Tabulka 24: Modelový příklad na poskytnutí firemního mobilního telefonu i pro soukromé účely na Slovensku	54
Tabulka 25: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na kurz na Slovensku	55
Tabulka 26: TOP 10 nejčastěji poskytovaných benefitů v roce 2018 v Německu	56
Tabulka 27: Modelový příklad na poskytnutí stravenek v Německu	59
Tabulka 28: Modelový příklad na použití automobilu k soukromým účelům v Německu	61
Tabulka 29: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění v Německu	63
Tabulka 30: Modelový příklad na poskytnutí mobilního telefonu pro soukromé účely v Německu	64
Tabulka 31: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na kurz v Německu	66

Seznam použitých zkratk

apod. - a podobně

BetrAVG (Betriebsrentengesetz) – zákon o penzijním pojištění společností

č. - číslo

ČR – Česká republika

DPH – daň z přidané hodnoty

EStG (Einkommensteuergesetz) - zákon o dani z příjmů

EU – evropská unie

EUR – měna euro

FO – fyzická osoba

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

hod. – hodin

Kč – měna koruna česká

max. – maximálně

min. - minimálně

MHD – městská hromadná doprava

MiLoG (Mindestlohngesetz) – minimální mzda

např.- například

NZČD – nezdanitelná část základu daně

odst. – odstavec

písm. – písmeno

resp. – respektive

RZ – roční zúčtování

Sb. - sbírky

str. – strana

tzn. - to znamená

ZČ – závislé činnosti

ZDP – zákon o dani z příjmů

ZDP_{SK} – zákon o dani z příjmů Slovensko

ZP – zákoník práce

ZP_{SK} – zákoník práce Slovensko

ZTP/P – průkaz osoby zvláště těžce postižené s průvodcem

1 Úvod

V dnešní době je mzda za práci pro každého člověka velmi důležitým faktorem na trhu práce a hnacím motorem. Protože každý člověk chce uspokojovat své potřeby, ať už základní, anebo i ty ostatní. K uspokojení potřeb dochází buď tím, že si člověk zajde na večeři do restaurace nebo si užije volný čas výletem či dovolenou. Tohle všechno by nemohl, aniž by neměl žádné finanční prostředky k dispozici.

Kromě klasické odměny za odvedenou práci jsou dnes poskytované od zaměstnavatelů benefity. Poskytování benefitů představuje pro zaměstnance bonus. Při výběru svého budoucího zaměstnání spousta lidí hledí na to, jaké konkrétní benefity zaměstnavatel poskytuje. Proto je mezi zaměstnavateli tvořeno konkurenční prostředí, kdo získá na dané benefity více a lepších uchazečů.

Některé benefity z finančního hlediska představují daňovou úlevu pro zaměstnance i zaměstnavatele. Pro zaměstnance jsou určité benefity z části či zcela osvobozené od daňové povinnosti nebo odvodů zdravotního a sociálního pojištění. Naopak pro zaměstnavatele jsou určité benefity daňově uznatelným nákladem.

Protože jsou benefity v dnešní době aktuální problematika, tak se tato diplomová práce věnuje vyhodnocení mzdových benefitů na výši čisté mzdy v porovnání České republiky se Slovenskou republikou a Německem. Jsou v ní probrány jednotlivé benefity a jejich ovlivňování výše mzdy v daném státě.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů v České republice a komparací s benefity ve Slovenské republice a Spolkové republice Německo. Práce je dále zaměřena na úspory daní a zákonných odvodů. Dílčím cílem je sestavení obecného přehledu zaměstnaneckých benefitů ve sledovaných státech, který bude sloužit jako podklad pro vyhodnocení sledované problematiky.

2.2 Metodika

Rešeršní část diplomové práce bude zpracována na základě kompilace podkladů získaných z odborné literatury a právních předpisů a bude vytvořena obecná znalostní báze ohledně poskytovaných mzdových benefitů.

V praktické části bude proveden rozbor vybraných benefitů v České republice, na Slovensku a Německu. Ve sledovaných zemích jsou vybrané benefity: stravenky, služební automobil pro soukromé účely, penzijní připojištění, firemní mobilní telefon pro soukromé účely a vzdělávání zaměstnanců na základě jejich nejčastějšího použití a zároveň jsou nejvíce zaměstnanci poptávány. Pomocí modelových příkladů budou vyhodnoceny jednotlivé vlivy mzdových benefitů na výši čisté mzdy a provedena jejich vzájemná komparace. Zároveň bude vyhodnoceno, pro jakou stranu je daný benefit výhodnější, zda pro zaměstnance nebo pro zaměstnavatele.

Do modelových příkladů bude pro Českou republiku a Slovensko vybrána shodná hrubá mzda 30 000 Kč, zatímco pro Německo tato částka nedosahuje ani výše minimální mzdy, proto bude brána hrubá mzda přibližně 76 000 Kč. Pomocí dedukce bude vyhodnocen vliv vybraných benefitů na výši čistého příjmu zaměstnanců ve vybraných státech. Aby bylo možné přibližně porovnat výsledky modelových příkladů, uvažuje se u všech zemích největší zatížení daní, tedy kdy osoba je svobodná a nemá žádné děti. Tím pak dochází k vyšším odvodům.

V celé diplomové práci bude použitý jednotný měnový kurz, a to ve výši 25,45 Kč ke dni 27.12.2019.

3 Teoretická východiska

Teoretická část je zaměřena na základní pojmy, které je potřeba znát k pochopení dané problematiky. Jsou zde vysvětlené základní pojmy jako zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, plat, dohody za práci, minimální mzda, hrubá mzda, čistá mzda, superhrubá mzda a příplatky ke mzdě.

Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající výkonem závislé práce, která je charakterizována vztahem nadřízenosti (zaměstnavatel) a podřízenosti (zaměstnanec).

„Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (§ 6 a § 7 zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce)

Pracovní poměr má dvě podoby. Buď se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo dohody o práci, které jsou konané mimo pracovní poměr. Pracovní smlouva má stanovené náležitosti, které musí obsahovat. Podle § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce to je: druh práce, který bude zaměstnanec pro zaměstnance vykonávat, místo výkonu práce, a nakonec den nástupu do práce. Pracovní smlouva se musí uzavřít písemně, a to ve dvou vyhotovení, přičemž jedno vyhotovení dostane zaměstnanec a jedno si ponechá zaměstnavatel.

Zaměstnavatel je povinen se řídit právními předpisy, konkrétně zákoníkem práce a dodržovat stanovené body, ať už se jedná o délku zkušební doby, která může i nemusí být sjednána a ve které může od pracovní smlouvy zaměstnavatel i zaměstnanec kdykoli bez udání důvodu odstoupit, o příplatcích při stížných pracovních podmínkách, o práci přesčas nebo práci v noci. Dále je povinností zaměstnavatele zaměstnance při nástupu do práce seznámit s pracovním řádem, bezpečnostními podmínkami a zaměstnanec je povinen tyto podmínky dodržovat, protože s nimi souhlasil při podpisu smlouvy.

Mezi povinnosti zaměstnavatele patří přidělování práce zaměstnanci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat pracovní podmínky stanovené právními předpisy, pracovní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Naopak mezi povinnosti zaměstnance patří povinnost konat práci

dle pokynů zaměstnavatele, konat práci osobně a ve stanovené pracovní době a dodržovat povinnosti, které zaměstnanci vyplývají z pracovního poměru.

Zákoník práce dále upravuje sjednání pracovní poměru na dobu určitou či neurčitou, skončení pracovního poměru, které může nastat pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. (zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce)

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Obě dohody musí být opět uzavřeny písemně a ve dvou vyhotovení. Na rozdíl od pracovní smlouvy není v dohodách zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu.

U dohody o provedení práce nesmí rozsah práce zaměstnance překročit hranici 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele, a v této dohodě musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. (§ 75 zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce)

Dohoda o pracovní činnosti nemá stanovený určitý počet hodin, ale může být maximálně v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dále je u této dohody stanovený druh sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou je dohoda uzavřena. (§ 76 zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce)

3.1 Odměňování za práci

V pracovním poměru mezi základní způsoby odměňování za práci zaměstnanců je mzda a plat. Rozdíl mezi těmito dvěma způsoby spočívá v tom, kdo je tvůrcem poskytování plnění. Za práci, která je konaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr má zaměstnanec nárok na odměnu. (Šubrt a spol., 2019)

Mzda

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), které je poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Výše mzdy může být sjednána ve více možnostech, a to ujednáním ve smlouvě, stanovením vnitřním předpisem anebo se určí mzdovým výměrem. Je povinnost, aby byla mzda sjednána, stanovena nebo určena před samotným začátkem výkonu práce. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce písemný mzdový výměr, ve kterém jsou určeny veškeré důležité

informace o způsobu odměňování a termínu výplaty mzdy, pokud uvedené údaje neobsahuje smlouva případně vnitřní předpis (Fejfarová, Horalíková, 2018)

Plat

Plat představuje peněžité plnění poskytované zaměstnanci za práci, jehož zaměstnavatelem je:

- „stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace,
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- regionální rada regionu soudržnosti.“ (§ 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce)

Mzda a plat jsou vypláceny podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a podle dosažených pracovních výsledků. Za mzdu či plat je považován i doplatek ke mzdě či platu, mezi které patří doplatky do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci. (Šubrt a spol., 2019)

Minimální mzda

Podle § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je minimální mzda nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohod nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, ve svátek, za práci v noci, sobotu či neděli ani za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Každým rokem dochází ke zvýšení minimální mzdy. Od 1. 1. 2019 základní sazba minimální mzdy činí 13 350 Kč/měsíc respektive 79,80 Kč/hod, za podmínky, že bude dodržena týdenní pracovní doba a to 40 hodin/týdně. (nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě)

Zaručená mzda

Zaručená mzda je mzda nebo plat, na kterou vzniklo zaměstnanci právo (nárok) podle zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru. Vláda svým nařízením stanoví k přihlídnutí vývoji mezd a spotřebitelských cen nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednaná v kolektivní smlouvě a dále pro zaměstnance, kterým je za práci poskytnut plat. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí klesnout pod minimální mzdu. (Fejfarová, Horalíková, 2018)

Nejnižší úroveň zaručené mzdy je odstupňována do 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonané práce v tabulce č.1.

Tabulka 1: Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin

Skupina prací	Platová třída	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
		Kč/hod	Kč/měsíc
1.	1. a 2.	79,80	13 350
2.	3. a 4.	88,10	14 740
3.	5. a 6.	97,30	16 280
4.	7. a 8.	107,40	17 970
5.	9. a 10.	118,60	19 850
6.	11. a 12.	130,90	21 900
7.	13. a 14.	144,50	24 180
8.	15. a 16.	159,60	26 700

Zdroj: vlastní zpracování dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Platové tarify

Platy ve veřejné správě jsou určeny na základě platových tabulek pro státní zaměstnance. Dělení do platové třídy záleží podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zařazení do platového stupně je podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě nebo doby výkonu vojenské základní či náhradní služby. Platové tarify jsou rozděleny v šestnácti platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Zaokrouhlují se na celé desetikoruny nahoru. (§ 123 zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce)

3.2 Formy mzdy

Mezi základní a nejčastější mzdové formy patří:

- časová mzda,
- úkolová mzda,

- podílová mzda,
- smíšená mzda. (Šubrt a spol., 2019)

Časová mzda se řadí mezi nejpoužívanější formu mzdy a je poskytována za určitou jednotku času. Využívá se u hlavních, řídicích a pomocných pozic. Její výpočet není náročný a používá se v situaci, kdy je výsledek práce těžce měřitelný. Mezi nevýhodu tohoto typu mzdy patří to, že zaměstnanec je málo motivovaný, a proto zaměstnavatelé používají doplňkovou formu, konkrétně např.: prémie či osobní ohodnocení. Časová mzda se dělí na měsíční časovou mzdu a hodinovou časovou mzdu. Měsíční časovou mzdu zaměstnanec dostává za odpracování celého měsíce, s přihlédnutím na krácení o poměrnou část v případě nepřítomnosti z důvodu nemoci nebo dovolené. Hodinová měsíční mzda závisí na počtu skutečně odpracovaných hodin v měsíci, které jsou následně násobeny příslušným mzdovým hodinovým tarifem. (Šikýř, 2016)

Úkolová mzda patří mezi jednu z nejstarších forem mezd, kdy je výše mzdy závislá na počtu vyrobených kusů. Výše mzdy závisí čistě jen na zaměstnanci, kolik zvládne vyrobit výrobků. Mezi její nevýhodu ale patří, že zaměstnanec může kromě sebe přepínat i stroje a může tak dojít k jeho poruše, nebo může zaměstnanec svoji práci odbýt, a to jenom kvůli tomu, aby měl co nejvyšší mzdu. (Lipovská, 2017)

Podílová mzda patří mezi velice motivující prvek, neboť výše mzdy zaměstnance je určena podílem na tržbách za určité období. Tento typ mzdy je nejčastěji uplatňován tam, kde je odměna pracovníka závislá na prodaném zboží (v obchodní činnosti) nebo poskytnutých službách.

Smíšená mzda představuje kombinaci dvou forem mezd výše zmíněných. Je to buď smíšená mzda úkolová (kombinace časové mzdy s úkolovou) nebo smíšená mzda podílová (kombinace časové mzdy s podílovou). (Fejfarová, Horalíková, 2018)

3.3 Funkce mzdy

Odměňování zaměstnanců spadá do kategorie ekonomické, sociální a právní. Mzda má mnoho funkcí a je dle každého autora rozdělována jinak. Podle Šubrt (2018) je členění mzdy na funkce: stimulační (motivační), regulační (alokační), diferenciační, alimentární (sociální) a kompenzační.

„**Funkce stimulační (motivační)** vyjadřuje, že mzda je nástrojem zainteresovanosti zaměstnanců na pracovním výkonu a plnění cílů firmy.“ (Šubrt, 2018, str. 39) Je důležité stanovit vhodný systém a strukturu mezd, aby měl zaměstnavatel k dispozici rozdělení mzdových složek, které slouží k ocenění pracovního výkonu. Dalším důležitým bodem je informování zaměstnanců o rozdělení mzdových složek, které jsou oceněním jejich pracovního výkonu. Dále by měl zaměstnavatel sdělit informaci, jaké výkonnostní složky mzdy jsou rozděleny v rámci jednotlivých pracovišť a pracovních kolektivů. Tato stimulační funkce je v praxi nedoceněna, protože zaměstnavatelé přechází z neodůvodněných případů k odměňování měsíční fixní mzdou. (Šubrt, 2018)

Regulační (alokační) funkce se projevuje na trhu práce, kdy je za trh práce považován jeden region. Různá výše mezd na regionální úrovni vytváří na trhu konkurenci a slouží k napomáhání umístění zaměstnanců do konkrétních organizací. Mezi regiony existují významné rozdíly v úrovni mezd. Není povoleno, aby u jednoho zaměstnavatele existovala rozdílná mzda za totožnou práci např. odlišená podle regionálních umístění jednotlivých pracovišť. (Fejfarová, Horalíková, 2018)

Funkce diferenciační vyjadřuje, že mzda je cenou práce a podle § 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je diferencována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Toto pravidlo je uplatněno pouze v rámci jednoho zaměstnavatele (jedné organizace), nikoliv univerzálně (mezipodnikově).

Sociální (alimentační) funkce patří mezi jeden z důvodů vstupu zaměstnanců do zaměstnání a výkonu závislé práce. Tato funkce mzdy představuje základní zdroj obživy zaměstnanců a jejich rodin, zajišťuje životní úroveň a slouží k uspokojování potřeb.

Kompenzační funkce, jak už z názvu samo vyplývá, tak mzda zaměstnanci kompenzuje určitou nevýhodu při výkonu práce. Jedná se o práci přesčas, v noci, ve svátek, o víkendu nebo práci ve ztíženém pracovním prostředí. Výše vyjmenované faktory tvoří hlavní důvod poskytování mzdy, ale jsou významné pro stanovení mzdových složek, které jsou důležité ke správnému ohodnocení pracovních podmínek. (Šubrt, 2018)

3.4 Příplatky a srážky ze mzdy

Mzda je složena ze dvou složek. První složka se nazývá základní (pevná), tarifní nebo smluvní mzda, která zaručuje část individuální mzdy. Jejím cílem je získat či udržet

zaměstnance a ocenit náročnost jejich práce. Druhá složka je pohyblivá složka mzdy. Ta zahrnuje doplňkové formy mzdy, např.: prémie, bonusy, podíly na zisku. (Urban, 2005)

Pohyblivá část mzdy představuje pro zaměstnance motivaci, konkrétně u prémie. Prémie jsou stanoveny předem, např. za 5% překročení plánu se vyplatí prémie 10 % platu nebo za získání každého zákazníka 500 Kč. Vyplácí se většinou za výsledky, které se opakují. Odměny jsou vypláceny nejčastěji jednorázově, kde jejich výše není předem dána. Jedná se o odměnu za mimořádný pracovní výsledek nebo podíly na zisku. V některých oblastech jsou odměny a prémie vypláceny v naturální formě, např.: brambory v zemědělství, uhlí nebo jízdenky na MHD. (Šubrt, 2018)

Kromě výše vyjmenovaných složek pohyblivé části mzdy do ní patří ještě příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, v noci, o víkendu nebo za práci ve ztíženém pracovním prostředí. (Klínský, Münch, 2006)

Příplatky ke mzdě

Jednotlivé příplatky ke mzdě jsou sepsané v následující tabulce č. 2 včetně minimální výše příplatku (odměny), které jsou stanovené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Tabulka 2: Přehled příplatků ke mzdě

Druh příplatku	Minimální výše příplatku (odměny) stanovené ZP
Práce přesčas	25 % průměrného výdělku (nebo náhradní volno – neplacené)
Práce ve svátek	100 % průměrného výdělku (nebo náhradní volno – placené)
Práce v noci	10 % průměrného výdělku (možnost sjednat jinou minimální výši a způsob určení)
Práce v sobotu a v neděli	10 % průměrného výdělku (možnost sjednat jinou minimální výši a způsob určení)
Práce ve ztíženém pracovním prostředí	10 % základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv (tj. min. 7,98 Kč/hod. resp. 1 335 Kč/měsíc)
Pracovní pohotovost	odměna 10 % průměrného výdělku

Zdroj: vlastní zpracování (Bulla, 2019)

Za práci přesčas má zaměstnanec nárok buď na náhradní volno, nebo příplatek. Náhradní volno musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci do tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, nebo v jinak dohodnuté době. U příplatku má zaměstnanec nárok na 25 % průměrného výdělku. Průměrný hodinový výdělek je zjištěn vydělením hrubé mzdy počtem skutečně odpracovaných hodin, včetně hodin odpracovaných přesčas.

Zaměstnanec, který pracuje ve svátek má nárok na náhradní volno. V tomto případě se mu nekrátí plat. Pokud se strany nedohodnou jinak, musí být náhradní volno vybráno do třetího kalendářního měsíce. Místo náhradního volna může zaměstnanec dostat příplatek v hodnotě průměrného hodinového výdělku za odpracované hodiny ve svátek.

Za práci vykonanou v noci, tedy mezi 22. a 6. hodinou má zaměstnanec nárok kromě dosažené mzdy na příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Za práci o víkendu, tedy v sobotu nebo v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda spolu s příplatkem 10 % průměrného výdělku.

Pokud zaměstnanec pracuje ve ztíženém pracovním prostředí, které ho může ohrozit na životě, má nárok na dosaženou mzdu a na příplatek. Výše příplatku za tuto práci činí nejméně 5 % základní sazby minimální mzdy za měsíc a je poskytnut dle stanovení vlády svým nařízením na základě určitých podmínek. (zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce)

Srážky ze mzdy

Zaměstnavatel může zaměstnanci provést srážku ze mzdy jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jedná se o srážky ze mzdy, platu nebo jiných příjmů zaměstnance ze základního pracovněprávního vztahu. Pořadí a druhy srážek jsou dle § 147 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. následující:

- *„daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,*
- *pojistné na sociálním zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,*
- *zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,*
- *nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,*
- *náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.“* (§ 147 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.)

3.5 Hrubá mzda, čistá mzda a superhrubá mzda

Hrubá mzda je sjednaná ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a představuje odměnu za práci před zdaněním či jinými odpočty. Z hrubé mzdy je zaměstnancem odvedeno sociální a zdravotní pojištění. Sociální pojištění je ve výši 6,5 % a zdravotní pojištění činí 4,5 %.

Čistá mzda představuje peníze, které zaměstnanec skutečně dostane. Vypočítá se z hrubé mzdy, od které se odečtou odvody na sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem. Dále se ještě odečte 15 % daň z příjmů fyzických osob a přičtou se slevy např. na poplatníka.

Superhrubá mzda je mzda, která je skutečně vynaložena zaměstnavatelem za svého zaměstnance. Jedná se o součet hrubé mzdy a odvodů, které platí zaměstnavatel za svého zaměstnance. Tyto odvody jsou od 1.7.2019 ve výši 33,8 % hrubé mzdy a jsou složeny z 9 % zdravotní pojištění, 2,1 % nemocenské pojištění, 21,5 % důchodové pojištění a 1,2 % je na státní politiku zaměstnanosti. Superhrubá mzda se zaokrouhluje na celé stovky korun nahoru. (podnikatel.cz, citace online 2019-09-03)

V tabulce č. 3 je přehledně uvedeno, kolik procent odvádí na sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec a kolik zaměstnavatel.

Tabulka 3: Odvody placené zaměstnancem a zaměstnavatelem

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Zdravotní pojištění	4,5 %	9 %
Sociální pojištění	6,5 %	24,8 %
Celkem	11 %	33,8 %

Zdroj: vlastní zpracování (Finance, 2019)

V následující tabulce č. 4 je zpracované schéma výpočtu celkové mzdy, kde jsou znázorněny jednotlivé složky mzdy včetně těch, které se přičítají, např.: náhrada za dovolenou, náhrada za státní svátek, náhrada za nemoc, ostatní příplatky nebo odměny, prémie. Dále složky mzdy, které se odečítají: sociální pojištění, zdravotní pojištění, ostatní srážky (exekuce, spoření, půjčky a další).

Tabulka 4: Přehled výpočtu mzdy

Základní mzda
+náhrada za dovolenou
+náhrada za státní svátek
+příplatky
+odměny, prémie
Hrubá mzda
-sociální pojištění
-zdravotní pojištění
-záloha na daň z příjmů ze ZČ
Čistá mzda
-ostatní srážky (exekuce, spoření, půjčky, ...)
+náhrady za nemoc
Částka k výplatě

Zdroj: vlastní zpracování

Slevy na dani a daňové zvýhodnění

Pokud zaměstnanec podepíše u zaměstnavatele tzv. růžové prohlášení (prohlášení k dani) je mu poskytnuta sleva na dani, která snižuje zálohu na daň. Další poskytované slevy jsou uvedeny v tabulce č. 5. Většina slev je uplatňována měsíčně.

Tabulka 5: Přehled slev na dani pro rok 2019

Sleva na dani	Ročně (v Kč)	Měsíčně pro výpočet daňové zálohy
Základní sleva na poplatníka (včetně starobního důchodce)	24 840	2 070
Sleva na manžela (manželku)	24 840	jen v RZ
Sleva na manžela (manželku) – ZTP/P	49 680	
Základní na invaliditu (1. či 2. stupně)	2 520	210
Rozšířená sleva na invaliditu (3. stupně)	5 040	420
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	16 140	1 345
Sleva na studenta (do 26 resp. prezenční doktorské studium do 28 let)	4 020	335
Sleva na dítě do 26 let věku	1. dítě: 1 267 2. dítě: 1 617 3. dítě: 2 017	1. dítě: 15 204 2. dítě: 19 404 3. dítě: 24 204
Sleva na školku		max. do výše 13 350 Kč/dítě

Zdroj: vlastní zpracování (Pelech, Rindová, 2019)

3.6 Mzda v Německu

V Německu je stejně jako u nás stanovena minimální mzda a její zkratka je MiLoG (Mindestlohngesetz). Německo patří do první skupiny mezi země, které mají v porovnání s ostatními státy EU nejvyšší minimální mzdu. V této skupině zemí je minimální mzda vyšší než 8,50 EUR (216,33 Kč) za hodinu. V Německu je minimální mzda od 1. 1. 2019 ve výši 1 557 EUR (39 625,65 Kč), hodinová minimální mzda činí 9,19 EUR (233,89 Kč) /hodinu. (ec.europa.cz, citace online 2019-08-10)

Pro německé i zahraniční zaměstnance existují minimální mzdy v určitých odvětvích. To znamená, že kdo pracuje na území Německa v daném odvětví, má právo na odměnu za práci přinejmenším ve výši minimální mzdy, která je závazně platná v daném odvětví a není podstatné, zda je jejich zaměstnavatel z Německa či ze zahraničí. Dále je rozdíl ve výši mzdy, pokud je práce vykonána na východě nebo západě Německa. (mpsv.cz, citace online 2019-08-10)

Přehled odvodu zdravotního a sociálního pojištění

Stejně tak jako v České republice, tak i v Německu se platí zdravotní pojištění. Sociální pojištění je zásadně povinné. Ale i za určitých podmínek je umožněna dobrovolná účast nebo společné pojištění nezaopatřených rodinných příslušníků, které se vztahuje na osoby, jež nejsou povinně účastny pojištění. (eures-treiregio.eu, citace online 2019-08-10)

Přehled odvodů jednotlivých pojištění hrazených zaměstnanci a zaměstnavateli v Německu je zpracováno v tabulce č. 6.

Tabulka 6: Odvody jednotlivých pojištění hrazených zaměstnanci a zaměstnavateli v Německu

Druh pojištění	Hrazeno zaměstnancem	Hrazeno zaměstnavatelem
Pro případ nezaměstnanosti	1,3 %	1,3 %
Zdravotní pojištění	7,3 %	7,3 %
Pojištění pro případ péče	1,275 %	1,275 %
Důchodové pojištění	9,35 %	9,35 %
Úrazové pojištění	-	100 %

Zdroj: vlastní zpracování (mpsv.cz, citace online 2019-08-10)

Slevy na dani v Německu

V porovnání České republiky a Německa ohledně slev si jsou trochu podobná. Pokud jsou náklady zaměstnance nízké a nepřesáhnou 1 000 EUR, je celá částka odečitatelná a

finanční úřad tuto částku vrací. Tato výhoda je obdobná jako v České republice, jen to u nás představuje slevu na poplatníka. Mezi další odečitatelné náklady patří náklady na pracovní oblečení ve výši 110 EUR nebo vedení bankovního účtu v částce 16 EUR.

Dále je možné ještě částku před zdaněním ponížít o 0,30 EUR na každý ujetý kilometr pouze do práce nikoli z práce domů a o náklady na školku, družinu nebo vychovatele pro děti do 14 let. Tyto náklady na dítě ale nezahrnují výdaje na jídlo a kroužky. Podle § 3 EStG (Einkommensteuergesetz) – zákona o dani z příjmu v Německu jsou od daně osvobozeny dávky na zdravotní pojištění, pojištění ošetrovatelské péče, dávky a přídavky na děti z důchodového pojištění, dávky v mateřství a nezaměstnanosti, stipendia a další. (§3 EStG)

Tabulka 7: Výše daně z příjmů FO v Německu

Zdanitelný příjem / rok	Sazba daně
Do 8 004 eur	0 %
8 005 – 13 469 eur	14 – 23,99 %
13 470 – 52 881 eur	24 – 41,99 %
52 881 - 250 730 eur	42 %
250 731 eur a více	45 %

Zdroj: vlastní zpracování (finance.cz, citace online 2019-08-10)

Podle tabulky č. 7 je vidět, že zdanitelný příjem je rozdělen do několika daňových pásem. První pásmo je do částky 8 004 EUR (203 701,80 Kč) a tyto příjmy jsou nezdanitelné. Ve druhém pásmu je sazba daně pohyblivá, např. 14 % sazba daně z příjmu FO je stanovena při příjmu 8 005 EUR (203 727,25 Kč). Ale při každém zvýšení daňového základu o 1 000 EUR se sazba daně zvyšuje o 1,88 % a to až do příjmu 13 469 EUR (342 786,05 Kč), kde je sazba daně 24 %. V dalším zvýšení daňového základu nad 13 469 EUR se sazba zvyšuje o 0,46 % až do příjmu 52 882 EUR (1 345 846,90 Kč). Pro příjem od 52 881 – 250 730 EUR platí sazba daně 42 % a co je vyšší než 250 730 EUR (6 381 078,50 Kč), je zdaněné sazbou ve výši 45 %. Sazba daně je v Německu spočítána z hrubé mzdy zaměstnance. (finance.cz, citace online 2019-08-10)

Dále osobní příjmy podléhají církevní dani, která je zavedena z důvodu financování církví a náboženských organizací. Tuto povinnost mají pouze osoby, které jsou příslušníky dané církve. V tabulce č. 8 je zpracovaný přehled míry zdanění v jednotlivých spolkových

zemích Německa, kde je vidět, že se sazba daně pohybuje mezi 8 % – 9 % z odvodu daně z příjmu fyzických osob. (finance.cz, citace online 2019-08-10)

Tabulka 8: Přehled zdanění v jednotlivých spolkových zemích Německa

Spolková země	Zdanění
Baden-Württemberg	8 % z daně z příjmu
Bayern	8 % z daně z příjmu
Berlin	9 % z daně z příjmu
Brandenburg	9 % z daně z příjmu
Freie Hansestadt Bremen	9 % z daně z příjmu
Freie Hansestadt Hamburg	9 % z daně z příjmu
Hessen	9 % z daně z příjmu
Mecklenburg-Vorpommern	9 % z daně z příjmu
Niedersachsen	9 % z daně z příjmu
Nordhein-Westfalen	9 % z daně z příjmu
Rheinland-Pfalz	9 % z daně z příjmu
Saarland	9 % z daně z příjmu
Sachsen	9 % z daně z příjmu
Sachsen-Anhalt	9 % z daně z příjmu
Schleswig-Holstein	9 % z daně z příjmu
Thüringen	9 % z daně z příjmu

Zdroj: vlastní zpracování (§ 51 a Einkommensteuergesetz / Daň z příjmu)

3.7 Mzda na Slovensku

Minimální mzda na Slovensku za plný pracovní úvazek se od minulého roku 2018 stejně jako v České republice zvýšila ze 480 EUR (12 216 Kč) na současných 520 EUR (13 234 Kč). Za jednu odpracovanou hodinu to dělá 2,989 EUR (76,07 Kč) k 1. 1. 2019. (ec.europa.cz, citace online 2019-08-15) Stejně jako v Německu tak i tady jsou profese (odvětví), které mají stanovenou vyšší výši minimální mzdy.

Na Slovensku existují sazby daně z příjmu ve složitějším stanovení. Jedním z případů je, že u fyzických osob se 19% sazba daně vztahuje na část základu daně, který nepřesáhne 176,8násobek životního minima, který je platný k 1. lednu daného zdaňovacího období (měsíční životní minimum pro plnoletou osobu bylo stanoveno na částku 207,05 EUR, přibližně 5 269,42 Kč). Co je nad část základu daně přesahující 176,8násobek sumy životního minima se vztahuje sazba daně z příjmu ve výši 25 %. Pro právnické osoby platí na Slovensku daň z příjmu ve výši 21 %. (finance.cz, citace online 2019-08-15)

Přehled odvodů na zdravotní a sociální pojištění

Na Slovensku zaměstnanci za zdravotní a sociální pojištění odvádějí 13,4 % a zaměstnavatelé 35,2 %. Podrobnější rozpis, kolik procent a na co je rozepsán přehledně v tabulce č. 9.

Tabulka 9: Odvody na jednotlivá pojištění hrazená zaměstnancem a zaměstnavatelem na Slovensku

Druh pojištění	Hrazeno zaměstnancem	Hrazeno zaměstnavatelem
Zdravotní pojištění	4 %	10 %
Důchodové pojištění	4 %	14 %
Nemocenské pojištění	1,4 %	1,4 %
Invalidní pojištění	3 %	3 %
Pro případ nezaměstnanosti	1 %	1 %
Garanční pojištění	-	0,25 %
Úrazové pojištění	-	0,8 %
Rezervní fond	-	4,75 %

Zdroj: vlastní zpracování (employment.goc.sk, citace online 2019-08-15)

3.8 Zaměstnanecké benefity v České republice

Benefit lze definovat jako výhodu poskytovanou zaměstnavatelem zaměstnanci nad rámec jeho mzdy nebo systém hodnocení. Může se jednat o peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem. Benefit sám o sobě přispívá k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami, a proto je velmi důležité některé benefity svým zaměstnancům dopřát. (Armstrong, 2015)

Firma musí zvolit vhodný balíček svých poskytovaných benefitů, protože to je jeden z významných rozhodovacích faktorů při výběru budoucího zaměstnání. Je důležité udržovat rovnováhu mezi životem a prací, která zvyšuje nejen u zaměstnanců motivaci a spokojenost, ale také zvyšuje jejich výkonnost, snižuje pracovní neschopnost a zlepšuje přístup zaměstnanců k zákazníkům. Správně motivovaný zaměstnanec je více produktivní. Při vhodném výběru poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, a hlavně při spokojenosti zaměstnance s benefity vede k úspěšné reklamě firmy mezi jeho přátele, čímž dochází k budování dobré image firmy navenek. (Macháček, 2017)

V dnešní době existuje řada poskytovaných benefitů. V rámci poskytnutí benefitů musí být i značná důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Protože, jak bude později zmíněno, je velice žádaná flexibilní pracovní doba, kde má zaměstnanec možnost upravit si práci podle svých soukromých záležitostí. V tomto případě je ale důležité dodržet konto

celkových odpracovaných hodin za měsíc. Velká důvěra je pak zejména i při home office neboli práci z domova. Dnes je tento benefit také velice žádaný, ale je právě důležité, aby zaměstnanci tohoto benefitu nezneužívali a zaměstnavatelé si opatřili určitou kontrolu, že je práce skutečně na home office vykonávána.

Co se týká benefitů, skrz jiné státy dochází k značným rozdílům. V některých státech je určitý benefit brán jako samozřejmost a někteří zaměstnanci to už ani nevnímají jako benefit. Jedná se například o závodní stravování nebo poskytování stravenek.

„Zaměstnanecké benefity lze rozdělit do těchto skupin:

- *zdravotní benefity,*
- *důchodové benefity,*
- *benefity poskytované na pracovišti,*
- *benefity zaměřené na využití pracovního volna,*
- *benefity směřující ke vzdělání,*
- *platové a finanční benefity,*
- *benefity směřující k vybavení zaměstnance.“ (Macháček, 2017, s.1)*

Členění benefitů

Podle charakteru výdajů zaměstnavatele se benefity člení na finanční a nefinanční. Mezi nefinanční patří: poskytnutí vlastních výrobků či služeb zaměstnancům za nižší cenu nebo poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely zaměstnance. Další členění ze strany zaměstnance je na peněžní a nepeněžní. Mezi nepeněžní patří: bezplatné nebo zvýhodněné služby v oblasti zdravotnictví, rekreace, sport nebo kultura. (Pelc, 2011)

Tabulka 10: Členění benefitů

Benefit na straně zaměstnavatele	Benefit na straně zaměstnance
finanční = úbytek finančních prostředků na benefit	peněžní = přírůstek finančních prostředků, fyzické obdržení finanční částky
nefinanční = bez spojení s výdajem finančních prostředků	nepeněžní = naturální plnění či výhoda

Zdroj: vlastní zpracování (Pelc, 2011)

Forma poskytování benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je rozlišeno ve dvou způsobech, a to buď fixní nebo flexibilní. U **fixního způsobu** si zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve svém vnitřním předpise zaměstnanecké benefity. Tyto stanovené benefity jsou určeny pro

všechny zaměstnance a dále pak záleží na zaměstnanci, zda využije všechny dostupné benefity či pouze jejich část. Tento fixní způsob by se dal nazvat jako poukázkový systém, mezi který spadají např. stravenky, mobilní telefon, firemní vozidlo, občerstvení na pracovišti, zdravotní péče, vzdělávání, dovolená nad rámec zákonem stanovených čtyř týdnů a další.

Druhý způsob poskytování se nazývá **flexibilní** neboli cafeteria systém, kdy je každému zaměstnanci ve firmě přiřazen balíček benefitů a je stanoven roční limit bodů pro jednotlivé zaměstnance, a to v závislosti podle pozice zaměstnance či počtu odpracovaných let ve firmě. Poté už jen záleží na samotném zaměstnanci, které benefity si vybere, dle svého uvážení a nutnosti v určité době. V dnešní době jsou v České republice nejvíce využívané krátkodobé benefity jako jsou stravenky, firemní vozidlo, mobil apod. Zatímco u vyspělých zemí EU to je penzijní pojištění, životní pojištění, zdravotní pojištění. Tento flexibilní způsob je z pohledu zaměstnavatele výhodný, jelikož nedochází k plýtvání peněžních prostředků, které jsou určeny na benefity a které nejsou využívány. A proto je i tento způsob z pohledu zaměstnavatele výhodnější. V dnešní době je možné využít i předplacenou benefiční kartu, díky které může zaměstnanec čerpat výhody ve své volnočasové oblasti. (Macháček, 2017)

TOP 10 nejžádanějších benefitů dle Macháčka (2017):

- jazykové vzdělávání,
- 13.plat/14.plat/ pravidelné bonusy,
- placená dovolená nad rámec čtyř týdnů,
- pružná pracovní doba,
- home office – práce z domova,
- stravenky,
- placená krátkodobá nemoc, sick days,
- vzdělávání/training program,
- firemní mobilní telefon k soukromým účelům.

Ve zpracovaném přehledu nejžádanějších benefitů se vyskytuje pružná pracovní doba a home office (možnost práce z domova). Toto jsou dva benefity, které jsou poskytovány pouze pro vybrané profese.

Nyní je otázkou, zda benefity jako je placená krátkodobá nemoc a sick days budou stále aktuálně žádané, protože od 1.7.2019 došlo ke zrušení karenční doby, která pro

zaměstnanec představovala to, že první tři dny na nemocenské nebyly propláceny. Jedním z opatření byl zaveden benefit sick days, který v případě jednodenní či vícedenní (maximálně většinou 3 dny) nevolnosti bylo možné využít a zaměstnanec to měl placené, jako kdyby v práci byl a nemusel si tak brát neschopenku na nevolnost, protože by za dané dny nedostal žádnou finanční náhradu.

Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány zaměstnavatelem všem zaměstnancům firmy, pouze vybrané skupině zaměstnanců nebo jen individuálně zaměstnancům. Mezi benefity poskytované **všem zaměstnancům firmy** patří např.: příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování, na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, příspěvky na kulturní a sportovní akce, příspěvky na vzdělávací kurzy, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti případně občerstvení na pracovišti a další.

K benefitům, které jsou poskytované **pouze vybrané skupině zaměstnanců** se řadí např.: používání služebního auta i pro soukromé účely, hrazení či zajištění dopravy do zaměstnání, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování nebo poskytnutí zaměstnaneckých akcií.

Mezi benefity poskytované jen **individuální zaměstnancům** se řadí např.: podpora při neštěstí v rodině, při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční nebo sociální situaci zaměstnance. (Macháček, 2017)

Zaměstnavatel poskytuje benefity, které jsou:

na straně zaměstnance:

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- zahrnuty nebo nezahrnuty do vyměřovacího základu zaměstnance, konkrétně pro stanovení odvodu pojistného (zdravotní a sociální pojištění),
- zdaňovány daní z příjmu ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy

na straně zaměstnavatele poskytované:

- ve prospěch daňově uznatelných nákladů (výdajů),
- ve prospěch nedaňově uznatelných nákladů (výdajů),
- z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění.

(Macháček, 2017)

Cíle poskytování zaměstnaneckých benefitů

Mezi cíle poskytování zaměstnaneckých výhod patří: poskytnout atraktivní a konkurenceschopný komplex odměn, které zajistí a udrží vysoce kvalitní zaměstnance, uspokojení osobní potřeby zaměstnance, zvýšení oddanosti závazku zaměstnance vůči organizaci a poskytnout zaměstnancům odměny, které jsou daňově zvýhodněny. (Armstrong, 2015)

Benefity z daňového hlediska

Mezi nejvýhodnější benefity patří konkrétně ty, kdy náklady na ně jsou pro firmu daňově uznatelné (firma si sníží daňový základ) a zároveň na straně zaměstnance jsou osvobozené od daně z příjmů (nenavyšují mu daňový základ, což znamená, že z nich nemusí platit daň ani zdravotní nebo sociální pojištění). (az-data.cz, citace online 2019-09-01)

Podle článku (az-data.cz, citace online 2019-09-01) jsou benefity rozděleny do několika skupin:

- daňově ultra výhodné,
- daňově výhodné,
- daňově neutrální,
- daňově nevýznamné.

Ve skupině daňově ultra výhodné jsou nejvýhodnější zaměstnanecké benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem a pro zaměstnance příjmem, který je osvobozen od daně. Mezi ně patří: stravenky do výše 55 % z její hodnoty, příspěvky na penzijní a životní pojištění až do 50 000 Kč ročně, kurzy a školení, které musí souviset s činností zaměstnavatele, platby zaměstnavatele do 3 500 Kč ročně na přechodné ubytování zaměstnance, poskytnutí pracovního oblečení v nepeněžitě formě (ochranné pomůcky), nesycená čistá voda.

U daňově výhodných se nejedná pro zaměstnavatele o daňový náklad, ale u zaměstnance je jeho poskytnutí osvobozeno, tzn. u zaměstnance nedochází ke zvýšení daňového základu a neplatí z něj sociální ani zdravotní pojištění. Jedná se o nepeněžitě plnění a patří sem: zaměstnanci placená nadstandardní zdravotní péče, hrazená dovolená/rekreace do 20 000 Kč ročně, příspěvek na kulturní nebo sportovní akce,

nealkoholické nápoje na pracovišti, firemní mateřská školka zdarma, dárky zaměstnancům do 2 000 Kč, příspěvky na knihy nebo zdravotní pomůcky nebo vitamíny.

Daňové neutrální je forma, kdy je pro zaměstnavatele náklad daňově uznatelný, ale na straně zaměstnance příjem podléhá zdanění a také odvodu zdravotního a sociálního pojištění. Většinou platí, že by tyto poskytované benefity měly být zmíněné ve smlouvě nebo ve vnitřních předpisech společnosti. Patří sem: firemní auto i pro soukromé účely, pro zaměstnanec placené zaměstnavatelem pohonné hmoty pro soukromé účely (musí vyplývat ze smlouvy nebo vnitřního předpisu, jinak daňově neuznatelné náklady na straně zaměstnavatele), dovolená navíc (sick days – placené zdravotní volno), příspěvek na dopravu do zaměstnání, úhrada zaměstnanci od zaměstnavatele za přechodné ubytování nad limit 3 500 Kč měsíčně, výrobky či služby poskytnuté od zaměstnavatele za cenu nižší, než je prodejní.

Nejméně výhodné jsou daňově nevýznamné, které jsou ze strany zaměstnavatele nedaňovým nákladem a ze strany zaměstnance podléhají zdanění i odvodům pojištění. Jedná se například o poskytnutí rekreace v nepeněžní formě nad 20 000 Kč ročně, poskytnutí pohonných hmot pro soukromé účely (bez návaznosti na smlouvu nebo vnitřní předpis), dárky pro zaměstnance (kromě reklamních nebo propagačních předmětů), které nesplňují účel dle vyhlášky o FKSP. (az-data.cz, citace online 2019-09-01)

Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

Fond kulturních a sociálních potřeb dle vyhlášky č. 114/2002 Sb., upravuje výši tvorby, příjmy a hospodaření s fondem. Tento fond povinně tvoří organizační složky státu a příspěvkové organizace, které zároveň sestavují rozpočet a způsob čerpání. Ostatní organizace mají tvorbu nepovinnou. FKSP je tvořen 2 % z ročního objemu nákladů, které byly zaúčtovány na mzdy, platy, odměny, jejich náhrady a jiná ostatní plnění. Mezi další příjmy fondu patří náhrada škod a pojistná plnění od pojišťovny, která se vztahují k majetku pořízeného z fondu, a dále pak peněžní či jiné dary určené do fondu. Mezi příjmy u příspěvkových organizací patří příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, na jejichž provoz je poskytnut příspěvek příspěvkovou organizací z fondu. FKSP má vlastní bankovní účet, ze kterého jsou poskytovány dané příspěvky a na které není právní nárok. (Krbečková, Plesníková, 2018)

Shrnutí zaměstnaneckých benefitů poskytovaných nejčastěji zaměstnavatelem v České republice:

- „příspěvky na stravování formou stravenek,
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců (prohloubení a zvýšení kvalifikace),
- příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci,
- příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance,
- příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- příspěvky na soukromé životní pojištění,
- příspěvky na masážní, rehabilitační a posilovací služby,
- nákup vitaminových přípravků,
- očkování proti chřipce,
- zvýhodněné zápůjčky zaměstnancům,
- dary k životním a jiným výročím,
- podpora při neštěstí v rodině, živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci,
- prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena tržní,
- občerstvení na pracovišti,
- bezplatné poskytování služebního auta i pro soukromé účely,
- zajišťování nebo hrazení dopravy do a ze zaměstnání,
- poskytování bezplatného přechodného ubytování,
- poskytování zaměstnaneckých akcií,
- podpora přátelských vztahů na pracovišti,
- zřizování firemních školek,
- práce z domova,
- dovolená nad rámec zákonné výměry čtyř týdnů,
- příspěvek na hlídání dětí,
- nadstandardní lékařská péče“. (Macháček, 2017, str.6)

4 Vlastní práce

Vlastní práce se nejprve zabývá porovnáním minimální mzdy v České republice, na Slovensku a v Německu. Dále jsou v jednotlivých zemích popsány vybrané benefity, které patří mezi nejčastěji poskytované ve všech pozorovaných zemích a jsou u nich uvedeny modelové výpočty, jak ovlivňují mzdu. Výpočet je dále doplněn o komentář, pro jakou stranu je benefit výhodný či nevýhodný. V modelových příkladech je sice počítáno s jinou výší mzdy, než je ta minimální, je ale přesto nezbytné výši minimální mzdy zdůraznit, aby bylo možné vidět, jak se pohybuje minimální mzda na Slovensku nebo v Německu v porovnání s Českou republikou. V celé diplomové práci je brán kurz 25,45 Kč / 1 EURO ke dni 17.12.2019 (cnb.cz, citace online 2019-12-17)

4.1 Porovnání minimální mzdy v České republice, na Slovensku a v Německu

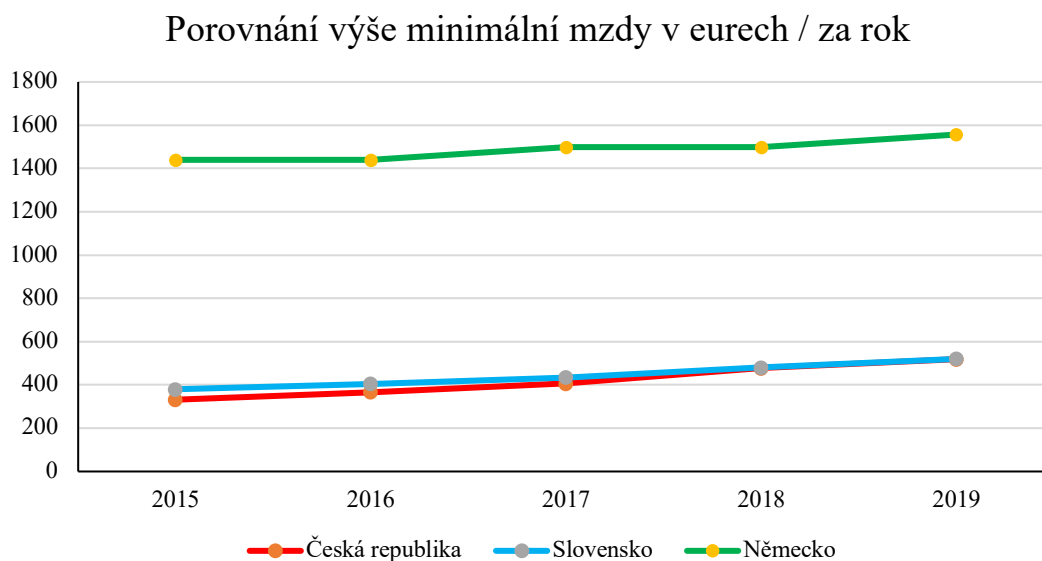
Podle dostupných dat v tabulce č. 11 je možné vyhodnotit, že za poslední rok došlo ve všech třech sledovaných zemích k nárůstu minimální mzdy. Německo drží jasné prvenství, je to jeden z důvodů, proč více lidí, ať už z České republiky, ze Slovenska, nebo i z jiných zemí jezdí za prací lépe ohodnocenou do Německa. V porovnání České republiky a Slovenska není zas až tak značný rozdíl. Na Slovensku ale minimální mzda dosahuje vyšší hodnoty než v České republice. (ct24.ceskatelevize.cz, citace online 2019-12-27)

Tabulka 11: Minimální mzda v pozorovaných zemích EU

Minimální mzda v EURECH za měsíc			
Rok	Česká republika	Slovensko	Německo
2015	331,71	380	1 440
2016	366,35	405	1 440
2017	407,09	435	1 498
2018	477,78	480	1 498
2019	518,97	520	1 557

Zdroj: vlastní zpracování (ec.europa.cz, citace online 2019-12-27)

Graf 1: Porovnání výše minimální mzdy ve sledovaných zemích EU v eurech



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafického znázornění vychází, že výše minimální mzdy je rostoucí a za poslední roky tak nedošlo ke klesajícímu efektu. Zároveň je vidět, že tendence růstu minimální mzdy je přibližně shodná ve všech třech zemích.

4.2 Česká republika

Před charakterizováním a ovlivněním výše čisté mzdy je nezbytné nejprve uvést celkový přehled vybraných benefitů, které jsou poskytovány zaměstnavatelem formou peněžního nebo nepeněžního plnění svým zaměstnancům s uvedením daňového řešení jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele z hlediska daňové uznatelnosti. Tématikou ohledně příjmů osvobozených od daně z příjmů ze závislé činnosti se zabývá § 6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb. ZDP.

V tabulce č. 12 jsou zpracované benefity, které byly vybrány na základě nejčastěji poskytovaných benefitů a zároveň nejvíce poptávanými benefity ze strany zaměstnanců ve sledovaných zemích. Důvod vybrání daných benefitů je i znázorněn v každé části, kdy na začátku podkapitoly u vybraných zemích je zpracován přehled TOP 10 benefitů, na základě jejich nejčastějšího poskytování.

Tabulka 12: Přehled benefitů a jejich zdanění u zaměstnance a daňově uznatelné u zaměstnavatele v ČR

Plnění zaměstnavatele	Zdanění u zaměstnance	Daňově uznatelné u zaměstnavatele
Poskytnutí stravenek -nepeněžní plnění	NE	ANO (do limitu 55 %) NE (nad limit 55 %)
Poskytnutí firemního vozidla pro soukromé účely	ANO	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem do 50 000 Kč/rok	NE	ANO
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti -nepeněžní plnění	NE	ANO
Rekvalifikace zaměstnanců -nepeněžní plnění	NE	ANO
Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti -nepeněžní plnění	NE	NE
Odborný rozvoj zaměstnanců (kvalifikace, rekvalifikace) -peněžní plnění	ANO	ANO

Zdroj: vlastní zpracování (Macháček, 2017)

4.2.1 Poskytování stravenek zaměstnancům

Stravenky patří mezi jeden z nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Jedním z důvodů je i to, že jsou daňově výhodné jak pro stranu zaměstnance, tak pro stranu zaměstnavatele. Podle § 236 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. je zaměstnavatel povinen umožnit svým zaměstnancům stravování. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance, kteří byli vysláni na pracovní cesty. Z toho tedy vyplývá, že zaměstnavatel nemá povinnost zajišťovat stravování, ale má pouze povinnost umožnit svým zaměstnancům stravování. U výše poskytování stravenek je čistě v kompetenci zaměstnavatele, pro jakou hodnotu stravenek se rozhodne.

Podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb. ZDP je pro zaměstnance příspěvek na stravování osvobozen od daně z příjmů fyzických osob v případě, že je hodnota stravování poskytnuta jako nepeněžní plnění zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti, anebo v rámci závodního stravování, které je zajištěno jinými subjekty. Proto, aby nebyla hodnota tohoto příspěvku zahrnuta do vyměřovacího základu zaměstnance, musí ho zaměstnavatel poskytnout v nepeněžní podobě, tedy např.: formou stravenek.

V případě, že bylo zaměstnanci zajištěné stravování zaměstnavatelem prostřednictvím jiných subjektů, pak je podle § 24 odst. 4 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb. ZDP tento náklad daňově uznatelný a je považován za výdaj na příspěvky na stravování ve výši 55 % ceny jednoho jídla a za jednu směnu, maximálně ale do výše 70 % stravného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

Modelový příklad na poskytnutí stravenek:

V následující části jsou dva modelové příklady při poskytnutí stravenky v hodnotě 90 Kč. V první variantě je počítáno s hrubou mzdou 30 000 Kč a na konci jsou započteny poskytnuté stravenky formou benefitu, zatímco druhá varianta obsahuje hrubou mzdu zaměstnance navýšenou o částku poskytnutí stravenek. Pro příklad je bráno, že bylo v měsíci odpracovaných 21 dnů. Z toho tedy vyplývá, že při poskytnutí stravenky 90 Kč x 21 dní = 1 890 Kč a z toho příspěvek na stravování ve výši 55 %, které poskytuje zaměstnavatel činí 1 040 Kč.

Tabulka 13: Modelový příklad na poskytnutí stravenek v ČR

	Příspěvek ve formě stravenek	Navýšení mzdy v hodnotě stravenek
Hrubá mzda	30 000 Kč	31 040 Kč
ZP zaměstnavatel 9 %	2 700 Kč	2 794 Kč
SP zaměstnavatel 24,8 %	7 440 Kč	7 698 Kč
Superhrubá mzda	40 140 Kč	41 532 Kč
Zaokrouhlení SHM	40 200 Kč	41 600 Kč
ZP zaměstnanec 4,5 %	1 350 Kč	1 397 Kč
SP zaměstnanec 6,5 %	1 950 Kč	2 018 Kč
Daň před slevami	6 030 Kč	6 240 Kč
Sleva na poplatníka	-2 070 Kč	-2 070 Kč
Čistá mzda	22 800 Kč	23 523 Kč
Příspěvek ve stravenkách	1 040 Kč	-
Čistá mzda včetně příspěvku	23 840 Kč	-
Rozdíl za měsíc	317 Kč	
Rozdíl za rok	3 804 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

Z modelového příkladu lze vyhodnotit, že pro zaměstnance je výhodnější, když mu budou poskytnuty stravenky, než kdyby mu byla navýšena mzda v hodnotě poskytovaných

případných stravenek. Celkový rozdíl je ve výši 317 Kč za měsíc a 3 804 Kč za rok. Je nutné zmínit, že v tomto příkladu se nezvažuje možnost, že by za stravenku byla zaměstnanci stržena nějaká částka jako tomu v praxi normálně dochází. Je uvažován pouze příspěvek od zaměstnavatele, kdy tato možnost může nastat v nějaké větší společnosti, které je prosperující a daří se jí.

Na straně zaměstnavatele dochází také k výhodnější variantě, protože jeho náklady na jednoho zaměstnance jsou měsíčně 41 532 Kč při navýšení mzdy o hodnotu poskytovaných stravenek a 40 140 Kč při poskytnutí stravenek. Rozdíl tedy je 1 392 Kč za jeden měsíc a jednoho zaměstnance, který zaměstnavatel ušetří, pokud bude poskytovat zaměstnanci stravenky. Ročně to pak dělá 16 704 Kč za jednoho zaměstnance.

4.2.2 Používání služebního automobilu k soukromým účelům

Poskytnutí služebního vozidla zaměstnancům k soukromým účelům představuje jeden z dalších oblíbených benefitů. Přitom nezáleží, zda má vozidlo zaměstnavatel ve svém vlastnictví, pořízené na leasing nebo pouze vypůjčené. Tento způsob poskytnutí benefitu se uvádí buď v pracovní smlouvě nebo ho zaměstnavatel uvede ve svých vnitřních mzdových předpisech. Možnost využívat služební automobil k soukromým účelům znamená to, že ho zaměstnanec použije pro své vlastní potřeby, které nesouvisí s plněním jeho pracovních úkolů. V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro své soukromé účely, tak mu vzniká nepeněžní příjem, který je podle § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb. ZDP „*ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla*“ Z toho tedy vyplývá, že se nebere ohled, zda zaměstnanec motorové vozidlo skutečně k soukromým účelům použije nebo ne, ale pouze to, zda zaměstnanec motorové vozidlo má k dispozici i pro své soukromé účely. Proto je vhodné mít v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě uvedeno, jaké vozidlo a konkrétně v jakém období zaměstnanec motorové vozidlo využívá. Pokud by částka, která je posuzována jako nepeněžní příjem zaměstnance za poskytnutí vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc byla nižší než 1 000 Kč, bude se za příjem zaměstnance považovat částka ve výši 1 000 Kč. (Macháček, 2017)

Vstupní cena vozidla je dle § 29 zákona č. 586/1992 Sb. ZDP taková cena, která se používá při ocenění automobilu pro účely daňového odepisování. V případě, že v ceně není zahrnutá daň z přidané hodnoty, tak se pro dané účely o tuto daň vstupní cena zvýší i u plátců DPH. Nehraje roli, zda nárok na DPH byl uplatněn v plné nebo krácené výši nebo nedošlo

k uplatnění vůbec. Vždy je považována vstupní cena vozidla u prvotního vlastníka, i v případě, kdy došlo k dalšímu prodeji. Povinností zaměstnavatele je, že i z nepeněžního příjmu musí za zaměstnance odvést sociální a zdravotní pojištění.

Náklady, které vynaloží zaměstnanec na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí sám a pro zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné. (Macháček, 2017)

Modelový příklad poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům:

Zaměstnanec má hrubou mzdu ve výši 30 000 Kč. Pořizovací cena automobilu, který vlastní zaměstnavatel a poskytuje ho zaměstnanci k soukromým účelům je 500 000 Kč včetně DPH. V příkladu se vypočte nepeněžní příjem, tedy 1 % z pořizovací ceny, které dělá v tomto případě 5 000 Kč.

Tabulka 14: Modelový příklad na používání automobilu k soukromým účelům v ČR

	Bez užívání automobilu	S užíváním automobilu
Hrubá mzda	30 000 Kč	30 000 Kč
1 % z pořizovací ceny	-	5 000 Kč
ZP zaměstnavatel 9 %	2 700 Kč	3 150 Kč
SP zaměstnavatel 24,8 %	7 440 Kč	8 680 Kč
Superhrubá mzda	40 140 Kč	46 830 Kč
Zaokrouhlení SHM	40 200 Kč	46 900 Kč
ZP zaměstnanec 4,5 %	1 350 Kč	1 575 Kč
SP zaměstnanec 6,5 %	1 950 Kč	2 275 Kč
Daň před slevami	6 030 Kč	7 035 Kč
Sleva na poplatníka	-2 070 Kč	-2 070 Kč
Čistá mzda	22 800 Kč	26 255 Kč
Rozdíl za měsíc	3 455 Kč	
Rozdíl za rok	41 460 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 14 vyplývá rozdíl ve výši měsíční čisté mzdy při používání, a i nepoužívání služebního vozu k soukromým účelům. V případě, že by zaměstnanec automobil nevyužíval a používal by svůj vlastní, musí počítat s tím, že bude platit náklady s automobilem spojené jako je povinné ručení, havarijní pojištění a servisní náklady. Z toho je tedy možné říct, že i když je čistá mzda k výplatě nižší bez použití služebního automobilu k soukromým účelům, tak ale celkové náklady při pořízení a používání svého vlastního

automobilu budou větší a zároveň z časového hlediska bude mít zaměstnanec více starostí s hledáním servisu, zajištění oprav apod. v případě potřeby. Dále je nutné brát i to, že při koupi lepšího a novějšího automobilu zaměstnavatelem, bude nepeněžní příjem u zaměstnance o něco vyšší. A naopak u levnějšího automobilu bude zas nepeněžní příjem nižší.

Z modelového příkladu v tabulce č. 14 lze zjistit, že náklady zaměstnavatele jsou při poskytnutí automobilu zaměstnanci i pro soukromé účely vyšší, než kdyby tuto možnost neučinil. Bez poskytnutí používání automobilu zaměstnanci pro soukromé účely jsou měsíční náklady zaměstnavatele za jednoho zaměstnance celkem 40 140 Kč a při používání automobilu náklady činí 46 830 Kč. Rozdíl tak u jednoho zaměstnance za jeden měsíc dělá 6 690 Kč, ročně pak 80 280 Kč.

4.2.3 Penzijní připojištění

Zaměstnavatel svým zaměstnancům může poskytovat příspěvek na penzijní připojištění, které je i podporováno státem. Pokud si sám zaměstnanec vloží na účet penzijního připojištění alespoň 300 Kč měsíčně, má nárok od státu na příspěvek v hodnotě 90 Kč + 20 % z vkladu nad 300 Kč, maximální výše státního příspěvku je však 230 Kč měsíčně. V následující tabulce č.15 jsou znázorněny celkové výše státního příspěvku při stanoveném měsíčním vkladu, včetně celkového zhodnocení vkladu.

Tabulka 15: Přehled výše příspěvku pro nejčastěji spořené částky

Měsíční vklad	Výše státního příspěvku	Zhodnocení vkladu
100 Kč (min. vklad)	0 Kč	0%
200 Kč	0 Kč	0%
300 Kč	90 Kč	30%
400 Kč	110 Kč	28%
500 Kč	130 Kč	26%
600 Kč	150 Kč	25%
700 Kč	170 Kč	24%
800 Kč	190 Kč	24%
900 Kč	210 Kč	23%
1 000 Kč	230 Kč	23%
1 500 Kč	230 Kč	15%
2 000 Kč	230 Kč	12%
3 000 Kč	230 Kč	8%

Zdroj: vlastní zpracování (prispevky.cz, citace online 2019-12-17)

Pokud příspěvek poskytne zaměstnavatel, k tomuto příspěvku se již žádný státní příspěvek nepřipočítává. Výše poskytnutého příspěvku od zaměstnavatele není státem regulováno. Podle § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb. ZDP je u zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena platba zaměstnavatelem v celkové výši 50 000 Kč ročně. Z daného příspěvku není ani odváděno sociální a zdravotní pojištění a celá výše příspěvku rovnou navyšuje čistou mzdu.

Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění:

V následujícím modelovém příkladu je nastavena hrubá mzda ve výši 30 000 Kč a tři varianty výpočtu mzdy a poskytování příspěvku. Nejprve je mzda bez příspěvku, poté s příspěvkem, a nakonec navýšení hrubé mzdy o hodnotu poskytnutého příspěvku. Výše příspěvku na penzijní připojištění je 1 000 Kč, který poskytne zaměstnavatel jako benefit.

Tabulka 16: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění v ČR

	Bez příspěvku	S příspěvkem	Navýšení mzdy o hodnotu příspěvku
Hrubá mzda	30 000 Kč	30 000 Kč	31 000 Kč
ZP zaměstnavatel 9 %	2 700 Kč	2 700 Kč	2 790 Kč
SP zaměstnavatel 24,8 %	7 440 Kč	7 440 Kč	7 688 Kč
Superhrubá mzda	40 140 Kč	40 140 Kč	41 478 Kč
Zaokrouhlení SHM	40 200 Kč	40 200 Kč	41 500 Kč
ZP zaměstnanec 4,5 %	1 350 Kč	1 350 Kč	1 395 Kč
SP zaměstnanec 6,5 %	1 950 Kč	1 950 Kč	2 015 Kč
Daň před slevami 15 %	6 030 Kč	6 030 Kč	6 225 Kč
Sleva na poplatníka	-2 070 Kč	-2 070 Kč	-2 070 Kč
Čistá mzda	22 800 Kč	22 800 Kč	23 457 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	0 Kč	1 000 Kč	0 Kč
Celkový příjem	22 800 Kč	23 800 Kč	23 457 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 16 je v posledním sloupci spočtená čistá mzda, kdyby se navýšila o hodnotu poskytovaného příspěvku a to na 31 000 Kč. Dále z tabulky č. 16 lze vyčíst, že i při navýšení mzdy o 1 000 Kč bude celkový příjem nižší, než kdyby byl poskytnutý příspěvek na penzijní připojištění, který ročně dělá 12 000 Kč při měsíční platbě 1 000 Kč. Je to z toho důvodu, že při navýšení hrubé mzdy se z této částky počítají i odvody na sociální a zdravotní

pojištění. Při poskytnutí příspěvku sice zaměstnanec dostane vyplacenou stejnou mzdu jako když příspěvek nedostane, ale zaměstnavatel odvádí zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění na speciální účet, na který si zaměstnanec po určitou dobu a za daných podmínek nemůže sáhnout. Tato varianta může být pro zaměstnance lepší, ale i nemusí. Pokud zaměstnanec bude daný příspěvek odvádět sám, má možnost získat státní podporu. Nevýhodou je, že zaměstnanec tento příspěvek nemusí nikam spořit a v budoucnu tak nebude mít nic. Na rozdíl ve variantě, kdy příspěvek odvádí zaměstnavatel, tak sice nedostává státní podporu k příspěvku, ale v budoucnu bude nějaké peníze mít naspořené.

Z hlediska zaměstnavatele jsou náklady na zaměstnance při poskytnutí příspěvku nižší, než kdyby navyšoval zaměstnanci hrubou mzdu o hodnotu poskytovaného příspěvku. Rozdíl mezi náklady činí 1 338 Kč za jeden měsíc u jednoho zaměstnance, ročně pak 16 056 Kč.

4.2.4 Firemní mobilní telefon pro soukromé účely

Podmínky používání mobilního telefonu pro pracovní ale i pokud je umožněno pro soukromé účely, je vhodné mít stanovené ve vnitřním předpisu firmy, aby nedocházelo k rozporu. Používání mobilního telefonu ve firmě pro soukromé účely je v praxi nejčastěji uplatněn v těchto třech možnostech, které popisuje (Děrgel, 2019):

- firemní mobil, který zaměstnanec není oprávněn využívat soukromě,
 - firemní mobil, který zaměstnanec může využít soukromě za úplatu,
 - firemní mobil, který zaměstnanec může využít soukromě - bezúplatně.
- (du.cz, citace online 2019-11-28)

První varianta podle Děrgela (2019) představuje optimální řešení, a to z důvodu, že je z daňového hlediska nejoptimálnější. Ve vnitřním předpise firmy je dobré stanovit jistá opatření, v případě, že by zaměstnanec používal mobilní telefon i pro soukromé účely. Pokud bude telefon využíván jen pro pracovní činnosti, jsou veškeré výdaje plně v kompetenci zaměstnavatele, pro kterého to souvisí s podnikatelskou činností a tyto výdaje jsou plně daňově uznatelné.

V druhé variantě je umožněno zaměstnanci, aby využíval firemní telefon i k soukromým účelům, ale za úplatu. Tento způsob představuje pro zaměstnavatele opět daňově uznatelné výdaje, protože za soukromé hovory zaměstnanec platí jistou úplatu, které tak napomáhají dosažení zdanitelných příjmů firmy. Z pohledu zaměstnance nevzniká žádný

daňový problém, za podmínky, že platí zaměstnavateli za umožnění soukromých hovorů cenu obvyklou.

Pokud zaměstnanec používá firemní mobil i pro soukromé účely bezúplatně, tak se jedná o nepeněžní příjem, který je předmětem daně z příjmu a podléhá tedy odvodům zdravotního a sociálního zabezpečení.

Modelový příklad na poskytnutí firemního mobilního telefonu i pro soukromé účely:

Zaměstnanec má hrubou mzdu ve výši 30 000 Kč. Se svým zaměstnavatelem uzavřel dohodu, že firemní mobilní telefon bude moct využívat i pro soukromé účely, ale bude stanovený podíl, že 60 % hradí zaměstnavatel a 40 % si hradí zaměstnanec (srážkou ze mzdy). Celková výše tarifu za mobilní služby činí měsíčně 800 Kč.

Tabulka 17: Modelový příklad na poskytnutí firemního mobilního telefonu i pro soukromé účely v ČR

	Bez příspěvku na mobilní telefon	S příspěvkem na mobilní telefon
Hrubá mzda	30 000 Kč	30 000 Kč
Příspěvek na telefon	-	320 Kč
ZP zaměstnavatel 9 %	2 700 Kč	2 729 Kč
SP zaměstnavatel 24,8 %	7 440 Kč	7 519 Kč
Superhrubá mzda	40 140 Kč	40 568 Kč
Zaokrouhlení SHM	40 200 Kč	40 600 Kč
ZP zaměstnanec 4,5 %	1 350 Kč	1 364 Kč
SP zaměstnanec 6,5 %	1 950 Kč	1 971 Kč
Daň před slevami	6 030 Kč	6 090 Kč
Sleva na poplatníka	-2 070 Kč	-2 070 Kč
Čistá mzda	22 800 Kč	22 997 Kč
Rozdíl za měsíc	197 Kč	
Rozdíl za rok	2 364 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

V modelovém příkladu z tabulky č. 17 je výše příspěvku na mobilní telefon i pro soukromé účely ve výši 40 %, které si hradí zaměstnanec sám. Z celkové výše za tarif z 800 Kč to dělá 320 Kč. Tato částka je zaměstnanci zahrnutá do hrubé mzdy a je tedy základem pro výpočet odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Z hlediska výhodnosti je tento benefit při stanovených podmínkách výhodný pro stranu zaměstnance. Protože při poskytnutí příspěvku na mobilní telefon je částka k výplatě vyšší o 197 Kč za měsíc, než

kdyby tento příspěvek nedostával. A navíc ještě může využívat služební mobil i pro své soukromé účely. Naopak nevýhodné to je pro zaměstnavatele, neboť jeho náklady jsou o 428 Kč vyšší, než kdyby tento příspěvek neposkytoval.

4.2.5 Vzdělávání zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců upravuje § 227 zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který zahrnuje:

- **zaškolení a zaučení** – zaměstnavatel musí zaškolit nebo zaučit zaměstnance, kteří přicházejí do firmy bez kvalifikace nebo v případě, že přecházejí z důvodu rozhodnutí zaměstnavatele na nové pracoviště či nový druh práce a je toto zaškolení nebo zaučení nezbytné,
- **odbornou praxi absolventů škol** – za absolventa je považován ten, kdo vstupuje do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikace a jeho odborná praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia 2 let. Zaměstnavatelé za odborné praxe k získání zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce vyplatí zaměstnanci mzdu nebo plat,
- **prohlubování kvalifikace** – za prohlubování kvalifikace se považuje studium, účast na kurzech nebo školení, rekvalifikace, zaškolení anebo zaučení,
- **zvyšování kvalifikace** – rozumí se tím změna hodnoty kvalifikace, a to taková, že se dosáhne nového stupně kvalifikace nebo dojde k rozšíření kvalifikace.

Zaměstnanci představují pro zaměstnavatele důležitý článek jejich firmy. Pro to, aby odváděli svoji práci v nejlepší možné kvalitě, je podstatné prohlubovat jejich dosavadní znalosti. Mezi nejčastěji poskytované formy vzdělávání patří rekvalifikace činností, kterou ve firmě vykonávají. Další možnost poskytnutí vzdělávacích kurzů je znalost cizích jazyků, které jsou v dnešní době velice důležité. Veškeré poskytnuté formy vzdělávání zaměstnanců musí souviset s profesí a rozvíjet tak profesní dovednosti. Podle § 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb. ZDP jsou od daně z příjmů osvobozena „*nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost.*“

Aby poskytnutí toho benefitu bylo u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů, je podstatné, aby se jednalo o nepeněžní podobu. Proto musí být faktura za případný kurz

vystavena na firmu nikoli přímo na zaměstnance. Naopak, aby mohl být pro zaměstnavatele poskytnuté vzdělávání zaměstnanců daňovým nákladem, musí vzdělání souviset s předmětem vykonávané činnosti konkrétní firmy. U zaměstnance na daňový dopad nemá podstatný vliv to, zda je plnění poskytnuto formou peněžní podoby nebo nepeněžní.

Pokud by zaměstnavatel přispíval na pravidelný měsíční kurz zaměstnanci 1 000 Kč, mezi daňové uznatelné náklady by si zaměstnavatel připsal celkem 12 000 Kč.

Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na kurz:

V modelovém příkladu je stanovena hrubá mzda ve výši 30 000 Kč a výše poskytnutí příspěvku na kurz novely o DPH činí 3 000 Kč. Tento kurz je určen pro pracovníci v oblasti účetnictví, která si prohloubí znalosti a získá tak nové informace v dané problematice, s kterou se denně ve svém zaměstnání setkává.

Tabulka 18: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na kurz v ČR

	Poskytnutí příspěvku na kurz	Navýšení mzdy o hodnotu příspěvku na kurz
Hrubá mzda	30 000 Kč	33 000 Kč
ZP zaměstnavatel 9 %	2 700 Kč	2 970 Kč
SP zaměstnavatel 24,8 %	7 440 Kč	8 184 Kč
Superhrubá mzda	40 140 Kč	44 154 Kč
Zaokrouhlení SHM	40 200 Kč	44 200 Kč
ZP zaměstnanec 4,5 %	1 350 Kč	1 485 Kč
SP zaměstnanec 6,5 %	1 950 Kč	2 145 Kč
Daň před slevami 15 %	6 030 Kč	6 630 Kč
Sleva na poplatníka	-2 070 Kč	-2 070 Kč
Čistá mzda	22 800 Kč	24 856 Kč
Příspěvek na kurz	3 000 Kč	0 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Ve skutečnosti k variantě, kdy by bylo zaměstnanci poskytnuto navýšení mzdy o hodnotu kurzu, aby si kurz zařídil sám nedochází. Tento typ výpočtu je pouze pro porovnání. U případu navýšení hrubé mzdy o 3 000 Kč, dává zaměstnavatel zaměstnanci možnost, aby si v rámci svého uvážení zaplatil kurz na prohloubení znalostí. V tomto případě, se zaměstnanci zvyšují odvody na sociální a zdravotní pojištění. U druhého případu nedojde k ovlivnění odvodů, kdy zaměstnanci bude vyplacena mzda 22 800 Kč a zaměstnanec tak

reálně žádné peníze na další vzdělání nedostane. Ale zaměstnavatel mu poskytne kurz v hodnotě 3 000 Kč, kdy přijde firmě faktura na daný kurz, který zaměstnanci zaplatí a jemu se tak nezvyšují odvody sociálního a zdravotního pojištění, jako tomu bylo u navýšení mzdy.

Tento benefit je výhodný na straně zaměstnavatele, protože celkové náklady zaměstnavatele jsou nižší, než když dojde k navýšení hrubé mzdy zaměstnance. Při navýšení mzdy jsou náklady 44 154 Kč a při poskytnutí příspěvku na vzdělání celkem 40 140 Kč. Rozdíl u jednoho zaměstnance za jeden měsíc dělá 4 014 Kč, za rok pak 48 168 Kč.

Existuje i možnost, podle § 234 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, že zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, kdy je na straně zaměstnavatele závazek, že umožní zaměstnanci zvýšení kvalifikace a na straně zaměstnance závazek, že setrvá u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle po dobu 5 let, nebo musí uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace. Tato dohoda je nejčastěji uzavírána u dražších kvalifikačních kurzů, které jsou pro zaměstnavatele důležité.

4.3 Slovensko

Na Slovensku jako obdobně v České republice nejsou zaměstnanecké benefity zakotveny v legislativě. Proto je to zcela v rukou zaměstnavatelů, zda se rozhodnout benefity poskytovat nebo nikoli. Ohledně zákonného minima pracovního vztahu, které má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci zajistit upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce, v znení neskorších predpisov (dále jen „ZPSK“). Na rozdíl od českého zákoníku práce jsou v tom slovenském upraveny některé oblasti, které u nás upravuje ZDP, a to konkrétně příspěvek na stravování ve formě stravenek.

V roce 2014 bylo na Slovensku 30 % pracovníků, kteří neměli od svého zaměstnavatele žádné benefity. Postupem času ale dochází ke snižování tohoto podílu a zaměstnanci tak mohou více ocenit poskytování něčeho navíc, než je pouze jejich mzda. Mezi první místa a zároveň nejrozšířenější zaměstnaneckým benefitem patří na Slovensku zábava (teambuildingové akce nebo firemní večírky). Dále pak flexibilní pracovní doba, nápoje, mobilní telefon či notebook pro soukromé účely a další. (firma.profesia.sk, citace online 2019-12-27)

Tabulka 19: TOP 10 nejčastěji poskytovaných benefitů v roce 2018 na Slovensku

Benefity	Podíl zaměstnanců s benefitem
Firemní akce	34,06 %
Flexibilní pracovní doba	29,52 %
Nápoje (káva, čaj)	26,39 %
Mobilní telefon pro soukromé účely	24,79 %
Notebook pro soukromé účely	19,95 %
Zaměstnanecké slevy	18,12 %
Práce z domu	18,02 %
Vzdělávání	17,56 %
Dovolená navíc	13,18 %
Bonus při doporučení zaměstnance	12,76 %

Zdroj: vlastní zpracování (firma.profesia.sk, citace online 2019-12-27)

V tabulce č. 19 se nevyskytují stravenky, které jsou v České republice velice oblíbené. Přitom ještě v předchozích letech se stravenky mezi oblíbenými benefitů vyskytovaly, proto v dalších letech mohou být opět oblíbené. (Garaj, 2016) Za to mezi oblíbené benefitů v obou zemích patří sick days, home office nebo flexibilní pracovní doba.

Na Slovensku je jiná metodika výpočtu čisté mzdy k vyplacení. Kromě toho, že mají jiné sazby za odvody sociálního a zdravotního pojištění, tak mají ještě progresivní způsob zjištění nezdanitelné částky základu daně. Existují celkem tři způsoby:

- pokud je základ daně poplatníka v roce 2019 rovný nebo nižší než 100násobek sumy platného životního minima (tzn. nižší nebo rovný sumě 20 507 EUR), tak je výše roční nezdanitelné části základu daně (NZČD) na poplatníka ve výši 19,2násobek sumy životního minima, tzn. ve výši 3 937,35 EUR (měsíční nezdanitelná část základu daně ve výši 328,12 EUR),
- pokud je základ daně poplatníka v roce 2019 vyšší jak 100násobek sumy platného životního minima (tzv. vyšší jak suma 20 507 EUR), tak je výše roční nezdanitelné části základu daně (NZČD) rozdíl 44,2násobku platného životního minima (9 064,094 EUR) a ¼ základu daně,
- pokud je základ daně poplatníka v roce 2019 roven anebo vyšší než suma 36 256,37 EUR, tak je výše roční nezdanitelné části základu daně nula. (podnikajte.sk, citace online 2019-12-27)

4.3.1 Poskytnutí stravenek zaměstnancům

Podle slovenského zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost poskytnout svému zaměstnanci ve všech směnách stravování odpovídající zásadám správné výživy na pracovišti nebo v jeho blízkosti. V případě, že neposkytne stravování, může poskytnout zaměstnanci příspěvek na stravování a to např.: formou stravenek. Z § 152 odst. 4 ZP_{SK} vyplývá, že má zaměstnanec právo na příspěvek na stravu ve výši 75 % hodnoty stravného při pracovní cestě v době 5–12 hodin. Pro tento interval to je částka ve výši 5,10 EUR (129,80 Kč). Zaměstnavatel svým zaměstnancům přispívá minimálně v částce 55 % ceny jídla a maximálně do výše 55 % hodnoty stravného na pracovní cestě 5–12 hodin což je 2,81 EUR (71,51 Kč).

Nárok na poskytnutí stravy má Slovensko v pracovní směně, která trvá minimálně 4 hodiny. Na rozdíl od České republiky, kde je tato doba určena na 3 hodiny. (e-cons.cz, citace online 2019-12-27)

Modelový příklad na poskytnutí stravenek:

Pro modelový příklad je uvažována stejně jako v České republice stravenka v hodnotě 90 Kč (tedy přibližně 3,54 EUR) na 21 pracovních dnů. Celková částka ve stravenkách činí 74 EUR a z toho příspěvek na stravování ve výši 55 %, který poskytuje zaměstnavatel je 41 EUR (po zaokrouhlení). Nejprve bude vypočítána varianta, kdy bude zaměstnanci poskytnutý příspěvek ve formě stravenek a pak druhou variantu, kde se navýší hrubá mzda o hodnotu poskytnutých stravenek, a to konkrétně o daných 41 EUR (1 043,45 Kč).

Tabulka 20: Modelový příklad na poskytnutí stravenek na Slovensku

	Příspěvek ve formě stravenek	Navýšení mzdy v hodnotě stravenek
Hrubá mzda	1 178 EUR	1 219 EUR
ZP zaměstnavatel 10 %	117,8 EUR	121,9 EUR
SP zaměstnavatel 25,2 %	296,84 EUR	307,17 EUR
ZP zaměstnanec 4 %	47,12 EUR	48,76 EUR
SP zaměstnanec 9,4 %	110,73 EUR	114,58 EUR
Celkové odvody	572,49 EUR	592,41 EUR
Měsíční základ daně	1 020,15 EUR	1 055,66 EUR
Měsíční nezdanitelná část základu daně (NZČD)	328,12 EUR	328,12 EUR
Měsíční základ daně před zdaněním	692,03 EUR	727,54 EUR
Daň z příjmů 19 %	131,48 EUR	138,23 EUR
Čistá měsíční mzda	888,67 EUR	917,43 EUR
Příspěvek ve formě stravenek	41 EUR	-
Celkový příjem	929,67 EUR	917,43 EUR
Rozdíl za měsíc	12,24 EUR	
Rozdíl za rok	146,88 EUR	

Zdroj: vlastní zpracování

Stravenky poskytované na Slovensku představují pro zaměstnavatele stejný náklad jako kdyby navýšil hrubou mzdu o hodnotu stravenek. V obou případech jde o náklad ve výši 1 219 EUR (31 023,55 Kč). Naopak tento benefit je výhodný pro zaměstnance, protože při poskytnutí stravenky je jeho mzda ve výši 929,67 EUR (23 660,10 Kč), to je o 12,24 EUR (311,51 Kč) za měsíc více, než kdyby došlo k navýšení samotné hrubé mzdy. Za rok to pak dělá celkem 146,88 EUR (3 738,10 Kč).

4.3.2 Používání služebního automobilu k soukromým účelům

Využití služebního automobilu zaměstnancem i pro soukromé účely představuje nepeněžní příjem, který je zdaněn podle § 5 odst. 3 písm. a) ZDP_{SK}. Za příjem zaměstnance je považován během osmi po sobě jdoucích kalendářních let od zařazení motorového vozidla do užívání částka ve výši 1 % ze vstupní ceny včetně DPH motorového vozidla za každý, a to i započatý kalendářní měsíc v prvním roce. Dále ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla každoročně snížení o 12,5 % k prvnímu dni daného kalendářního roku za každý, a to i započatý kalendářní měsíc v následujících sedmi letech. Pro účely výpočtu nepeněžního

příjmu je vstupní cena zvýšená o částku technického zhodnocení automobilu provedeného v daných letech, to je oproti České republice rozdílné.

V případě, že pohonné hmoty pro soukromé účely hradí zaměstnavatel, pro zaměstnance to je tak další benefit v podobě nepeněžního příjmu, kdy bude opět zdaněn daní z příjmů ze závislé činnosti a bude součástí odvodů. Na straně zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad. V porovnání s Českou republikou nemá slovenský zaměstnavatel tyto náklady používat jako daňové ani za cenu toho, že by to měl upravené ve svém vnitřním předpise. (§ 5 zákona č. 595/2003 ZDP_{SK})

Tabulka 21: Výpočet nepeněžitého příjmu při použití služebního automobilu pro soukromé účely na Slovensku

Rok	Vstupní cena	Výpočet	Snížená vstupní cena	Nepeněžní příjem
1.	20 000 EUR	-	20 000 EUR	200 EUR
2.	20 000 EUR	20 000 EUR – 12,5 %	17 500 EUR	175 EUR
3.	20 000 EUR	20 000 EUR – 25 %	15 000 EUR	150 EUR
4.	20 000 EUR	20 000 EUR – 37,5 %	12 500 EUR	125 EUR
5.	20 000 EUR	20 000 EUR – 50 %	10 000 EUR	100 EUR

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 21 je znázorněn výpočet nepeněžitého příjmu při použití služebního automobilu na Slovensku, což je značný rozdíl oproti České republice, která bere vždy 1 % ze vstupní ceny a nebere ohled na stáří automobilu. Je zde vidět, že každý rok dochází ke zvyšování procentní sazby odečtu a ke snižování nepeněžitého příjmu zaměstnance.

Modelový příklad na poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům:

Zaměstnanec dostal benefit od zaměstnavatele využívat služební automobil i pro soukromé účely. Pořizovací cena automobilu je 20 000 EUR. Hrubá mzda zaměstnance je 1 178 EUR. 1 % ze vstupní ceny poskytovaného automobilu je 200 EUR (podrobný rozpis, kdy dochází ke snižování nepeněžitého příjmu v průběhu let je uveden v tabulce č. 21), kdy tato částka vstupuje zaměstnanci do hrubé mzdy, která nyní bude ve výši 1 378 EUR.

Tabulka 22: Modelový příklad na používání automobilu k soukromým účelům na Slovensku

	Bez užívání automobilu	S užíváním automobilu
Hrubá mzda	1 178 EUR	1 178 EUR
1 % z pořizovací ceny		200 EUR
ZP zaměstnavatel 10 %	117,80 EUR	137,80 EUR
SP zaměstnavatel 25,2 %	296,84 EUR	347,24 EUR
ZP zaměstnanec 4 %	47,12 EUR	55,12 EUR
SP zaměstnanec 9,4 %	110,73 EUR	129,53 EUR
Celkové odvody	572,49 EUR	669,69 EUR
Měsíční základ daně	1 020,15 EUR	1 193,35 EUR
Měsíční nezdanitelná část základu daně (NZČD)	328,12 EUR	328,12 EUR
Měsíční základ daně před zdaněním	692,03 EUR	865,23 EUR
Daň z příjmů 19 %	131,48 EUR	164,39 EUR
Čistá měsíční mzda	888,67 EUR	1 028,96 EUR
Rozdíl za měsíc	140,29 EUR	
Rozdíl za rok	1 683,48 EUR	

Zdroj: vlastní zpracování

Při poskytnutí služebního automobilu zaměstnanci i pro soukromé účely dojde k navýšení hrubé mzdy a tím pádem pak dochází i k vyššímu příjmu zaměstnance. V modelovém příkladu došlo ke zvýšení příjmu o 140,29 EUR (3 570,38 Kč) za měsíc více než bez používání automobilu, a za rok pak dojde ke zvýšení o 1 683,48 EUR (42 844,57 Kč). Pro zaměstnavatele tento benefit představuje vyšší náklad, než kdyby tento benefit neposkytoval. Navíc kdyby došlo k počítání mzdy v dalším roce, výše nepeněžního příjmu by se snižovala, jak je to znázorněno výpočtem v tabulce č. 21.

4.3.3 Penzijní připojištění

Podle § 19 odst. 3 písm. l zákona č. 595/2003 ZDP_{SK} se za daňový náklad považuje příspěvek doplňkového důchodového spoření, který poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci maximálně do výše 6 % ze zúčtované mzdy, náhrady mzdy a odměny zaměstnance. Na straně zaměstnance nejsou na Slovensku příspěvky na penzijní připojištění osvobozeny od daně z příjmů, a to ani do určitého limitu. Oproti tomu na straně zaměstnavatele je limit, který je omezen daňovou uznatelností daného příspěvku.

V případě, že zaměstnanec spadá do rizikové kategorie 3 nebo 4, kdy vykonává rizikovou práci, je zaměstnavatel povinen přispívat minimálně 2 % z vyměřovacího základu zaměstnance podle zvláštního předpisu.

Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění

Následující příklad je zaměřen na dvě varianty výpočtu. První varianta je na neposkytnutí příspěvku na penzijní připojištění a druhá varianta na poskytnutí příspěvku. Hrubá mzda zaměstnance je 1 178 EUR (29 980,10 Kč) a výše příspěvku 40 EUR (1 018 Kč).

Tabulka 23: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění na Slovensku

	Bez příspěvku na penzijní připojištění	S příspěvkem na penzijní připojištění
Hrubá mzda	1 178 EUR	1 178 EUR
Příspěvek na připojištění	-	40 EUR
ZP zaměstnavatel 10 %	117,8 EUR	121,80 EUR
SP zaměstnavatel 25,2 %	296,84 EUR	306,92 EUR
ZP zaměstnanec 4 %	47,12 EUR	48,72 EUR
SP zaměstnanec 9,4 %	110,73 EUR	114,49 EUR
Celkové odvody	572,49 EUR	591,93 EUR
Měsíční základ daně	1 020,15 EUR	1 054,79 EUR
Měsíční nezdanitelná část základu daně (NZČD)	328,12 EUR	328,12 EUR
Měsíční základ daně před zdaněním	692,03 EUR	726,67 EUR
Daň z příjmů 19 %	131,48 EUR	138,06 EUR
Čistá měsíční mzda	888,67 EUR	916,73 EUR
Celkový příjem	888,67 EUR	916,73 EUR
Rozdíl za měsíc	28,06 EUR	
Rozdíl za rok	336,72 EUR	

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 23 vyplývá, že při poskytnutí benefitu je mzda ve výši 916,73 EUR (23 330,78 Kč). V této variantě se počítá s tím, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění. Zaměstnanec má se zaměstnavatelem podepsanou dohodu, kterou se zaměstnavatele zavazuje, že bude svému zaměstnanci poskytnuté peněžní příspěvky odvádět na speciální doplňkové důchodové pojištění, na které si zaměstnanec

nemůže po určitou dobu sáhnout a budou mu poskytnuty až v budoucnu. Zatímco u neposkytnutí příspěvku od zaměstnavatele má zaměstnanec nižší mzdu v hodnotě 888,67 EUR (22 616,65 Kč) a nedostává navíc žádný příspěvek. Rozdíl mezi neposkytnutím příspěvku zaměstnanci je za měsíc 28,06 EUR (714,13 Kč) a za rok pak 336,72 EUR (8 569,52 Kč) u jednoho zaměstnance.

4.3.4 Firemní mobilní telefon pro soukromé účely

Poskytnutí firemního mobilního telefonu i pro soukromé účely musí být dohodnuto v kolektivní nebo jiné smlouvě. Pak je možné tento benefit považovat za nepeněžní příjem podle § 5 odst. 2 ZDP_{SK} a vstupuje tak do základu daně z příjmů jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele i do vyměřovacího základu zdravotních a sociálních odvodů.

V případě, že je mobilní telefon poskytnut zaměstnanci jako benefit, který vyplývá z pracovní smlouvy a zároveň je to zdanitelný příjem zaměstnance, zaměstnavatel si podle § 19 odst. 1 ZDP_{SK} náklady tohoto majetku včetně nákladů na tarif uzná jako daňové náklady v plné výši.

Modelový příklad na poskytnutí firemního mobilního telefonu pro soukromé účely:

Zaměstnanec má hrubou mzdu ve výši 1 178 EUR. Se svým zaměstnavatel uzavřel dohodu, že firemní mobilní telefon bude moct využívat i pro soukromé účely, ale bude stanovený podíl, že 60 % hradí zaměstnavatel a 40 % si hradí zaměstnanec (srážkou ze mzdy). Celková výše tarifu za mobilní služby činí měsíčně 32 EUR (814,40 Kč). V příkladu budou spočteny dvě varianty. Nejprve výši čisté mzdy k výplatě bez poskytnutí příspěvku na mobilní telefon zaměstnanci a pak druhá varianta, kde zaměstnanci příspěvek bude poskytnutý.

Tabulka 24: Modelový příklad na poskytnutí firemního mobilního telefonu i pro soukromé účely na Slovensku

	Bez příspěvku na mobilní telefon	S příspěvkem na mobilní telefon
Hrubá mzda	1 178 EUR	1 178 EUR
Příspěvek na telefon	-	12,8 EUR
ZP zaměstnavatel 10 %	117,8 EUR	119,08 EUR
SP zaměstnavatel 25,2 %	296,84 EUR	300,05 EUR
ZP zaměstnanec 4 %	47,12 EUR	47,63 EUR
SP zaměstnanec 9,4 %	110,73 EUR	111,92 EUR
Celkové odvody	572,49 EUR	578,68 EUR
Měsíční základ daně	1 020,15 EUR	1 031,25 EUR
Měsíční nezdanitelná část základu daně (NZČD)	328,12 EUR	328,12 EUR
Měsíční základ daně před zdaněním	692,03 EUR	703,13 EUR
Daň z příjmů 19 %	131,48 EUR	133,59 EUR
Celkový příjem	888,67 EUR	897,66 EUR
Rozdíl za měsíc	8,99 EUR	
Rozdíl za rok	107,88 EUR	

Zdroj: vlastní zpracování

Při poskytnutí firemního mobilu i pro soukromé účely při stanovené dohodě dojde u zaměstnance k navýšení příjmu o 8,99 EUR (228,80 Kč) měsíčně, 107,88 EUR (2 745,55 Kč) ročně u jednoho zaměstnance. Při výpočtu u navýšení mzdy dochází i k vyšším odpočtům odvodů. Možnost získat poskytnutí tohoto benefitu je pro zaměstnance výhodné.

4.3.5 Vzdělávání zaměstnanců

Z pohledu zaměstnance se k tomuto benefitu přistupuje na Slovensku podobně jako v České republice. Tudiž se musí jednat o nepeněžitý příjem, aby došlo k osvobození od daně z příjmů. Jediný rozdíl je v tom, že se na Slovensku rozlišuje, zda se jedná o nepeněžitý příjem zaměstnance na zvýšení kvalifikace nebo na doškolování. U zvyšování kvalifikace se i přes to, že se jedná o nepeněžitý příjem zaměstnance, tak hodnota tohoto příjmu vstupuje do základu daně z příjmů fyzických osob a spolu s tím i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Naopak u doškolování, kdy zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům z oddělení účetních např. školení na novelu zákona o účetnictví, je tento příjem stále od daně z příjmů fyzických osob osvobozen. Na straně zaměstnavatele je tento druh benefitu i na

Slovensku daňově uznatelný náklad, ale pouze za podmínky, že výdaj souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. (Suchá a kolektiv, 2018)

Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na kurz:

Pro modelový příklad je hrubá mzda ve výši 1 178 EUR (29 980,10 Kč) a výše příspěvku činí 118 EUR (3 003,10 Kč). Tento způsob modelového příkladu se v praxi nevyužívá. Existuje pouze možnost, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci možnost dalšího vzdělání (kurzu), kdy mu celý kurz uhradí a nedochází k žádnému zvlášť poskytování příspěvku ke mzdě. Ale pro představu, jak tento benefit ovlivňuje výši mzdy bude i tak spočtený.

Tabulka 25: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na kurz na Slovensku

	Příspěvek na kurz	Navýšení mzdy v hodnotě kurzu
Hrubá mzda	1 178 EUR	1 296 EUR
ZP zaměstnavatel 10 %	117,80 EUR	129,60 EUR
SP zaměstnavatel 25,2 %	296,84 EUR	326,58 EUR
ZP zaměstnanec 4 %	47,12 EUR	51,84 EUR
SP zaměstnanec 9,4 %	110,73 EUR	121,82 EUR
Celkové odvody	572,49 EUR	629,84 EUR
Měsíční základ daně	1 020,15 EUR	1 122,34 EUR
Měsíční nezdanitelná část základu daně (NZČD)	328,12 EUR	328, 12 EUR
Měsíční základ daně před zdaněním	692,03 EUR	794,22 EUR
Daň z příjmů 19 %	131,48 EUR	150,90 EUR
Čistá měsíční mzda	888,67 EUR	971,44 EUR
Příspěvek na kurz	118 EUR	-
Celkový příjem	1 007 EUR	971,44 EUR

Zdroj: vlastní zpracování

Z modelového příkladu v tabulce č. 25 lze usoudit, že v případě navýšení mzdy o hodnotu příspěvku, kdy si kurz zařídí zaměstnanec sám je čistá mzda nižší o 35,56 EUR (905 Kč) za měsíc a o 426,72 EUR (10 860,02 Kč) za rok. Je to z toho důvodu, že při navýšení hrubé mzdy dochází k vyšším odpočtům odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele to představuje stejný náklad ve výši 1 296 EUR (32 983,20 Kč).

4.4 Německo

Spousta obyvatel z České republiky odchází do sousední země Německa za prací z důvodu, že tam se pohybuje minimální mzda v třikrát vyšší hodnotě než u nás. (ct24.ceskatelevize.cz, citace online 2019-12-27) Tato kapitola se zaměřuje na srovnání německých benefitů oproti těm v České republice.

Ani v Německu neexistuje jednotný zákon, který by se věnoval zaměstnaneckým benefitům. Nejdůležitějším zákonem v oblasti daní je zákon o dani z příjmů – Einkommensteuergesetz (dále jen „EStG“), kde je stanoveno zdanění mezd zaměstnanců, sazby daní, výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Podstatnou rozdílností, která už byla zmíněna v první kapitole je progresivní sazba daně, která roste s růstem příjmu zaměstnance.

Podle § 8 odst. 2 EStG je v Německu považován za příjem ze zaměstnání nejen mzda, ale také i bonusy nebo benefity. Stejně jako v České republice je za příjem považován peněžní i nepeněžní příjem zaměstnance. U nepeněžního plnění v základu daně nejsou brána v potaz, dokud jejich hodnota nepřesáhne v jednom kalendářním měsíci částku 44 EUR (1 119,80 Kč).

Tabulka 26: TOP 10 nejčastěji poskytovaných benefitů v roce 2018 v Německu

Benefity	Podíl zaměstnavatelů s poskytovaným benefitem
Parkovací místo	46,11 %
Flexibilní pracovní doba	45,33 %
Používání internetu	42,33 %
Dopravní spojení na pracoviště	42,11 %
Firemní akce	38,32 %
Zaměstnanecké penzijní pojištění	32,81 %
Poskytnutí firemního mobilního telefonu	31,92 %
Home office	30,01 %
Firemní automobil pro soukromé účely	26,44 %

Zdroj: vlastní zpracování (de.statista.com, citace online 2019-12-27)

Mezi nejčastěji poskytovanými benefity se v Německu vyskytují obdobné benefity jako v České republice. Zajímavý benefit je dobré dopravní spojení do práce a používání internetu. I když se zdá, že by používání internetu pro soukromé účely, např. emailová korespondence mohla být samozřejmostí, je nutné brát zřetel na to, že člověk je stále

v zaměstnání a své věci by měl řešit doma, tudíž by neměl internet pro své soukromé věci využívat. Je to umožněno pouze v případě, že má povolení od zaměstnavatele toto využívat, a proto je to zařazeno mezi benefity. Naopak benefit, který je v Česku velmi vyžadovaný, a to konkrétně stravenky, tak ty v Německu takový úspěch nemají, protože se v Německu více vyskytují podnikové jídelny na pracovišti. (de.statista.com, citace online 2019-12-27)

Jedním z nejvíce rozdílných prvků mezi zeměmi je to, že v Německu existují daňové třídy (Lohnsteuerklassen) dle § 38b Lohnsteuerklassen, Zahl der Kinderfreibeträge EStG. Proto při výpočtu daně ze mzdy se musí posoudit, do jaké třídy poplatník patří.

Přehled jednotlivých daňových tříd v Německu:

- daňová třída I: svobodní zaměstnanci nebo kteří jsou ovdovělí, rozvedení či ženatí, ale žijí trvale odděleně a nespádají do daňové třídy III nebo IV,
- daňová třída II: zahrnuje zaměstnance z I. daňové třídy, kteří mají minimálně jednu vyživovací povinnost k dítěti a zohledňuje se u nich příspěvek pro samoživitele,
- daňová třída III: ženatí zaměstnanci, pokud je zaměstnán jen jeden z manželů nebo spadá jeden z manželů do daňové třídy V,
- daňová třída IV: ženatí zaměstnanci a jsou povinni platit daň z příjmu a nežijí v trvale oddělené domácnosti,
- daňová třída V: ženatí zaměstnanci, kdy jeden z manželů se rozhodl pro zařazení do III třídy na žádost obou manželů
- daňová třída VI: zaměstnanci, kteří současně se svou další kartou pro daň ze mzdy obdrželi mzdu za práci od více zaměstnavatelů. Daní se především vedlejší příjmy. (§ 38b Lohnsteuerklassen Zahl der Kinderfreibeträge EStG)

Pro modelové příklady bylo vycházeno z předpokladu, že zaměstnanec spadá do daňové třídy I, kdy je zaměstnanec svobodný. Daná třída představuje nejvyšší zdanění a jsou tam tedy nejvyšší srážky.

4.4.1 Poskytnutí stravenek zaměstnancům

Při poskytování jídla existují tři referenční hodnoty, které vycházejí z vývoje spotřebitelských cen a každoročně jsou vydávány Ministerstvem práce a sociální věci v Německu. Pro snídani je to ve výši 1,77 EUR (45,05 Kč) a pro oběd s večeří je shodná částka 3,30 EUR (83,99 Kč). Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytnout

stravenku v minimální hodnotě 3,30 EUR, kdy je tato hodnota brána jako zdanitelný příjem zaměstnance. Jistým daňovým řešením je, že zaměstnavatel podle § 40 odst. 2 bodu 1 EStG převezme paušální zdanění ve výši 25 % a zaměstnanci tudíž nemusí platit daně a ani odvody na sociální zabezpečení.

Stravenka může být poskytnuta i ve vyšší hodnotě, než je stanovené minimum 3,30 EUR, ale maximální zvýšení je o 3,10 EUR (78,90 Kč), to tedy dělá 6,40 EUR (162,88 Kč). Tato částka je na straně zaměstnance osvobozená od daně z příjmů a na straně zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad do výše 6,40 EUR za jednu stravenku. (edenred.de, citace online 2019-12-20) V Německu je od daně osvobozeno jen 48 % z maximální hodnoty stravenky, ale pouze, že je zaměstnanci poskytována stravenka v maximální výši 6,40 EUR.

Modelový příklad na poskytnutí stravenek:

V modelovém příkladu je stanovena mzda ve výši 3 000 EUR (76 350 Kč) a výše příspěvku ve stravenkách je 16 stravenek v hodnotě 6,40 EUR / za 1 kus (162,88 Kč). Následující modelový příklad bude porovnán ve dvou variantách. První varianta bude hrubá mzda s poskytnutím příspěvku na stravování ve formě stravenek a v druhé variantě bude navýšena hrubá mzda o hodnotu poskytnutých stravenek, tedy v tomto příkladu o 102 EUR (2 595,90 Kč).

Tabulka 27: Modelový příklad na poskytnutí stravenek v Německu

	Příspěvek ve formě stravenek	Navýšení mzdy v hodnotě stravenek
Hrubá mzda (Bruttogehalt)	3 000 EUR	3 102 EUR
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 7,75 % (Krankenversicherung)	232,50 EUR	240,41 EUR
Důchodové pojištění hrazené zaměstnancem 9,30 % (Rentenversicherung)	279 EUR	288,49 EUR
Pojištění v nezaměstnanosti hrazené zaměstnancem 2,5 % (Arbeitslosenversicherung)	37,50 EUR	38,78 EUR
Pojištění pro případ dlouhodobé péče hrazené zaměstnancem 1,65 % (Pflegeversicherung)	53,25 EUR	55,06 EUR
Daň z příjmu (Lohnsteuer)	416,58 EUR	442,75 EUR
Solidární daň (Solidaritätszuschlag)	22,91 EUR	24,35 EUR
Příspěvek ve formě stravenek	102 EUR	-
Čistá mzda (Nettoverdienst)	2 060,26 EUR	2 012,16 EUR
Rozdíl za měsíc	48,10 EUR	
Rozdíl za rok	577,20 EUR	

Zdroj: vlastní zpracování

Z modelového příkladu v tabulce č. 27 vychází, že vyšší příjem je v případě, kdy bude příspěvek poskytnutý formou stravenek. Oproti navýšení mzdy v hodnotě stravenek je rozdíl mezi navýšením mzdy a poskytnutím stravenek ve výši 48,10 EUR (1 224,15 Kč) u jednoho zaměstnance. Tento benefit je výhodnější pro zaměstnance, protože jeho mzda je vyšší. Zatímco pro zaměstnavatele představuje stejný náklad ve výši 3 102 EUR (78 945,90 Kč).

4.4.2 Používání služebního automobilu k soukromým účelům

Poskytování služebního automobilu svým zaměstnancům v Německu bývá samozřejmostí, protože Německo patří mezi přední výrobce kvalitních automobilů. Využívání služebního automobilu pro soukromé účely je nepeněžní příjem, který podléhá u zaměstnance dani z příjmu. Při stanovení hodnoty benefitu se vychází ze dvou metod: metoda jednoho procenta nebo metoda knihy jízd.

Podle § 6 odst. 1 bodu 4 věty 2 EStG může metoda jednoho procenta být použita v případě, kdy užití automobilu pro služební účely činilo minimálně 50 % za zdaňovací období. Pokud je převaha využití pro soukromé účely, musí být uplatněna metoda knihy jízd. Při stanovení metody jednoho procenta se výše příjmu zaměstnance vypočte tak, že se vezme 1 % z katalogové ceny automobilu za každý měsíc, kdy se vozidlo používalo i k soukromým účelům. Podle § 8 odst. 2 EStG je ještě připočteno tzv. kilometrovné 0,03 % z katalogové ceny automobilu za každý kilometr při cestě mezi zaměstnancovým bydlištěm a místem pracoviště.

Metoda knihy jízd musí být podle § 6 odst. 1 bodu 4 EStG vedena poplatníkem, který musí do knihy jízd zaznamenávat kolik kilometrů ročně ujel a jaké byly celkové roční náklady na vozidlo. Dále musí z celkových jízd uvést podíl kilometrů, které byly vynaložené na soukromé účely. Z toho tedy vyplývá, že se zaměstnanec podílí na opravách a údržbě automobilu.

Modelový příklad na poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely

Zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatel může využívat služební automobil i pro soukromé účely. Bude uplatněna metoda 1 % z katalogové ceny automobilu. A nebude se brát v potaz tzv. kilometrovné ve výši 0,03 %, protože v České republice a ani na Slovensku také není. Při pořízení automobilu byla jeho cena 20 000 EUR (509 000 Kč). V následujícím příkladu bude spočtena varianta výše mzdy, kdy zaměstnanec nevyužívá automobil a kdy naopak automobil využívá i pro soukromé účely.

Tabulka 28: Modelový příklad na použití automobilu k soukromým účelům v Německu

	Bez užívání automobilu	S užíváním automobilu
Hrubá mzda (Bruttogehalt)	3 000 EUR	3 000 EUR
1 % z katalogové ceny automobilu		200 EUR
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 7,75 % (Krankenversicherung)	232,50 EUR	248 EUR
Důchodové pojištění hrazené zaměstnancem 9,30 % (Rentenversicherung)	279 EUR	297,60 EUR
Pojištění v nezaměstnanosti hrazené zaměstnancem 2,5 % (Arbeitslosenversicherung)	36 EUR	38,40 EUR
Pojištění pro případ dlouhodobé péče hrazené zaměstnancem 1,65 % (Pflegeversicherung)	53,25 EUR	56,80 EUR
Daň z příjmu (Lohnsteuer)	406,08 EUR	457 EUR
Solidární daň (Solidaritätszuschlag)	22,33 EUR	25,13 EUR
Čistá mzda (Nettoverdienst)	2 014,84 EUR	2 077,07 EUR
Rozdíl za měsíc	62,23 EUR	
Rozdíl za rok	746,76 EUR	

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 28 vychází, že v případě používání služebního automobilu zaměstnancem i pro soukromé účely bude jeho mzda ve výši 2 077,07 EUR (52 861,43 Kč). To je více o 62,23 EUR (1 583,75 Kč) za jeden měsíc, než kdyby zaměstnanec automobil nevyužíval. Z toho tedy vyplývá, že je pro zaměstnance výhodnější, když bude moci automobil využívat i pro soukromé účely, protože dojde ke zvyšování jeho částky k výplatě. Kdyby si musel pořídit svůj vlastní automobil, bude to pro něj finančně náročnější. Ale na druhou stranu, při ukončení pracovního poměru se současným zaměstnavatelem nemusí

v nadcházejících měsících, kdy bude bez práce, než si nějakou jinou najde, mít jiný automobil k dispozici.

4.4.3 Penzijní připojištění

Podle nové reformy zákona o penzijním připojištění od 1. ledna 2018 mají němečtí zaměstnanci nárok převést část své mzdy na příspěvek do penzijního pojištění. Tyto příspěvky jsou odečteny od hrubé mzdy a nepodléhají tak zdanění a ani odvodům na sociální zabezpečení. Od 1. ledna 2019 musí zaměstnavatelé přispět alespoň 15 % z příspěvku zaměstnance jako příplatek k příspěvku, pokud zaměstnavatel ušetřil podle § 1a odst. 1a BetrAVG (Betriebsrentenstärkungsgesetz) na odvodu na sociální zabezpečení.

Přispívat mohou zaměstnavatelé svým zaměstnancům i vyšším příspěvkem, než je ten povinný. Na straně zaměstnance je příspěvek podle § 3 odst. 63 EStG osvobozen od daně z příjmů, pokud příspěvky v kalendářním roce nepřesáhnou 8 % příjmového prahu v obecném důchodovém pojištění, který je v roce 2019 ve výši 80 400 EUR (2 046 180 Kč) v západním Německu a 73 800 EUR (1 878 210 Kč) ve východním Německu. Výše maximálního příspěvku pro osvobození od daně je pro západní Německo 536 EUR (13 641,20 Kč) a pro východní Německo 492 EUR (12 521,40 Kč). Podle § 4c EStG jsou příspěvky do zaměstnaneckých penzijních fondů na straně zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.

Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění:

Zaměstnanec má hrubou mzdu 3 000 EUR. V následujícím příkladu budou zpracovány dvě varianty. První varianta bude s poskytnutím příspěvku a v druhé variantě bude zahrnutý příspěvek v podobě navýšení mzdy o hodnotu poskytnutého příspěvku. Poskytnutý příspěvek na penzijní připojištění je ve výši 40 EUR (1 018 Kč).

Tabulka 29: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění v Německu

	Mzda včetně poskytnutí příspěvku na připojištění	Navýšení mzdy o hodnotu příspěvku na připojištění
Hrubá mzda (Bruttogehalt)	3 000 EUR	3 040 EUR
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 7,75 % (Krankenversicherung)	232,50 EUR	235,60 EUR
Důchodové pojištění hrazené zaměstnancem 9,30 % (Rentenversicherung)	279 EUR	282,72 EUR
Pojištění v nezaměstnanosti hrazené zaměstnancem 2,5 % (Arbeitslosenversicherung)	36 EUR	36,48 EUR
Pojištění pro případ dlouhodobé péče hrazené zaměstnancem 1,65 % (Pflegeversicherung)	53,25 EUR	53,96 EUR
Daň z příjmu (Lohnsteuer)	406,08 EUR	416,16 EUR
Solidární daň (Solidaritätzuschlag)	22,33 EUR	22,88 EUR
Příspěvek na penzijní připojištění	40 EUR	-
Čistá mzda (Nettoverdienst)	2 010,84 EUR	1 992,20 EUR

Zdroj: vlastní zpracování

Z modelového příkladu v tabulce č. 29 vyplývá, že pro zaměstnavatele představují obě varianty stejnou výši nákladů, a to 3 040 EUR (77 368 Kč). Naopak pro zaměstnance je výhodnější varianta, kdy mu bude poskytnutý příspěvek, protože se z daného poskytnutého příspěvku nepočítají odvody a jeho mzda je pak 2 010,84 EUR (51 175,88 Kč), to je o 18,64 EUR (474,39 Kč) za měsíc více, než kdyby došlo k navýšení hrubé mzdy o hodnotu poskytnutého příspěvku.

4.4.4 Firemní mobilní telefon pro soukromé účely

Podle § 3 odst. 45 EStG je poskytnutí firemního mobilního telefonu pro soukromé účely příjmem, který je osvobozený od daně z příjmů. Přitom nezáleží na tom, do jaké míry je telefon využíván pro soukromé účely a do jaké míry pro pracovní záležitosti. Je jen

podstatné, aby byl v majetku zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance. Zaměstnavatel v Německu si může za daňově uznatelné náklady považovat pouze ty, které souvisí s podnikatelskou činností. Proto náklady na telefon musí být kráceny podle poměru využití na soukromé a zvláště pracovní účely. Rozdíl oproti České republice je v tom, že není podstatné striktní doložení poměru. Nejčastěji používaným podílem pro služební využití je v rozmezí 50–70 %. (steuertipps.de, citace online 2019-12-20)

Modelový příklad na poskytnutí mobilního telefonu pro soukromé účely:

V modelovém příkladu je hrubá mzda stanovena ve výši 3 000 EUR (76 350 Kč). Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je taková, že náklady za mobilní telefon si rozdělí v poměru 60 % zaměstnavatel a 40 % si hradí zaměstnanec.

Tabulka 30: Modelový příklad na poskytnutí mobilního telefonu pro soukromé účely v Německu

	Mzda včetně poskytnutí příspěvku na telefon	Navýšení mzdy o hodnotu příspěvku na telefon
Hrubá mzda (Bruttogehalt)	3 000 EUR	3 020 EUR
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 7,75 % (Krankenversicherung)	232,50 EUR	234,05 EUR
Důchodové pojištění hrazené zaměstnancem 9,30 % (Rentenversicherung)	279 EUR	280,86 EUR
Pojištění v nezaměstnanosti hrazené zaměstnancem 2,5 % (Arbeitslosenversicherung)	37,50 EUR	37,75 EUR
Pojištění pro případ dlouhodobé péče hrazené zaměstnancem 1,65 % (Pflegeversicherung)	53,25 EUR	53,61 EUR
Daň z příjmu (Lohnsteuer)	416,58 EUR	421,75 EUR
Solidární daň (Solidaritätszuschlag)	22,91 EUR	23,19 EUR
Příspěvek na telefon	20 EUR	-
Čistá mzda (Nettoverdienst)	1 978,26 EUR	1 968,79 EUR

Zdroj: vlastní zpracování

Při poměru 60:40 vychází, že zaměstnanec má ve mzdě příspěvek na mobilní telefon ve výši 20 EUR (509 Kč). V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na mobilní telefon bude jeho výše čisté mzdy v hodnotě 1 978,26 EUR (50 347 Kč). Pokud bude mzda navýšena o hodnotu poskytnutého příspěvku, tedy o 20 EUR (509 Kč), celkový rozdíl oproti mzdě, kde je poskytnutý příspěvek zahrnutý v hrubé mzdě bude dělat 9,47 EUR (241 Kč). Je to z důvodu, že u navýšení mzdy o příspěvek se odečítají jednotlivá pojištění, zatímco o příspěvku samotného tyto odpočty nejsou, pouze je příspěvek připočten k částce k výplatě.

4.4.5 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání, mezi které patří školení nebo zvyšování kvalifikace se považuje na straně zaměstnance za příjem, který je osvobozen od zdanění za podmínky, kdy se jedná o školení, které souvisí s výkonem činnosti zaměstnance a náklady jsou hrazené zaměstnavatelem. Zmíněné náklady musí být v podobě nepeněžitého plnění, jinak by se jednalo o peněžní příjem podléhající dani z příjmů a odvodům na sociální zabezpečení.

Existuje jistá podmínka pro osvobození od daně z příjmů fyzických osob a to taková, že školení musí probíhat během celé nebo části pracovní doby. V případě nedodržení této podmínky, se bude jednat o plnění, které je daňově účinné u zaměstnance. V dnešní rozvinuté době, je podstatné umět mluvit cizím jazykem a spousta firem to velice vyžadují, proto náklady na výuku cizích jazyků souvisejí s pracovní činností zaměstnance.

Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na kurz

Zaměstnanci byla poskytnuta mzda v hodnotě 3 000 EUR. Navíc dostal možnost získat příspěvek na kurz v hodnotě 44 EUR (1 119,80 Kč). V příkladu bude spočtena mzda s poskytnutím příspěvku a navýšení mzdy o hodnotu poskytovaného příspěvku. Tento modelový příklad je pouze fiktivní, protože ve skutečnosti, jak už bylo zmiňováno u předchozích pozorovaných zemích nedochází k tomu, že by zaměstnavatel poskytl svému zaměstnanci finanční prostředky, aby si došel sám na nějaký kurz. Tento způsob benefitu je pouze poskytováno v rámci společnosti a v rámci pracovní doby zaměstnanců.

Tabulka 31: Modelový příklad na poskytnutí příspěvku na kurz v Německu

	Mzdy včetně poskytnutí příspěvku na kurz	Navýšení mzdy o hodnotu příspěvku na kurz
Hrubá mzda (Bruttogehalt)	3 000 EUR	3 044 EUR
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 7,75 % (Krankenversicherung)	232,50 EUR	235,91 EUR
Důchodové pojištění hrazené zaměstnancem 9,30 % (Rentenversicherung)	279 EUR	283,09 EUR
Pojištění v nezaměstnanosti hrazené zaměstnancem 2,5 % (Arbeitslosenversicherung)	36 EUR	36,53 EUR
Pojištění pro případ dlouhodobé péče hrazené zaměstnancem 1,65 % (Pflegeversicherung)	53,25 EUR	54,03 EUR
Daň z příjmu (Lohnsteuer)	406,08 EUR	417,16 EUR
Solidární daň (Solidaritätszuschlag)	22,33 EUR	22,94 EUR
Příspěvek na kurz	44 EUR	-
Čistá mzda (Nettoverdienst)	1 970,84 EUR + příspěvek	1 994,34 EUR

Zdroj: vlastní zpracování

U toho benefitu je opět možno posuzovat pouze z pohledu zaměstnavatele, protože ve skutečnosti zaměstnanec tyto peníze nedostane, ale pouze čerpá výhodu, kdy má možnost rozvíjet svoje dosavadní znalosti. Pro zaměstnavatele se jedná u obou variant o stejný náklad ve výši 3 044 EUR (77 469,80 Kč). Při navýšení mzdy bude čistá mzda zaměstnance k výplatě vyšší, a to ve výši 1 994,34 EUR (50 755,95 EUR).

5 Výsledky a diskuse

V této kapitole je porovnáno ovlivnění mzdy nejčastěji poskytovanými benefity v České republice se Slovenskem a Německem. Německo mezi pozorovanými zeměmi dominuje ve výši minimální mzdy, kdy dosahuje až trojnásobek její výše ve srovnání s Českem a Slovenskem.

Stravenky

Zaměstnavatelé mají povinnost poskytnout svým zaměstnancům stravenky nebo stravování na pracovišti případně v jejich blízkosti. Pro zaměstnavatele je tak nejjednodušší způsob poskytnout svým zaměstnancům stravenky, které patří mezi jedny z nejčastěji poskytovaných benefitů. Nejsou upraveny zákonem a závisí pouze na samotném zaměstnavateli pro jakou hodnotu stravenky se rozhodne svým zaměstnancům poskytovat.

- Česká republika

V České republice jsou stravenky výhodné jak pro stranu zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Pokud bude zaměstnavatel poskytovat stravenky, dojde tak k navýšení mzdy zaměstnanec, který získá vyšší částku k výplatě. Pro zaměstnavatele to představuje, že jeho celkové náklady na jednoho zaměstnavatele budou nižší a dojde k jeho úspoře finančních prostředků. Pro zaměstnance je tento benefit ve formě stravenek výhodnější, protože pokud dojde k navýšení mzdy o hodnotu poskytovaných stravenek, jeho čistá mzda bude nižší a náklady zaměstnavatele naopak vyšší.

- Slovensko

Stravenky na Slovensku představují výhodu pouze pro zaměstnance, protože u něj dojde k navýšení částky k výplatě, zatímco u zaměstnavatele se jedná o stejný náklad, ve stejné výši. V případě navýšení hrubé mzdy o hodnotu stravenek dojde k nižší čisté mzdě než při poskytnutí benefitu.

- Německo

V Německu je to u benefitu stravenek stejné jako na Slovensku. Pro zaměstnance jde o výhodu ve vyšší částce k výplatě, ale u zaměstnavatele to představuje stejně vysoký finanční náklad. Při druhé variantě, kdy se zaměstnanci zvýší hrubá mzda o hodnotu stravenky představuje pro zaměstnance nižší částku k výplatě.

Služební automobil k soukromým účelům

Možnost poskytnout svým zaměstnancům služební automobil i pro soukromé účely je ve sledovaných zemích zejména v prvním roce zúčtování značně podobný a pro všechny zaměstnance v daných zemích představuje výhodný benefit, který jim umožní automobil využívat i pro soukromé účely a oni si tak nemusí pořizovat vlastní automobil, který je finančně dost náročný. Sice automobil nemají napořád, ale pro sociálně slabší osoby to určitá výhoda je.

- Česká republika

Při poskytnutí služebního automobilu se vypočítá metoda 1 % ze vstupní ceny používaného automobilu. Tato částka je pak zaměstnanci připočtena ke hrubé mzdě, z které dochází k vyšším odvodům na zdravotní a sociální pojištění, ale zároveň dochází k vyšší vyplacené mzdě, než kdyby tento benefit možnost využívat služební automobil i pro soukromé účely neměl. Pro zaměstnavatele tento poskytnutý benefit představuje vyšší náklady.

- Slovensko

Na Slovensku je u tohoto benefitu rozdíl, protože se přihlíží na stáří vozidla, kdy v prvním roce je stejná metoda 1 % ze vstupní ceny automobilu jako v ČR. Ale v dalších dochází ještě každoročně ke snížení o 12,5 %. Ve výsledné mzdě dostane zaměstnanec více, než kdyby tento benefit nedostával. Naopak pro zaměstnavatele to výhoda není, protože má vyšší náklady, ale ve srovnání s ČR a Německem dochází v dalších letech počítání ke snižování nákladu z důvodu snižování procentní sazby, a to představuje výhodu oproti sledovaným zemím.

- Německo

I v Německu je metoda 1 % z katalogové ceny automobilu, kterou byla použita pro srovnání tohoto benefitu. Kromě této metody ještě existuje metoda knihy jízd vedena poplatníkem. Tento benefit představuje opět výhodu pro zaměstnance, který má díky možnosti používat služební automobil i k soukromým účelům vyšší výplatu. Naopak pro zaměstnavatele to znamená, že jeho náklady u zaměstnance budou vyšší.

Penzijní připojištění

U tohoto benefitu dochází k rozdílnému způsobu poskytování. Buď může zaměstnavatel poskytnout příspěvek ve formě benefitu, kdy ve skutečnosti žádné peníze navíc nedostane, ale odvádí je na speciální účet, na který si zaměstnanec nemůže po určitou

dobu sáhnout nebo může navýšit mzdu o hodnotu poskytovaného příspěvku a příspěvek na penzijní připojištění si zaměstnanec odvádí sám a má tak možnost získat navíc státní podporu ke spořené částce.

- Česká republika

Všeobecně je pro zaměstnance výhodnější, když benefit získá, protože bude mít vyšší mzdu. Pro zaměstnavatele jde o finanční úsporu, kdy dochází k nižším vynaloženým nákladům než při navýšení mzdy.

- Slovensko

Naopak na Slovensku jde o rozdíl při výpočtu poskytnutí benefitu na penzijní připojištění. Protože tento benefit na rozdíl v ostatních zemích vstupuje do základu daně při výpočtu mzdy. Tím, že dojde k navýšení hrubé mzdy, tak to pro zaměstnavatele znamená vyšší náklady, než kdyby příspěvek neposkytoval a pro zaměstnance to představuje vyšší mzdu.

- Německo

Pro německé zaměstnavatele se jedná u tohoto benefitu o shodnou výši nákladu při poskytnutí benefitu, a i při navýšení hrubé mzdy. Zatímco pro zaměstnance se u získání benefitu jedná o vyšší příjem v měsíční mzdě.

Firemní mobilní telefon pro soukromé účely

Na benefit používat firemní mobil i pro soukromé účely je nahlíženo různými způsoby. Záleží, na čem se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne. Může se jednat buď o celé uhrazení tarifu nebo stanovení poměru úhrady mezi dvěma stranami.

- Česká republika

Možnost využívat telefon i pro soukromé účely se v případě poměru 60:40 (zaměstnavatel:zaměstnanec) projeví tak, že dojde u zaměstnavatele k vyšším nákladům. U zaměstnance se jedná o vyšší mzdu, a navíc využívá telefon i pro své osobní potřeby.

- Slovensko

Obdobně tomu je tak i na Slovensku, kdy tento poskytnutý benefit představuje pro zaměstnance vyšší příjem a pro zaměstnavatele vyšší náklady.

- Německo

Pokud je porovnána možnost poskytnutí příspěvku na mobilní telefon anebo navýšení mzdy o hodnotu poskytovaného příspěvku, tak se jedná v Německu pro zaměstnavatele o náklad ve stejné výši a pro zaměstnance je výhodnější varianta, kdy mu

bude poskytnutý příspěvek ve formě benefitu. Kromě vyšší mzdy má možnost ještě využívat firemní mobilní telefon pro své osobní hovory a nemusí si tak zajišťovat jiný tarif.

Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců představuje pro zaměstnavatele jeden z nejpodstatnějších odborností. Protože každý zaměstnavatel chce mít zkušené zaměstnance s vysokými dovednostmi. Je tedy nutné jim umožnit navštěvovat různé kurzy na dozdělávání se nebo rekvalifikaci. Ve skutečnosti při poskytnutí tohoto benefitu nedojde k žádnému peněžnímu příspěvku, který by zaměstnanec získal a mohl si s tím naložit, jak by chtěl, jako je tomu např. u stravenek. Funguje to tak, že firmě (zaměstnavateli) přijde faktura, kterou zaplatí a zaměstnanec má tak možnost se zúčastnit daného kurzu. Proto srovnání tohoto benefitu mezi zeměmi je jen z pohledu zaměstnavatele.

- Česká republika

V České republice zaměstnavatel při poskytnutí benefitu ušetří finanční prostředky, protože nedojde k navýšení mzdy, z které pak plynou i vyšší odvody a pro zaměstnavatele tak vyšší náklady.

- Slovensko

U slovenského zaměstnavatele se jedná v případě poskytnutí příspěvku na kurz nebo navýšení mzdy o stejný provozní náklad.

- Německo

A stejně tomu jako na Slovensku je i v Německu, kdy benefit nebo navýšení hrubé mzdy je na straně zaměstnavatele stejný náklad.

Modelové porovnání mezi skladovanými zeměmi je z důvodu rozsahu diplomové práce zjednodušeno, protože se musí brát v potaz, že se mezi nimi vyskytují rozdíly, a to ve výši odvodů na sociální a zdravotní pojištění, tak dále i způsobu výpočtu čisté mzdy. Zatímco v České republice se počítá se superhrubou mzdou, na Slovensku a Německu nikoli. Právě zákonné sociální a zdravotní pojištění v ČR se projeví jako úspora daňově výhodných benefitů pro zaměstnavatele České republiky.

6 Závěr

Tato diplomová práce se věnovala tématu vyhodnocení vlivu mzdových benefitů na výši čisté mzdy zaměstnanců ČR v komparaci vybraných států EU. Vybranými státy bylo Slovensko a Německo. V průběhu práce bylo na základě nastudované odborné literatury charakterizována základní východiska a pojmy nezbytné u daného tématu. Ve vlastní práci byly vybrány nejčastěji poskytované benefity v daných zemích, které byly charakterizovány na základě příslušných zákonů v dané zemi a proveden modelový výpočet, jak jednotlivé benefity ovlivňují mzdy. U každého výpočtu byl proveden rozbor možných variant.

V poslední části byly vyhodnoceny sledované benefity ve všech třech sledovaných zemích a zdůvodněno, která varianta je lepší pro zaměstnance z hlediska výše čisté mzdy, a která pro zaměstnavatele z pohledu celkových nákladů. Při výpočtu modelových příkladů a jejich porovnání mezi zeměmi se došlo k závěru, že se vyskytují rozdíly ve výši čisté mzdy k výplatě. Je to z toho důvodu, že zatímco v České republice je jednotná daň u fyzických osob a používá se superhrubá mzda při výpočtu čisté mzdy, tak na Slovensku je naopak progresivní způsob stanovení nezdanitelné částky základu daně a v Německu je podobně progresivní způsob zdanění.

V České republice se úspora projeví kromě u zaměstnance i u zaměstnavatele, zatímco na Slovensku a v Německu je většina benefitů výhodná pouze u zaměstnance. U zaměstnavatelů pak dochází u některých poskytovaných benefitů k daňově uznatelným nákladům, které si mohou uplatnit v ročním zúčtování.

Na základě provedených modelových výpočtů a následné komparace výsledků ve sledovaných zemích je možno konstatovat, že pouze v ČR existuje možnost poskytovat daňově výhodné benefity jako úsporu celkových osobních nákladů pro zaměstnavatele. U ostatních sledovaných zemích je pro firmy hodnota benefitů shodná s hodnotou navýšené mzdy. Pro zaměstnance jsou ale vybrané benefity ve všech zemích výhodnější v porovnání s navýšením základní mzdy.

Na základě provedené analýzy a modelových výpočtů je možné konstatovat, že nastavení daňové výhodnosti vybraných benefitů v ČR umožňuje zaměstnavatelům vynakládat nižší výdaje na zaměstnance při zachování motivačního vlivu při odměňování zaměstnanců.

7 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroj

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BULLA, Miroslav. *Pomocník mzdové účetní: k ...* Český Těšín: Poradce, 2007. ISBN isbn:978-80-7365-414-6.

FEJFAROVÁ, Martina a Marie HORALÍKOVÁ. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2018. ISBN 978-80-213-2842-6.

KLÍNSKÝ, Petr a Otto MÜNCH. *Ekonomika: pro ekonomická lycea a ostatní střední školy*. Praha: Fortuna, 2006. ISBN 80-7168-941-6.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-136-9.

KUDRHALT SUCHÁ, Barbora, Michal VRAJÍK a Tomáš ČERMÁK. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-514-7.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

PELECH, Petr, Milan LOŠŤÁK a Iva RINDOVÁ. *Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti za rok ...* Olomouc: ANAG, 2019. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-243-4.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-008-9.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní ...* Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-189-5.

Zákonné předpisy

Česká republika

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Slovensko

Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce

Zákon č. 595/2003 Z. z. , Zákon o dani z příjmov

Německo

Einkommensteuergesetz (EStG). Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/EStG.pdf> (německý zákon o dani z příjmů)

Betriebsrentengesetz (BetrAVG) Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/betravg/BetrAVG.pdf> (německý zákon o penzijním pojištění společností)

Internetové zdroje

Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn [online]. Copyright © [cit. 10.08.2019] Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-v-nemecku/>

Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn [online]. Copyright © [cit. 15.08.2019] Dostupné z: <https://www.finance.cz/520694-cr-vs-sr-dane/>

Home - Eurostat. European Commission | Choose your language | Choisir une langue | Wählen Sie eine Sprache [online]. Copyright © European Union, 2014 [cit. 27.12.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/home?>

Kurzy devizového trhu - Česká národní banka. [online]. Copyright © ČNB 2020 [cit. 17.12.2019]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/index.html?date=17.12.2019>

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. [online]. Copyright © [cit. 27.12.2019]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/>

Nezdaniteľné časti základu dane v roku 2019 | Podnikajte.sk. Podnikajte.sk - jednotka v informáciách pre podnikateľov a živnostníkov [online]. Copyright © [cit. 27.12.2019]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/nezdanitelne-casti-zakladu-dane-2019>

Penzijní připojištění [online]. Copyright © [cit. 27.12.2019]. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisti>

Průvodce - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright © [cit. 27.12.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz>

Předpis upravující používání mobilních telefonů [online]. Copyright © [cit. 27.12.2019] Dostupné z: <https://www.du.cz/33/vnitni-predpis-zamestnavatele-upravujici-pouzivani-mobilnich-telefonu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Eu2czycG0yCzQwHiy8aoMnmUIs6kFfk75Q/?query=mobiln%ED%20telefon%20pro%20soukrom%ED%20FA%E8ely&serp=1>

Průvodce zaměstnaneckými benefity | AZ data - účetnictví, daně, mzdy. AZ data účetnictví s.r.o. | účetní kancelář v Praze na Žižkově [online]. Copyright © 2015. AZ [cit. 01.09.2019]. Dostupné z: <https://www.az-data.cz/clanky/pruvodce-zamestnaneckymi-benefity>

Redirecting to <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/539446/umfrage/von-arbeitnehmern-nachgefragte-und-von-arbeitgebern-angebotene-benefits/>. • Statista - das Statistik-Portal: Statistiken, Marktdaten & Studien [online]. Copyright © [cit. 27.12.2019] Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/539446/umfrage/von-arbeitgebern-angebotene-benefits/>

Soukromé využívání firemního mobilu a počítače z daňového pohledu [online]. Copyright © [cit. 28.11.2019] Dostupné z: <https://www.du.cz/33/soukrome-vyuzivani-firemniho-mobilu-a-pocitace-z-danoveho-pohledu>

Steuertipps: Steuersoftware + Tipps zur Steuererklärung 2019 + 2020 [online]. Copyright © [cit. 20.12.2019] Dostupné z: <https://www.steuertipps.de/selbstaending-freiberugler/betriebsausgaben/selbstaendige-wie-werden-smartphones-steuerlich-bahandelt-1>

URBAN, Jan. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. Mzdy & personalistika v praxi [online]. 2005, Copyright © [cit. 27.12.2019]. Dostupné z: <http://www.ucetni-kavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

Verpflegungszuschuss | Edenred. Edenred: Marktführer für Sachbezugslösungen | Edenred [online]. Copyright © [cit. 20.12.2019] Dostupné z: <https://www.edenred.de/verpflegungszuschuss/>

Za prací dojíždí do ciziny přes 56 tisíc Čechů. Nejvíce do Německa, míří ale i do Británie — ČT24 — Česká televize. ČT24 — Nejdůvěryhodnější zpravodajský web v ČR — Česká televize [online]. Copyright © [cit. 27.12.2019]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2912609-za-praci-dojizdi-do-ciziny-pres-56-tisic-cechu-nejvic-do-nemecka-miri-ale-i-do>

Zaměstnancom na Slovensku sa zlepšuje pracovné podmienky [online]. Copyright © [cit. 27.12.2019] Dostupné z: <http://firma.profesia.sk/zamestnancom-na-slovensku-sa-zlepsuje-pracovne-podminky-firmy-investuji-stale-viac/>

Změna stravného na Slovensku [online]. Copyright © [cit. 27.12.2019] Dostupné z: <http://www.e-cons.cz/post/zmena-stravneho-na-slovensku-od-1-7-2019>