



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

APLIKACE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ NA ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

APPLICATION OF EMPLOYEE BENEFITS TO LIFE INSURANCE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

ANEŽKA MIČKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

JUDR. ING. JAN KOPŘIVA, PH.D.

BRNO 2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Mičková Anežka

Účetnictví a daně (6202R049)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Aplikace zaměstnaneckých benefitů na životní pojištění

v anglickém jazyce:

Application of Employee Benefits to Life Insurance

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce

Analýza současného stavu

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

KŘEMEN, Bedřich. 100 legálních daňových triků 2014. Praha: ESAP, 2014. ISBN 978-80-260-4889-3.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.

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

MARKOVÁ, Hana. Daňové zákony 2013: Úplná znění platná k 1. 1. 2013. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4643-2.

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. ISBN 978-80-87212-66-0.

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Ing. Jan Kopřiva, Ph.D.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2014/2015.

L.S.

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.
Ředitel ústavu

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Děkan fakulty

V Brně, dne 28.2.2015

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckým benefitem aplikovaným na životní pojištění. Konkrétně řeší vliv využití příspěvku na výši hrubé mzdy a následně na dávky vyplácené ze sociálního pojištění. Obsahuje shrnutí aktuálních zaměstnaneckých benefitů a návrhy na aplikaci příspěvku na životní pojištění.

Abstract

Bachelor thesis deals with employee benefit applied to life insurance. It shows impact of employee benefit on the gross wage and consequently on the social insurance benefits. It incorporates summary of current employee benefits and proposals on allowance to life insurance.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, příspěvek, sociální pojištění, životní pojištění.

Key words

Employee benefits, employee, employer, benefit, social insurance, life insurance.

Bibliografické citace

MIČKOVÁ, A. *Aplikace zaměstnaneckých benefitů na životní pojištění*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2015. 80 s. Vedoucí bakalářské práce JUDr. Ing. Jan Kopřiva, Ph.D. .

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně.

Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne

Podpis

Poděkování

Děkuji všem, kteří mi pomáhali při zpracování bakalářské práce, za podporu a cenné rady při jejím vzniku. Zejména děkuji svému vedoucímu bakalářské práce, panu JUDr. Ing. Janu Kopřivovi, Ph.D., za jeho rady a připomínky.

Obsah

Úvod.....	- 10 -
1 Teoretická východiska	- 12 -
1.1 Poskytování benefitů podle právních předpisů	- 14 -
1.1.1 Zákoník práce.....	- 14 -
1.1.2 Zákon o daních z příjmu	- 18 -
1.1.3 Zdravotní a sociální pojištění	- 19 -
1.2 Vývoj mezd v České republice	- 21 -
1.3 Finanční příspěvky a jejich rozdíly	- 23 -
1.4 Příspěvek na životní pojištění	- 27 -
1.4.1 Před změnou zákona k 1. 1. 2015.....	- 27 -
1.4.2 Po změně zákona k 1. 1. 2015.....	- 42 -
2 Analýza současného stavu.....	- 45 -
2.1 Představení společnosti	- 45 -
2.2 Zaměstnanecké benefity ve společnosti	- 49 -
3 Návrh řešení	- 52 -
3.1 Minimální příspěvek na životní pojištění 500 Kč měsíčně	- 54 -
3.1.1 Vliv na nemocenské pojištění	- 55 -
3.1.2 Vliv na peněžitou pomoc v mateřství.....	- 55 -
3.1.3 Vliv na ošetřovné	- 56 -
3.1.4 Vliv na podporu v nezaměstnanosti	- 57 -
3.1.5 Vliv na starobní důchod	- 57 -
3.1.6 Návrh řešení u komerční pojišťovny	- 58 -
3.2 Střední hodnota příspěvku na životní pojištění 1 500 Kč/měs.	- 59 -
3.2.1 Vliv na nemocenské pojištění	- 60 -
3.2.2 Vliv na peněžitou pomoc v mateřství.....	- 60 -
3.2.3 Vliv na ošetřovné	- 61 -
3.2.4 Vliv na podporu v nezaměstnanosti	- 61 -
3.2.5 Vliv na starobní důchod	- 62 -
3.2.6 Návrh na řešení u komerční pojišťovny	- 63 -
3.3 Maximální příspěvek na životní pojištění 2 500 Kč/měs.	- 64 -
3.3.1 Vliv na nemocenské pojištění	- 65 -
3.3.2 Vliv na peněžitou pomoc v mateřství.....	- 65 -
3.3.3 Vliv na ošetřovné	- 66 -

3.3.4	Vliv na podporu v nezaměstnanosti	- 67 -
3.3.5	Vliv na starobní důchod	- 67 -
3.3.6	Návrh na řešení u komerční pojišťovny	- 68 -
3.4	Shrnutí vlivu příspěvků na zaměstnavatele	- 69 -
3.4.1	Vliv na náklady zaměstnavatele	- 71 -
3.4.2	Vliv na daň z příjmů právnických osob	- 73 -
4	Závěr	- 74 -
5	Použitá literatura	- 76 -
6	Seznam tabulek	- 78 -
7	Seznam grafů.....	- 80 -

Úvod

Lidská práce je jedním ze tří základních výrobních faktorů. Adekvátní ohodnocení pracovního výkonu člověka je různě vnímáno ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. Jak říkal Tomáš Baťa: „*Výše civilizace a kultury člověka je právě taková, jak vysoká je mzda, kterou jim vynáší jejich denní práce. Touha člověka po vyšší mzdě se nikdy nezastaví.*“ Většina zaměstnanců touží po vyšší mzdě, ohodnocení a uznání, ale na druhou stranu většina zaměstnavatelů se snaží náklady za zaměstnance optimalizovat. Tento antagonismus na trhu práce vytváří rovnováhu mezi stranami.

Velmi často je za výslednou hodnotu lidské práce považována pouze mzda nebo plat. Vzhledem k možnostem zaměstnavatelů je ale možné využívat nepřeberné množství benefitů, které napomáhají k vyšší efektivitě mzdových nákladů. Česká republika patří mezi země s nejvyššími odvody z odměny zaměstnance. Čistý příjem zaměstnance je většinou téměř o polovinu nižší než náklad zaměstnavatele vydaný na mzdu či plat zaměstnance.

Cílem práce je přiblížit problematiku zaměstnaneckých benefitů a vliv jejich aplikace jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele. Benefit lze vnímat jako jistou kompenzaci mzdy většinou bez nutnosti odvodů do státního rozpočtu. Tím se zefektivní jak náklad zaměstnavatele, tak i příjem zaměstnance. Například stravenky nebo příspěvek na doplňkové penzijní spoření a životní pojištění jsou jasným příkladem. Nákup potravin je pro většinu lidí základním měsíčním výdajem. Stravenky umožňují alespoň z části uspořit na odvodech státu. Dnešní doba klade čím dál větší důraz na vlastní finanční zabezpečení v důchodovém věku. Příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění umožňuje také jistou optimalizaci odvodů státu. Práce se zabývá příspěvkem na životní pojištění a jeho vlivem na zaměstnance i zaměstnavatele.

Teoretická část práce se zabývá rozčleněním příspěvků dle různých forem, poskytováním benefitů prostřednictvím zákoníku práce, zákona o daních z příjmu a sociálního a zdravotního pojištění. Práce věnuje pozornost i vývoji mzdy v České republice a vlivu inflace na reálnou mzdu. Dále vysvětluje jednotlivé finanční benefity a změnu zákona, která ovlivnila příspěvky na životní pojištění.

Následující kapitoly jsou věnovány praktické aplikaci příspěvku na životní pojištění v konkrétní společnosti. Z hlediska citlivých dat získaných od společnosti je uváděn název pouze jako firma XY. Analytická část práce věnuje pozornost představení společnosti a vývoji zaměstnaneckých benefitů v minulosti. Návrh řešení předkládá tři varianty možnosti příspěvku v rozpětí minimálních až maximálních hodnot z hlediska nejvyššího daňového odpočtu. Ukazuje vliv na jednotlivé náhrady mzdy vyplácené ze sociálního pojištění při využití zaměstnaneckého benefitu a nenavýšení mzdy. Shrnuje vliv na zaměstnavatele a vliv na daň z příjmu právnických osob.

Závěr práce pak zhodnotí získané výsledky a vhodnost využití příspěvku na životní pojištění v dané společnosti.

1 Teoretická východiska

Obecně se benefit specifikuje jako nemzdové plnění, které mzdu nenahrazuje a je bez právního nároku. Jedná se o nadlimitní příspěvek ke mzdě, o jehož rozsahu a výši rozhoduje vedení podniku.[2]

V současné době se můžeme setkat s různými formami zaměstnaneckých benefitů. Poskytování peněžních nebo nepeněžních výhod nad rámec stanovené mzdy přináší zaměstnancům motivaci k vyšší efektivitě práce a posiluje pozitivní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Správně zvolený způsob odměňování vede k větší konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků. [18]

Základní charakter zaměstnaneckých benefitů v návaznosti na výdaje zaměstnavatele je rozdělení na finanční a nefinanční poskytnuté prostředky. Za finanční výdaj je považován na příklad peněžní příspěvek na dovolenou a do nefinančních lze řadit na příklad benefit poskytování vlastních výrobků podniku za nižší cenu, než je cena běžná pro standardního zákazníka. Z hlediska příjmů zaměstnance se člení benefity na peněžní, kdy zaměstnanec obdrží příslušnou finanční částku. Do nepeněžních výhod patří především bezplatná či zvýhodněná služba využití rekreačních nebo zdravotních středisek, sportovní budovy, kulturní akce a podobně.[2]

Tabulka č. 1: Charakter benefitního výdaje zaměstnavatele a příjmu zaměstnance (Zdroj: [2])

Charakter benefitního výdaje zaměstnavatele a příjmu zaměstnance

Strana zaměstnavatele	Strana zaměstnance
finanční = výdaj finančních prostředků na benefit	peněžní = příjem finančních prostředků, zaměstnanec fyzicky obdrží finanční částku
nefinanční = benefit není spojen s výdajem finančních prostředků	nepeněžní = naturální plnění či výhoda

Stále častěji se tyto výhody zaměřují i na posílení rovnováhy pracovního a soukromého života zaměstnance. Klade se důraz na tzv. volnočasové aktivity, protože sounáležitost práce a života zvyšuje motivaci a spokojenost zaměstnanců. Odpočatí a spokojení

zaměstnanci odvádějí svou práci efektivněji, a tím dělají nejen dobré jméno firmě před zákazníky, ale také dobrou reklamu lidem ve svém okolí.[1]

- Benefity lze poskytovat těmito formami:

- Pevný způsob

Zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu základní zaměstnanecké benefity s určením pro všechny zaměstnance. Jde o tzv. poukázkový systém. Záleží na zaměstnanci, zda tyto výhody využije či nikoliv. Do této skupiny patří např. příspěvek na životní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření, stravenky, mobilní telefon, dovolená nad rámec zákona, poskytnutí občerstvení, manažerské vozidlo, úhrada kulturních a sportovních aktivit aj.[1]

- Proměnlivý způsob (cafeteria systém)

Systém volitelných výhod, kdy zaměstnanci sbírají body či kredity, které mohou později uplatnit z katalogu odměn. Zaměstnavatel předem určí odměny i jejich cenu. Obvykle mají všichni zaměstnanci přístup ke všem benefitům. Ideálně zaměstnanci mají fixní přiděl bodů a za práci navíc dostávají plusové body.[5]

V České republice se tento systém odměňování vyskytuje pouze zřídka, především v důsledku vyšší náročnosti na administraci. Nejčastěji tohoto benefitu využívají společnosti zaměřené na informační technologie.

- Podnik může benefity přidělit:

- Všem zaměstnancům

Každý zaměstnanec má nárok čerpat daný benefit stanovený v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu bez ohledu na postavení ve firmě nebo produktivitu práce. Např.: příspěvek na doplňkové penzijní spoření a životní pojištění, příspěvky na stravování, příspěvek na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků aj.[1]

- Vybrané skupině zaměstnanců

Benefit lze čerpat při splnění určitých podmínek. Např. pozice ve firmě, vzdálenost trvalého bydliště od místa práce. Jedná se především o používání služebního auta

i pro soukromé účely (manažerské auto), zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií.[1]

- Individuálně

Jedná se o velmi výjimečný příspěvek zaměstnanci při nenadálých životních událostech. Zahrnuje pomoc v případě neštěstí v rodině, živelné pohromě, dlouhodobé pracovní neschopnosti, nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance.[1]

Práce se především zabývá příspěvkem na investiční životní pojištění a srovnáním s dalšími substituty. Tento typ příspěvku je v České republice využíván, ale častěji se v praxi setkáme s příspěvkem na doplňkové penzijní spoření. Patří do oblasti příspěvků finančních, peněžních a je zpravidla poskytován všem zaměstnancům.

1.1 Poskytování benefitů podle právních předpisů

1.1.1 Zákoník práce

Poskytování benefitů lze využít i prostřednictvím zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který umožňuje výhody nejenom prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele, ale i zahrnutím dalších plnění v pracovní smlouvě popř. jiné smlouvě se zaměstnancem. *Zákoník práce, založený na filozofii „co není zakázáno je dovoleno“*[1], stanovuje minimální výši zvýhodnění zaměstnancům. Nikoliv však maximální. Plnění zaměstnanci nad limit zákona se chápe jako zaměstnanecký benefit. Jedná se o následující výhody:

- Odstupné

Zaměstnanci náleží odstupné z důvodu zrušení nebo přemístění jeho zaměstnavatele nebo jeho části. Dále stane-li se nadbytečným z důvodu technické změny zázemí nebo snížení stavu zaměstnanců z důvodu vyšší efektivity práce nebo dalších důvodů stanovených zákonem. Odstupné zákon stanovuje nejméně ve výši:

- Jednásobku vlastního průměrného výdělku v případě doby trvání pracovního poměru do jednoho roku.
- Dvojnásobku vlastního průměrného výdělku v případě doby trvání pracovní smlouvy minimálně jeden rok, maximálně dva roky.
- Trojnásobku vlastního průměrného výdělku v případě trvání pracovního poměru déle než dva roky.[3]

Stane-li se zaměstnanec práce neschopným z lékařského rozhodnutí vydaného příslušným orgánem z důvodu utrpění pracovního úrazu, projevu nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanásobku jeho průměrného výdělku.[6]

V zákoníku práce je stanovena vždy minimální částka, která náleží zaměstnanci v případě výpovědi. Zaměstnavatel může stanovit vyšší částku odstupného. Vyšší odstupné než je dáno zákonem se považuje za další formu zaměstnaneckého benefitu pro zaměstnance.

- Cestovní náhrady

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu výdajů vynaložených na pracovní cestu. Pracovní cesta je stanovena zákoníkem práce jako vyslání zaměstnance zaměstnavatelem po dohodě mimo místo sjednaného výkonu práce. Dále také přeložení na jiné místo pracoviště než je sjednáno ve smlouvě nebo práce v zahraničí a další.[6]

Zákonem stanovené minimální limity jsou povinné zaměstnancům poskytovat. Zaměstnavatel se může rozhodnout poskytovat zaměstnancům benefity formou navýšení limitů na pracovní cesty. Minimální náhrady jsou následující:

- Náhrada jízdních nákladů

V prokázané výši náleží náhrada jízdních nákladů zaměstnanci při použití hromadného dopravního prostředku. Použije-li zaměstnanec jiné vozidlo přepravy, se souhlasem zaměstnavatele, dostane náhradu jízdních nákladů ve výši odpovídající ceně jízdného.

Při použití vlastního osobního silničního motorového vozidla náleží zaměstnanci základní náhrada a náhrada za spotřebované pohonné hmoty u jednostopých vozidel a tříkolek 1 Kč za 1 km jízdy a osobních silničních motorových vozidel 3,7 Kč za 1 km jízdy. Při použití přívěsu k osobnímu motorovému vozidlu se náhrada zvýší nejméně o 15 % k základní náhradě. Zaměstnavatel je dále povinen odvést navíc silniční daň za každý den pracovní cesty.[10]

Základní sazba u nákladních automobilů a autobusů nebo traktorů je nejméně ve dvojnásobku základní sazby osobních motorových vozidel. Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel součinem ceny pohonné hmoty, která se stanoví z doložených dokladů, a množství spotřebované pohonné hmoty.[6]

- Náhrada výdajů za ubytování

Zaměstnanci náleží náhrada za ubytování v prokázané výši, které vynaložil na pracovní cestě v souladu s podmínkami pracovní cesty. Zaměstnavatel není povinen uhradit náhradu za pracovní cestu v případě, že zaměstnanec předčasně pracovní cestu přerušil.[6]

- Stravné

Zaměstnanci dle zákoníku práce náleží nárok na stravné v průběhu pracovní cesty. Zaměstnavatel se může rozhodnout navýšit zákonný limit a zavést tak další zaměstnanecký benefit.

Za každý kalendářní den pracovní cesty v České republice náleží zaměstnanci minimálně náhrada ve výši:

- 69 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 – 12 hodin,
- 104 Kč, trvá-li pracovní cesta 12 – 18 hodin,
- 163 Kč, trvá-li pracovní cesta 18 hodin a déle.[10]

Tato výše stravného se mění prováděcím právním předpisem vydávaným Ministerstvem práce a sociálních věcí vždy k 1. lednu v závislosti na vývoj cen.

Zaměstnanci náleží stravné i v případě, že zaměstnavatel zajišťuje zaměstnanci během pracovní cesty tzv. bezplatné jídlo formou snídaně, oběda a večeře. Náhrada stravného je ponížena následovně:

- 70% hodnoty stravného, trvá-li cesta 5 – 12 hodin,
- 35% hodnoty stravného, trvá-li cesta 13 – 18 hodin,
- 25% hodnoty stravného, trvá-li cesta 18 hodin a déle.[6]

Zaměstnavatel je oprávněn před stanovením pracovní cesty zaměstnance upravit náhrady za stravné. Neurčí-li změny, platí základní ustanovení dané zákonem.

- Odborný rozvoj zaměstnanců

Zákoník práce stanovuje povinnost zaměstnavatele odborně zaučit a zaškolit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace. Za to zaměstnanci náleží mzda nebo plat.

Při zvyšování kvalifikace a uzavření kvalifikační dohody má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu a to v minimálním rozsahu:

- v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
- 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
- 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,

- 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.[6]

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem kvalifikační dohodu v souvislosti s navyšováním kvalifikace, součástí dohody je závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však 5 let nebo uhradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace.[6]

1.1.2 Zákon o daních z příjmu

Benefity, mající vliv na daně z příjmu, jsou pozitivně vnímané jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. Především se jedná o příspěvky, které nejsou předmětem daně z příjmu zaměstnance a jsou daňovým nákladem zaměstnavatele. Zákon o daních z příjmu umožňuje oběma stranám využít daňové úlevy.[4]

- Vliv zaměstnaneckých výhod na zaměstnance

Obecně se dělí benefity na dvě větve. Příspěvek podléhající dani z příjmu ze závislé činnosti a příspěvek osvobozený od daně. V zákoně o daních z příjmu jsou stanoveny příspěvky, které jsou osvobozeny od daně a jedná se především o nepeněžní plnění formou odborného rozvoje zaměstnanců, rekvalifikační kurzy, hodnota stravování poskytnutá na pracovišti zaměstnavatelem. Poskytnutí zaměstnanci a jeho rodině možnost používat zdravotnická, vzdělávací nebo rekreační zařízení, poskytnutí rekreace a zájezdů a jiné v úhrnu do 10 000 Kč za kalendářní rok. Dále různé formy sociální pomoci v důsledku nepříznivé finanční a sociální situace, živelné pohromy aj.[6]

Jedním z nejznámějších příspěvků zaměstnavatele osvobozeného od daně z příjmů je příspěvek na doplňkové penzijní spoření, důchodové pojištění a životní pojištění. Podmínkou pro osvobození příspěvku je připsání plateb zaměstnavatele na soukromý účet zaměstnance dané společnosti. Maximální příspěvek osvobozený od daně z příjmu se rovná částce 30 000 Kč/rok. Příspěvek nad rámec daný zákonem se daní sazbou fyzických osob.[6]

- Vliv zaměstnaneckých výhod na zaměstnavatele

Příspěvky poskytované zaměstnavatelem se obecně dělí na daňově uznatelné a daňově neuznatelné. Daňově uznatelné náklady vynaložené na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšení rozsahu doby odpočinku zaměstnanců výrazně ovlivňují základ daně zaměstnavatele. Pouze pokud práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, z vnitřního předpisu zaměstnavatele, z pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Uznatelnost vynaložených nákladů může být omezena zákonem o daních z příjmu. Jedná se především o výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví tj. výdaje na pořízeních ochranných pomůcek a nápojů, provoz vlastních vzdělávacích zařízení, rozvoj zaměstnanců a rekvalifikaci, provoz vlastního stravovacího zařízení.[6]

Dále zaměstnavatel může využít příspěvek zaměstnanci na doplňkové penzijní spoření, důchodové pojištění nebo životní pojištění. Maximální daňově uznatelný náklad činí 30 000 Kč na jednoho zaměstnance na rok.

Daňově neuznatelnými příspěvky jsou nepeněžní plnění poskytované ve formě příspěvku na kulturní pořady, sportovní akce, možnost používat rekreační, vzdělávací a zdravotnické zařízení, školky pro děti zaměstnanců, závodní knihovny. Dále za neuznatelný náklad nelze považovat výdaje nad limit stanovený v zákoně o daních z příjmu. Náklady na reprezentaci tj. pohoštění občerstvení, dary rovněž nejsou daňově uznatelným nákladem. Dále také poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, které lze považovat za nepeněžní plnění zaměstnancům.

1.1.3 Zdravotní a sociální pojištění

Zákonem stanovený odvod pojistného na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, nemocenské pojištění a pojistné na zdravotní pojištění se vyměřuje z úhrnu příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob.

Základ daně pro odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění navyšuje například nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1% pořizovací ceny motorového vozidla, které zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel k osobním účelům. Rozdíl mezi cenou výrobku obvyklou a zvýhodněnou pro zaměstnance, která podléhá u zaměstnance

zdanění. Dále se jedná o nepeněžní příjem zvyšující odvody na sociálním a zdravotním pojištění, nepeněžní příjem zaměstnance ve výši ceny obvyklé, spojené s výdaji na dopravu v případě poskytování dopravy ze zaměstnání a do zaměstnání zaměstnavatelem a další.

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují náhrady za ztrátu výděлку v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, odstupné, odchodné a odbytné poskytované na základě zvláštních právních předpisů a odměna při skončení funkčního období. Věrnostní přídavek horníků, odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud neměly souvislost s výkonem zaměstnání, jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí mimořádných událostí jako životní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné závažné události. Dále také plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.[7]

Výše sociálního pojištění se vypočítá z hrubé mzdy. V zaměstnaneckém poměru zaměstnavatel odvede z hrubé mzdy zaměstnance částku odpovídající 25%. Tato částka se skládá z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 1,2% , důchodové pojištění 21,5% a nemocenské pojištění 2,3%. Sociální pojištění hrazené zaměstnancem činí 6,5%. Suma procent zaplacených na sociálním pojištění činí 31,5% z hrubé mzdy zaměstnance.

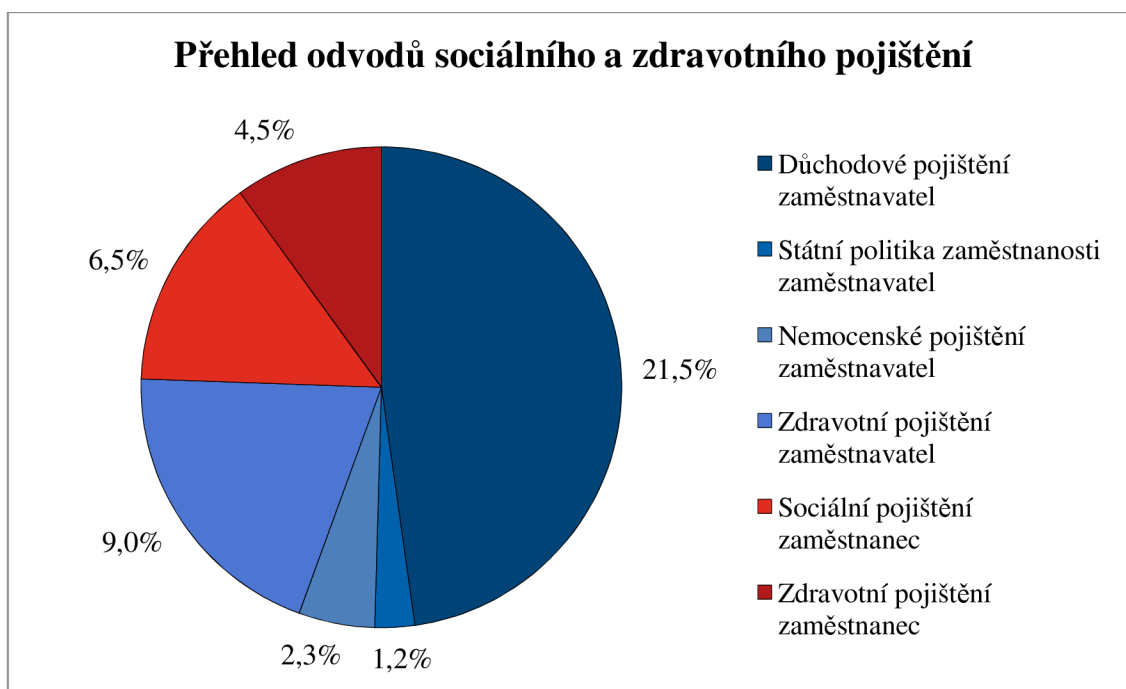
Zdravotní pojištění je další část odvodů státu. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 9% z hrubé mzdy a sám zaměstnanec si odvádí 4,5%. Celková částka do rozpočtu na zdravotní pojištění plynoucí z hrubé mzdy činí 13,5%.

Tabulka č. 2: Přehled odvodů sociálního a zdravotního pojištění (Zdroj: Vlastní tvorba)

Přehled odvodů sociálního a zdravotního pojištění			
	Sociální pojištění (%)		Zdravotní pojištění (%)
Zaměstnavatel	25,0	21,5 - důchodové pojištění	9,0
		1,2 - státní politika zaměstnanosti	
		2,3 - nemocenské pojištění	
Zaměstnanec	6,5	důchodové pojištění	4,5
Celkem na odvody	45		

Odvody na sociální a zdravotní pojištění dosahují v zaměstnaneckém poměru 45% z hrubé mzdy.

Graf č. 1: Přehled odvodů sociálního a zdravotního pojištění (Zdroj: Vlastní tvorba)



1.2 Vývoj mezd v České republice

Dnešní doba není velmi nakloněna k benefitům pro zaměstnance. Podniky se vzhledem k finanční a hospodářské krizi snaží minimalizovat mzdové náklady. Především ruší pracovní pozice a nahrazují lidskou sílu výrobními zařízeními. Lidská práce je ale nepostradatelná a je důležité ji ohodnotit.

Z dat statistického úřadu je zřejmý rostoucí vývoj hrubé mzdy. Zvyšování hrubé mzdy není vypovídající s reálným navyšováním mzdy vzhledem k inflaci. Dle dat ministerstva práce a sociálních věcí se zvyšování reálné hrubé mzdy zastavilo v roce 2009, kdy ekonomiku ovlivnila finanční krize a meziroční nárůst reálné hrubé mzdy klesl z hodnoty 7,92 % na 3,30%. V dalších letech meziroční pokles pokračoval.

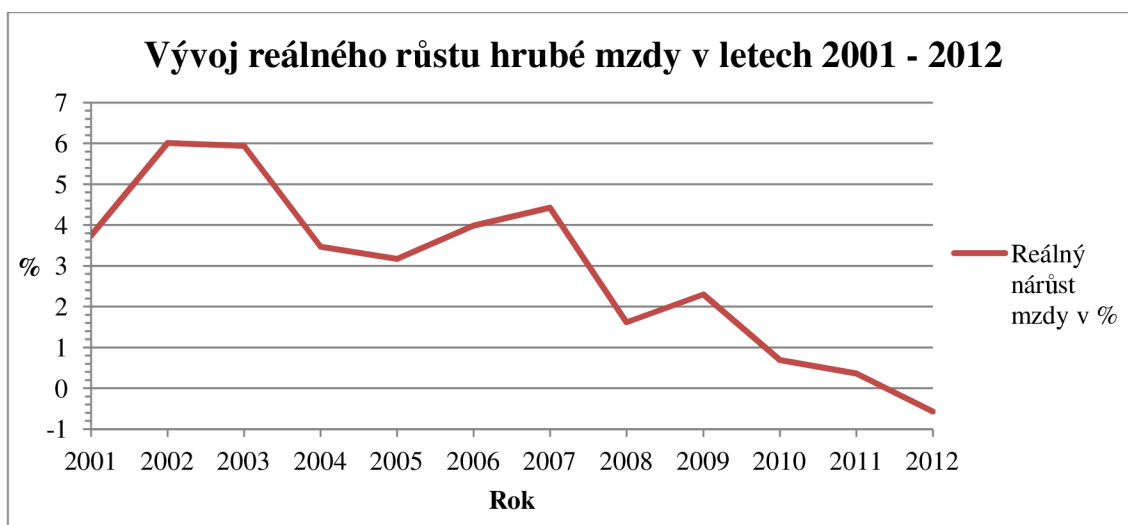
Tabulka č. 3: Přehled vybraných ukazatelů od roku 2001 do roku 2012 (Převzato dle: Inflace – ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Inflace – druhy, definice, tabulky. www.czso.cz [online]. [cit. 2014-13-4]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/mira_inflace; Průměrná nominální měsíční hrubá měsíční mzda – FINANCE.CZ. Vývoj průměrné a minimální mzdy. www.finance.cz [online]. [cit. 2014-13-4]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/statistiky/mzda/>)

Přehled vybraných ukazatelů v letech 2001 - 2012

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Průměrná nominální měsíční hrubá mzda (Kč)	13 914	15 000	15 906	16 903	17 760	18 912
Meziroční nárůst (%)	8,44	7,81	6,04	6,27	5,07	6,49
Inflace (%)	4,70	1,80	0,10	2,80	1,90	2,50
Reálný nárůst mzdy (%)	3,74	6,01	5,94	3,47	3,17	3,99
Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Průměrná nominální měsíční hrubá mzda (Kč)	20 280	21 887	22 609	23 105	23 627	24 272
Meziroční nárůst (%)	7,23	7,92	3,30	2,19	2,26	2,73
Inflace (%)	2,80	6,30	1,00	1,50	1,90	3,30
Reálný nárůst mzdy (%)	4,43	1,62	2,30	0,69	0,36	-0,57

Hodnotu peněz, které zaměstnanec obdrží za svou práci, ovlivňuje výše inflace. V České republice se inflace od roku 2001 do roku 2012 pohybovala na úrovni mírné inflace, která zpravidla nemá přesahovat úroveň 5%. Jedná se o úroveň inflace, která je pro ekonomiku příznivá a je projevem jejího růstu. V souvislosti s inflací můžeme sledovat reálný nárůst mezd, který je znázorněn v grafu č. 1: Vývoj reálného růstu hrubé mzdy v ČR. I když se hrubá mzda v letech navyšuje, její reálná hodnota od roku 2002 klesá. V roce 2012 dosáhl reálný nárůst záporné hodnoty. Znamená to pokles hodnoty zaměstnanecké práce a snížení životní úrovně.

Graf č. 2: Vývoj reálného růstu hrubé mzdy v ČR (Zdroj: Vlastní tvorba)



1.3 Finanční příspěvky a jejich rozdíly

V České republice se aktuálně setkáme se čtyřmi možnostmi využití příspěvku zaměstnance prostřednictvím finančního trhu. Jedná se o příspěvek na doplňkové penzijní spoření, důchodové pojištění, kapitálové životní pojištění a investiční životní pojištění. Obecně příspěvek na doplňkové penzijní spoření spravují penzijní společnosti, ostatní příspěvky spravují komerční pojišťovny. Každý z příspěvků má své specifické vlastnosti.

- Doplňkové penzijní spoření

Upravuje zákon o doplňkovém penzijním spoření č. 427/2011 Sb. Konkrétně smlouva doplňkového penzijního pojištění musí být sjednána s penzijní společností, působící na území České republiky. Výplata plnění z penzijního pojištění je až po 60-ti kalendářních měsících a zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let. Právo na plnění z doplňkového penzijního spoření má zaměstnanec a v případě smrti zaměstnance osoba stanovená ve smlouvě nebo osoba stanovená zákonem.[15]

Základním specifíkem je možnost získání státního příspěvku na vlastní vklad účastníka. Ten roste v závislosti na vkladech účastníka. Od roku 2013 je minimální státní příspěvek 90 Kč na vložený vklad účastníka 300 Kč. Maximální měsíční státní příspěvek je 230 Kč na vklad účastníka 1 000 Kč. Od roku 2013 již stát negarantuje výnosové zhodnocení. Zhodnocení v roce 2013 bylo nejvýše 2,1 % p.a.

Tabulka č. 4: Státní příspěvek na doplňkové penzijní spoření před rokem 2013 (Zdroj: Interní materiály OVB Allfinanz AG)

Státní příspěvek na doplňkové penzijní spoření před 1. 1. 2013 (Kč)

Vklad	100	200	300	400	500	600	700	800	900	1000
Státní příspěvek	50	90	120	140	150	150	150	150	150	150

Tabulka č. 5: Státní příspěvek na doplňkové penzijní spoření po roce 2013 (Zdroj: Interní materiály OVB Allfinanz AG)

Státní příspěvek na doplňkové penzijní spoření po 1. 1. 2013 (Kč)

Vklad	100	200	300	400	500	600	700	800	900	1000
Státní příspěvek	0	0	90	110	130	150	170	190	210	230

Zaměstnavatel může přispívat na účet doplňkového penzijního spoření zaměstnance. Tyto příspěvky se úročí stejným způsobem jako příspěvky účastníka. Příspěvek zaměstnavatele lze vybrat pouze v případě dožití účastníka 60 let nebo předčasným ukončením smlouvy formou odbytného. Příspěvek zaměstnavatele je zdaněn 15 % srážkové daně, účastník přichází o státní příspěvek a úrok z vkladů je zdaněn. V průběhu trvání smlouvy nelze finanční prostředky vybírat. Výjimka předčasného výběru se týká starých smluv doplňkového penzijního spoření, které byly založeny před 1. 1. 2013 a mají sjednanu výluhovou penzi. Ta umožňuje vybrat polovinu naspořených prostředků jak od účastníka, tak od zaměstnavatele a také státní příspěvek bez sankcí a srážky daně.

- Investiční životní pojištění

Jeden z nejmladších produktů, který lze využít pro příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci. Řídí se zákonem č. 277/2009 Sb. o pojišťovnictví. Smlouva životního pojištění musí být sjednána s pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona o pojišťovnictví nebo jinou pojišťovnou usazenou na území jiného členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu. Základním předmětem pojištění je pojištění pro případ smrti, dožití nebo smrti a dožití. Také v případě dřívějšího plnění z důvodu vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod třetího stupně. Výplata pojistného plnění je ze smlouvy nejdříve po uplynutí 60-ti kalendářních měsíců a minimálně věku 60 let pojistníka. Další podmínka pro osvobození od daně je, že pojistné plnění náleží

zaměstnanci a v případě smrti zaměstnance osobě stanovené ve smlouvě nebo osobě stanovené zákonem.[17]

Úrok je variabilní dle aktuálního vývoje na finančním trhu a dle zvolené investiční strategie. Mezi základní strategie patří konzervativní, zhodnocení pohybuje od 1 – 2,5% p. a. vyvážená se zhodnocením 2,5 – 4% p. a. a dynamická strategie se zhodnocením 4% - 6% p. a.

- Důchodové pojištění

Produkt komerčního důchodového pojištění upravuje zákon 277/2009 Sb. o pojišťovnictví. Zákonné podmínky jsou totožné s investičním životním pojištěním. Jedná se o specifický druh spoření, kde se účastník může zajistit vůči zdravotním rizikům. Zhodnocení je předem určeno smlouvou a pohybuje se zpravidla okolo hranice technické úrokové míry stanovené Českou národní bankou. Zhodnocení se pohybuje maximálně do 3% p. a. Příspěvek lze vybrat bez sankcí v dosažení věku stanoveného ve smlouvě. Nejméně však 60 let.

- Kapitálové životní pojištění

Zkráceně KŽP upravuje zákon 277/2009 Sb. o pojišťovnictví. Zákonné podmínky jsou totožné s příspěvkem na investiční životní pojištění. Jedná se o dlouhodobý druh spoření, kde se úrok pohybuje zpravidla v úrovni technické úrokové míry stanovené Českou národní bankou. Zaměstnavatel zde může přispívat, ale vzhledem k nízkému zhodnocení je tento produkt spíše nevhodný. Výběr finančních prostředků před ukončením bez sankcí není možný. Nejdříve je možné vybrat k datu sjednanému na smlouvě.

Příspěvek na životní pojištění nebo doplňkové penzijní připojištění se řídí taktéž zákonem o dani z příjmů, kdy uznatelná výše nákladů pro zaměstnavatele a nezdanitelný příjem zaměstnance činí max. 30 000 Kč. Měsíčně lze vyčíslit příspěvek na 2 500 Kč. Příspěvek na životní pojištění dále nezvyšuje vyměřovací základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění při splnění zákonných podmínek.

Příspěvky na životní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření se zdají být totožné, ale z praxe jsou zřejmé důležité rozdíly, které mají vliv na konečnou částku odložených finančních prostředků. Příspěvek na životní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření

se z pravidla skládá ze dvou částí. Příspěvků zaměstnance a příspěvků zaměstnavatele. Zaměstnanec má zájem přispívat si co nejnížší částku a očekává od zaměstnavatele maximální příspěvek. Vzhledem k náležitostem smluv životního pojištění a doplňkového penzijního spoření se jedná o produkty dlouhodobé. Pro účastníka těchto smluv je proto velmi důležitá výše zhodnocení finančních prostředků. Doplňkové penzijní spoření vykazuje průměrné zhodnocení okolo 2 % p. a., důchodové pojištění a kapitálové životní pojištění se zpravidla pohybuje v rozsahu technické úrokové míry, kterou vyhláší Česká národní banka a v současné době je stanovena na 1,9 % p. a. Procento zhodnocení u investičního životního pojištění se stanovuje při dlouhodobém spoření zpravidla na 6 % p. a. Výrazně vyšší zhodnocení investičního životního pojištění je z důvodu jiného zhodnocování finančních prostředků. Jedná se o formu s vyšším rizikem investování, ale jistotou vyššího úroku při dodržení zásad investování. Doplňkové penzijní spoření, kapitálové životní pojištění a důchodové pojištění neumožňuje rizikovější formu zhodnocování, proto z hlediska dlouhodobosti je pro mladého zaměstnance neatraktivní.

Tabulka č. 6: Srovnání příspěvků na životní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření (Zdroj: Interní materiály OVB Allfinanz AG)

Srovnání uspořené příspěvků na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření (Kč)

Doba příspěvku (roky)	Doplňkové penzijní spoření	Kapitálové životní pojištění	Investiční životní pojištění
10	349 249	292 666	346 910
20	774 981	695 779	947 468
30	1 293 946	1 252 560	2 041 844
40	1 926 562	1 960 221	4 115 724

Příklad je stanoven z měsíčního příspěvku zaměstnance 500 Kč a příspěvku zaměstnavatele 2 000 Kč. Z tabulky je viditelný výrazný rozdíl mezi jednotlivými programy spoření. V případě doby spoření 10 let, které se týká například padesátiletého zaměstnance, je nejvýhodnější zavést příspěvek na doplňkové penzijní spoření. Důvodem výhodnosti je krátká doba, po kterou mohou vložené prostředky pracovat a také státní příspěvek, který na příspěvek zaměstnance 500 Kč měsíčně činí 130 Kč. V případě doby delší než 10 let je evidentně výhodnější zavést příspěvek na investiční životní pojištění z důvodu vyššího úročení.

1.4 Příspěvek na životní pojištění

Práce se zabývá konkrétně příspěvkem na životní pojištění a možnostmi využití benefitu pro účely optimalizace daní. K 1. 1. 2015 vláda schválila změnu zákona, která do velké míry ovlivňuje smlouvy životního pojištění. Zaměstnavatelé využívali nedostatečného specifikování v zákoně a krátily platby na sociální a zdravotního pojištění a daně za zaměstnance. Optimalizace plateb státu byla zcela legální, ale nesla s sebou mnoho výhod i omezení pro samotné zaměstnance. Práce se zabývá situací i před 1. 1. 2015.

Forma příspěvku na životní pojištění patří v České republice mezi méně využívané. Příspěvek na doplňkové penzijní spoření se těší větší oblibě. Především vlivem větší popularizace prostřednictvím státního příspěvku. *Ze studie Price waterhouseCoopers vyplývá, že 50% společností využívá možnosti příspěvku na životní pojištění, zatímco příspěvku na penzijní připojištění a podobné 71% společností.*[1]

1.4.1 Před změnou zákona k 1. 1. 2015

Zásadním rozdílem mezi příspěvkem na životní pojištění a doplňkové penzijní připojištění byla možnost výběru naspořených prostředků bez nutnosti předčasného ukončení smlouvy. U doplňkového penzijního spoření mimořádný výběr ze smlouvy není možný. Jediným možným mimořádným výběrem je předčasné vypovězení smlouvy. Účastník se tímto vzdává státního příspěvku, který přispívá k vysokému zhodnocení vložených prostředků.

Zaměstnavatelé využívali možnosti mimořádných výběrů z životního pojištění a tím navyšovali čistou mzdu zaměstnanců bez platby na sociální, zdravotním pojištění a daní. Důsledkem neplacení především sociálního pojištění se snižoval vyměřovací základ pro výpočet dávky v pracovní neschopnosti, příspěvku v nezaměstnanosti a mnohých dalších.

1.4.1.1 Nemocenské pojištění

Navýšení příjmu pomocí příspěvku na životní pojištění ovlivňuje výši nemocenského pojištění, které se počítá z hrubého výdělku zaměstnance. Nezvýšení hrubé mzdy zachová výši nemocenského pojištění na původní výši.

Dávka z nemocenského pojištění se vypočítá z denního vyměřovacího základu. Veškeré započitatelné příjmy zúčtované zaměstnanci v rozhodném období, zpravidla 12 kalendářních měsíců, se dělí počtem kalendářních dnů v rozhodném období. Stanovený průměrný denní příjem se upravuje pomocí 3 redukčních hranic.[11]

V roce 2015 jsou následující denní redukční výměry:

- 1. redukční hranice 888 Kč
- 2. redukční hranice 1 331 Kč
- 3. redukční hranice 2 662 Kč[11]

Redukce do 1. hranice:

- u nemocenského a ošetřovného 90 % denního vyměřovacího základu,
- u peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství 100 % denního vyměřovacího základu,[11]

Redukce mezi 1. a 2. hranicí redukce se započte 60 % denního vyměřovacího základu.[11]

Redukce mezi 2. a 3. hranicí redukce se započte 30 % denního vyměřovacího základu.

Z části nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží.[11]

Po stanovení redukovaného vyměřovacího základu se výše dávek vypočítá:

- nemocenské pojištění 60 % denního vyměřovacího základu od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti,
- peněžité pomoci v mateřství 70 % denního vyměřovacího základu,
- ošetřovné 60 % denního vyměřovacího základu
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je stanoven ve výši rozdílu mezi denním vyměřovacím základem ke dni převedení na jinou pracovní pozici a průměrem započitatelných denních příjmů po převedení na jinou pracovní pozici.[11]

Nemocenské pojištění slouží jako náhrada mzdy vzniklá z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. V České republice se z nemocenského pojištění vyplácejí tyto dávky:

- Dávka v pracovní neschopnosti

Náleží pojištěnci po dobu od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény, za kalendářní dny. Nejdéle však do doby 380 kalendářních dní od vzniku pracovní neschopnosti nebo karantény. Během prvních 14-ti dní poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy, vyjma první 3 dny pracovní neschopnosti.[11]

Příklad:

Modelový příklad dávky v pracovní neschopnosti v roce 2015 pro hrubou mzdu 24 000 Kč. Denní vyměřovací základ se rovná 426 Kč, dávka nemocenského pojištění činí 6 391 Kč první měsíc a další měsíce 12 782 Kč. Pro hrubou mzdu 26 906 Kč je vypočten denní vyměřovací základ 475 Kč. V prvním měsíci pracovní neschopnosti činí dávka 7 125 Kč a v následujících měsících 14 250 Kč.

Tabulka č. 7: Příklad rozdílu dávky v pracovní neschopnosti (Zdroj: Vlastní tvorba)

Příklad rozdílu dávky v pracovní neschopnosti (Kč)

	Původní mzda	Navýšená mzda
Hrubá mzda	24 000	26 906
Roční vyměřovací základ	288 000	322 872
Denní vyměřovací základ	789	885
1. redukční hranice	710	797
Redukovaný vyměřovací základ	710	797
Dávka 1. měsíc (15 dní)	10 652	11 955
Dávka následující měsíc (30 dní)	21 304	23 910

Při zvýšení hrubé mzdy zaměstnavatel zaplatí za zaměstnance na odvodech na nemocenské pojištění 2,3% z hrubé mzdy. V tomto případě se jedná o částku 67 Kč. Denní dávka zaměstnance se navýší o 49 Kč.

Při srovnání komerčního zajištění dávky pracovní neschopnosti je zřejmé, že komerční pojištění je efektivnější než státní zajištění. Je počítáno se stejnými vstupními nároky jako dávka od 15. dne pracovní neschopnosti. Viz tabulka. Délka vyplácení dávky je 365 dní.

Tabulka č. 8: Srovnání zajištění denní dávky pracovní neschopnosti tří komerčních pojišťoven (Zdroj: OVB Allfinanz AG)

Zajištění pracovní neschopnosti	Denní dávka (Kč)	Měsíční platba (Kč)
Pojišťovna 1	50	41
Pojišťovna 2	50	58
Pojišťovna 3	50	55

- Peněžítá pomoc v mateřství

Podmínkou pro získání dávky je účast na pojištění v době nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Nástupním dnem se rozumí den, jež si pojištěnka sama určí v období od počátku 8 až 6 týdne před očekávaným dnem porodu. Popřípadě den porodu, ke kterému došlo před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Nárok na dávku má i žena, která nastoupí na peněžitou pomoc v mateřství po skončení pojištění v ochranné lhůtě. Ochranná lhůta činí 180 dní ode dne zániku pojištění.[11]

Další podmínkou nároku na dávku je účast pojištěnce na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Do doby účasti na nemocenské pojištění pro nárok na dávku se započítává doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže toto studium bylo úspěšně dokončeno. Započítává se také doba pobírání invalidního důchodu pro třetí stupeň trvalé invalidity.[11]

Denní vyměřovací základ se vypočítá souhrnem započitatelných příjmů za stanovené období, zpravidla 12 kalendářních měsíců, který se dělí počtem kalendářních dní. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukcí. Částka do první redukční hranice se počítá z částky 100 %, nad první hranici do druhé redukční hranice 60 %, z částky na druhou hranici a do třetí redukční hranice 30 % a nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.[11]

Příklad:

Modelový příklad na hrubou mzdu 24 000 Kč a 26 906 Kč, dávka při nižší hrubé mzdě dosahuje výše 16 570 Kč a vyšší hrubé mzdě 18 576 Kč. Navýšení čistého příjmu u peněžité pomoci v mateřství činí 2 006 Kč měsíčně.

Tabulka č. 9: Modelový příklad peněžité pomoci v mateřství (Zdroj: Vlastní tvorba)

Příklad rozdílu peněžité pomoci v mateřství		
	Původní mzda (Kč)	Navýšená mzda (Kč)
Hrubá mzda	24 000	26 906
Roční vyměřovací základ	288 000	322 872
Denní vyměřovací základ	789	885
1. redukční hranice	789	885
Redukovaný vyměřovací základ	789	885
Dávka peněžité pomoci v mateřství	16 570	18 576

- Ošetřovné

Náleží zaměstnanci, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti, nebo pečovat o zdravé dítě mladší 10 let z důvodu uzavření dětského nebo školského uzavření, dítěti byla nařízena karanténa nebo osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla.[11]

Doba u ošetřování počíná první kalendářním dnem ošetřování a činí nejdéle 9 kalendářních dní. Jde-li o osamělého zaměstnance, který má v péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpurná doba nejdéle 16 kalendářních dní.[11]

Výše ošetřovného činí od prvního kalendářního dne 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní vyměřovací základ se stanoví a zredukuje stejným způsobem jako nemocenská.[11]

Tabulka č. 10: Modelový příklad ošetřovného (Zdroj: Vlastní tvorba)

Příklad rozdílu ošetřovného

	Původní mzda (Kč)	Navýšená mzda (Kč)
Hrubá mzda	24 000	26 906
Roční vyměřovací základ	288 000	322 872
Denní vyměřovací základ	789	885
1. redukční hranice	710	797
Redukovaný vyměřovací základ	710	797
Maximální denní dávka 9 dní	3 835	4 304
Maximální denní dávka osamělý rodič 16 dní	6 817	7 651

- Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

Poskytuje se zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedena na jinou práci a z ní má bez svého zavinění nižší výdělek. Dávka se poskytuje do konce 9. měsíce, pokud vykonávala práci, která byla těmto ženám zakázána. Dále také zaměstnankyni, která nemůže vykonávat dosavadní práci, protože podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, mateřství nebo kojení.[11]

Vyrovňovací příspěvek se stanoví jako rozdíl redukovaného denního vyměřovacího základu zjištěného ke dni převedení na jinou práci a průměru jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den.

1.4.1.2 Podpora v nezaměstnanosti

Výše hrubé mzdy má vliv také na podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu má uchazeč o zaměstnání, který v době dvou let od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, se podílel na důchodovém pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců. Dále požádal příslušnou pobočku Úřadu práce ČR o poskytnutí podpory k určenému dni a není poživitelem starobního důchodu.[9]

Nárok na podporu nemá uchazeč, který v době posledních šesti měsíců od zařazení do evidence ztratil zaměstnání z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Uchazeč, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti a uchazeč, který vykonává tzv. nekolidující zaměstnání – činnost

na základě pracovního nebo služebního poměru, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy.[9]

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů.[6]

- Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti:
 - První dva měsíce podpůrní doby 65 %,
 - Další dva měsíce podpůrní doby 50 %,
 - Po zbývajících podpůrní dobu 45 %.[6]

V případě, že uchazeč o zaměstnání před vstupem do evidence uchazečů ukončil zaměstnání sám, bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem, procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí 45 %.[6]

- Podpůrní doba u uchazeče o zaměstnání činí:
 - Do 50 let věku - 5 měsíců,
 - nad 50 let do 55 let věku – 8 měsíců,
 - nad 55 let věku - 11 měsíců.[6]

Nedoloží-li uchazeč o zaměstnání celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění nejpozději do 1 měsíce ode dne podání žádosti o podporu, rozhodne úřad práce o podpůrní době na 6 měsíců.

1.4.1.3 Důchod

Podle zákona o důchodovém pojištění jsou osoby, které se účastní tohoto pojištění, zajištěny v životních situacích jako je stáří, invalidita a úmrtí živitele. Výše dávek se odvíjí z výše odvedeného pojistného. Nezvýšení hrubé mzdy snižuje odvody na pojištění a tím i následné dávky z pojištění.[12]

Důchodový systém ČR je založen na povinném důchodovém pojištění dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Základní povinné důchodové pojištění je dávkově definované a průběžně financované. Je univerzální a zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby. Právní úprava je jednotná pro všechny pojištěnce, pouze u tzv. silových resortů platí určité odchylky. Jedná se o vojáky, hasiče, policisty, celníky a další.[12]

- Ze základního důchodového pojištění se poskytují tyto důchody:
 - starobní,
 - invalidní,
 - vdovský, vdovecký,
 - sirotčí.[12]

- Důchod se skládá ze dvou složek:
 - základní výměra,
 - procentní výměra.[12]

Výše starobního důchodu se vypočítá jako součet základní výměry, která pro rok 2014 činí 2 340 Kč, pro rok 2015 činí 2 400 Kč a procentní výměry, která činí nejméně 770 Kč/měsíc. Vypočítá se 1,5 % výpočtového základu měsíčně, pokud se pojištěnec i nadále podílí na pojištění 1,2 % výpočtového základu měsíčně.[13]

- Výpočtový základ se stanoví jako:
 - 100 % do první částky redukční hranice,
 - 26 % nad první částku redukční hranice do druhé částky,
 - nepřihlíží se k částce nad druhou redukční hranicí.[13]

- Redukční hranice činí:
 - 44 % průměrné mzdy první hranice,
 - 400 % průměrné mzdy druhá hranice.[13]

Osobní vyměřovací základ se vypočte jakou součin koeficientu 30,4167 a podílu úhrnu ročních vyměřovacích základů za rozhodné období a počtu kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. [13]

Příklad:

Modelový příklad výpočtu starobního důchodu v roce 2015. Příklad je vytvořen pro osobní vyměřovací základ 24 000 Kč, kdy výše starobního důchodu činí 9 194 Kč. Náhradový poměr v tomto případě činí 37 %. Druhý vyměřovací základ činí 26 906 Kč a výše starobního důchodu je stanovena na 9 534 Kč. Náhradový poměr v druhém případě činí 34 %.

Tabulka č. 11: Modelový příklad starobního důchodu (Zdroj: Vlastní tvorba)

Modelový příklad starobního důchodu

	Sazba (%)	Vyměřovací základ (Kč)	Původní mzda (Kč)		Navýšená mzda (Kč)	
			24 000	26 906		
Do 1. hranice	44	11 968	11 968		11 968	
Do 2. hranice	400	108 800	3 129		3 884	
Od 2. hranice	400	108 800	-		-	
Výpočtový základ			15 097		15 852	
Procentní výměra			6 794		7 134	
Základní výměra			2 400		2 400	
Měsíční důchod			9 194		9 534	

1.4.1.4 Navýšení čisté mzdy příspěvkem na životní pojištění

V dnešní době se řada zaměstnavatelů potýká s nespokojeností zaměstnanců s jejich příjmy a dožadují se navýšení. V důsledku finanční a hospodářské krize se ekonomika zpomalila a není možné požadavkům zaměstnanců vždy vyhovět.

Tabulka č. 12: Vývoj mzdy, inflace a reálné mzdy v letech 2001 – 2012 (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vývoj mzdy a inflace v letech 2001 – 2012

Rok	Průměrná nominální měsíční hrubá mzda (Kč)	Inflace (%)	Reálný nárůst mzdy (%)
2001	13 914	4,7	3,74
2002	15 000	1,8	6,01
2003	15 906	0,1	5,94
2004	16 903	2,8	3,47
2005	17 760	1,9	3,17
2006	18 912	2,5	3,99
2007	20 280	2,8	4,43
2008	21 887	6,3	1,62
2009	22 609	1,0	2,30
2010	23 105	1,5	0,69
2011	23 627	1,9	0,36
2012	24 272	3,3	-0,57

Vývoj reálné hrubé mzdy v České republice má klesající tendenci a v roce 2012 se reálná hrubá mzda snížila oproti předchozímu roku. Pro zaměstnance to znamená, že jeho čistá mzda je nižší oproti roku předchozímu.

Vezmeme-li v potaz zaměstnance bezdětného s měsíčním hrubým příjmem 24 000 Kč. Jeho čistá měsíční mzda činí 18 600 Kč. Zaměstnanec se dožaduje navýšení čistého příjmu o 1 284 Kč měsíčně.

Tabulka č. 13: Snížení hrubé mzdy za účelem zvýšení čisté mzdy (Zdroj: Vlastní tvorba)

Snížení HM za účelem zvýšení čisté mzdy

Název	Sazba (%)	Původní HM (Kč)	Navýšená HM (Kč)	Rozdíl (Kč)
Superhrubá mzda	-	32 200	34 700	2 500
SP zaměstnavatelem	25,0	6 000	6 467	467
ZP zaměstnavatelem	9,0	2 160	2 328	168
Hrubá mzda	-	24 000	25 865	1 865
SP zaměstnanec	6,5	1 560	1 682	122
ZP zaměstnanec	4,5	1 080	1 164	84
ZÁLOHA NA DAŇ	15,0	2 760	3 135	375
Čistá mzda	-	18 600	19 884	1 284

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne vyhovět zaměstnanci, jeho náklady vzrostou o částku 2 500 Kč. Viz tabulka č. 13. Z částky navýšené k hrubé mzdě 1 865 Kč zaměstnavatel odvádí sociální pojištění ve výši 25% a zdravotní pojištění ve výši 9%.

Celková část plynoucí do státního rozpočtu za zaměstnance a zaměstnavatele je 840 Kč. Z toho daň z příjmu činí 375 Kč, odvod na sociálním pojištění 588 Kč a odvod na zdravotní pojištění 252 Kč.

Tabulka č. 14: : Přehled odvodů sociálního a zdravotního pojištění 2 (Zdroj: Vlastní tvorba)

Přehled odvodů sociálního a zdravotního pojištění (%)			
	Sociální pojištění		Zdravotní pojištění
Zaměstnavatel	25,0	21,5 - důchodové pojištění	9,0
		1,2 - státní politika zaměstnanosti	
		2,3 - nemocenské pojištění	
Zaměstnanec	6,5	důchodové pojištění	4,5
Celkem na odvody	45		

Zaměstnavatel se rozhodl navýšení nákladu za svého zaměstnance využít efektivněji a to formou příspěvku na životní pojištění. Ze zákona o dani z příjmů si může příspěvek až do výše 2 500 Kč měsíčně, ročně max. 30 000 Kč, uznávat jako daňový náklad.

Konkrétní úprava navýšení čisté mzdy zaměstnance vychází z částky 1 284 Kč. Pro zjednodušení se počítá s částkou 1 300 Kč, která nahrazuje částku čistého příjmu požadovaného zaměstnancem. Životní pojištění vychází vždy v základu z příspěvku samotného účastníka, což je zaměstnanec a příspěvku zaměstnavatele. Minimální částka pro příspěvek zaměstnance se liší konkrétní nabídkou společností. Běžně se lze setkat s částkou 300 – 500 Kč za měsíc. Nenavýšení hrubé mzdy má vliv na výši dávky v pracovní neschopnosti a důchod, proto je vhodné zvolit částku minimálně 500 Kč. Tato částka dokáže pokrýt rozdíl v dávky na dočasnou pracovní neschopnost, popřípadě důchod.

Celková částka příspěvku na životní pojištění se tedy skládá z běžného pojistného placené zaměstnancem 500 Kč a příspěvku zaměstnavatele 1 300 Kč měsíčně. V tomto případě se zvýší zaměstnancův příjem pouze o 800 Kč měsíčně. Výše příspěvku zaměstnavatele se navýší na 1 800 měsíčně.

Náklad zaměstnavatele se rovná 1 800 Kč měsíčně, ročně se jedná o částku 21 600 Kč při využití příspěvku na životní pojištění. Čistá mzda zaměstnance vzroste o 1 300 Kč. Navýšení čisté mzdy hrubou mzdou jsou náklady zaměstnavatele ve výši 2 500 Kč a roční navýšení nákladů 30 000 Kč. K výplatě zaměstnanec obdrží navíc částku

1284 Kč. Ročně zaměstnavatel využitím tohoto příspěvku ušetří 8 400 Kč na jednoho zaměstnance. V případě kdy má firma 10 zaměstnanců, její úspora činí 84 000 Kč.

Tabulka č. 15: Srovnání příspěvku na životní pojištění a navýšení mzdy (Zdroj: Vlastní tvorba)

Srovnání příspěvku na životní pojištění a navýšení mzdy (Kč)

Forma navýšení	Příjem zaměstnance za měsíc	Náklad zaměstnavatele za měsíc	Náklad zaměstnavatele za rok
Hrubá mzda	1 285	2 500	30 000
Životní pojištění	1 300	1 800	21 600
Rozdíl	15	700	8 400

1.4.1.5 Snížení mzdových nákladů zaměstnavatele a navýšení čisté mzdy

V poslední formě příspěvku zaměstnanci na životní pojištění se práce zabývá snížením hrubé mzdy a s tím souvisejícím snížením mzdových nákladů, především na sociální a zdravotní pojištění. Jedná se především o možnost pro podniky, které nemají dostatek finančních prostředků pro navýšení příjmu zaměstnanců, aniž by museli navyšovat své náklady.

Snížená hrubá mzda nesmí klesnout pod hranici minimální mzdy, která činí 8 500 Kč, při týdenní pracovní době 40 hodin. Při snižování hrubé mzdy je důležité ověřit, dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., minimální výši zaručené mzdy. Stanovení nižší mzdy zaměstnanci než je zaručená mzda z nařízení vlády, může nastat kolizní situace a hrozí zaměstnavateli sankce.[14]

- Minimální mzda

Nejnižší přípustná výše odměny za odvedenou práci v pracovně právním vztahu. Základní úprava je stanovena v zákoníku práce a další úpravy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu a nerozlišuje se poměr na dobu určitou či neurčitou nebo souběžné pracovní poměry.[9]

- Zaručená mzda

Stanovuje nejnižší cenu práce s ohledem na složitost a namáhavost práce, odpovědnost. Klasifikačně jsou minimální mzdy pro určitou práci rozděleny do 8 skupin dle náročnosti.[14]

Tabulka č. 16: Přehled zaručených mezd (Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nařízení vlády 204. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [2015-5-22]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/19291/NV_204_2014.pdf)

Přehled zaručených mezd (Kč)

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	Hodinová	Měsíční
1.	55,00	9 200
2.	60,70	10 200
3.	67,00	11 200
4.	74,00	12 400
5.	81,70	13 700
6.	90,20	15 100
7.	99,60	16 700
8.	110,00	18 400

- První skupina – jednoduché pracovní úkony, které tvoří jednoduchý celek, podle přesného zadání. Manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji bez vazby na další úkony. Může být zatížení drobných svalových skupin, mírné zhoršení pracovních podmínek s rizikem pracovního úrazu. Příklad v keramické výrobě se jedná o přípravu hmot, vylévání výrobků, glazování středně velkých výrobků. V kožedělné výrobě – jednoduché šití, slepování ploch, natírání lepidlem, obchodní provoz a pohostinství – pomocné práce při přípravě jídel, manipulace se zavazadly a výdej klíčů.[8]
- Druhá skupina – jednoduché odborné práce, kde se předpokládají jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky. Příklady: Administrativa: vedení jednoduchých evidencí, výkazů a seznamů, poskytování různorodých informací, písemností a materiálů podle obecně daných postupů. Cestovní ruch: doprovod zájezdových skupin

s tuzemským i zahraničním výkladem. Drobná výroba: fotografování, provádění domovních a školnických prací.[8]

- Třetí skupina – odborné práce, zvýšené psychické nároky vyplývající ze samotného řešení úkolů. Značná smyslová náročnost a zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách. Příklady: Oděvní výroba: zhotovení celého výrobku při individuální zakázce. Sklářství: hluboké řezy, vytvářející základní rozdělení povrchu broušeného tvaru. Sociální péče: provádění pečovatelských prací, asistenční služby osobám zdravotně postiženým.[8]
- Čtvrtá skupina – odborné specializované práce. Psychická námaha vyplývá ze samotného řešení úkolu, vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách. Příklad: Ekonomika: výpočet výše, zajišťování výplaty, zaúčtování mzdy, náhrad mzdy, samostatné účtování pohledávek a závazků. Doprava: kontrola motorových vozidel po opravě a diagnostice, řízení, obsluha a údržba hnacích vozidel osobních a nákladních vlaků.[8]
- Pátá skupina – systémové práce. Zvýšená psychická námaha, vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy a obecného srovnání. Mimořádná zátěž nervové soustavy.[8]
- Šestá skupina – systémové specializované práce. S výkonem práce je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a nutnosti rozhodování podle různých kritérií. Příklad: Ekonomika: tvorba metodiky účetnictví, zajišťování systému financování. Sociální péče: Odborná činnost ve střediscích drogové a jiné závislosti. Umění: Režie dramatických nebo hudebně dramatických děl.[8]
- Sedmá skupina – tvůrčí systémové práce. Objevování nových postupů způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Vysoká psychická

námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Příklad: Výzkum a vývoj: Samostatné řešení výzkumných a vývojových úkolů. Zdravotnictví: povolání lékaře, zubního lékaře, farmaceuta, klinického psychologa nebo logopeda.[8]

- Osmá skupina: tvůrčí systémová práce. Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné proměnlivosti a kombinovatelnosti procesů a jevů. Příklad: Vzdělávání: Tvůrčí rozvíjení rozhodujících trendů vývoje vědy a výzkumu nebo umění s aplikací výsledků ve vzdělávání studentů. Ekonomika: stanovování podnikatelské, obchodní a finanční strategie organizace, provádění finančních operací na finančním a kapitálovém trhu.[8]

Příklad:

Firma DFE s.r.o. ve svém výrobním podniku konstruuje kusové obráběcí stroje. Zaměstnává 30 pracovníků, z toho 20 pracovníků pracuje přímo ve výrobě a 10 pracovníků obstarává provoz podniku. Průměrná hrubá mzda činí 25 865 Kč. Finanční situace firmy zaměstnancům nenahrává a je nutné optimalizovat mzdové náklady za zaměstnance. Prvním způsobem je dát výpověď jednomu pracovníkovi v dílně. Druhá možnost je optimalizace prostřednictvím příspěvku na životní pojištění využitím maximálního možného odpočtu. Pro zjednodušení výpočtu bude počítáno s průměrnou hrubou mzdou v podniku. Průměrné náklady zaměstnavatele na jednoho pracovníka činí 34 660 Kč. Minimální úspora na mzdách je měsíční částka 15 000 Kč.

Aktuální hrubá mzda se rovná částce 25 865 Kč. Pro využití maximálního příspěvku se hrubá mzda sníží na částku 24 000 Kč. Celkové náklady zaměstnavatele se sníží o 2 500 Kč na částku 32 160 Kč. Původní čistá mzda zaměstnance činila 19 885 Kč a po snížení se rovná 18 600 Kč. Rozdíl čisté mzdy je 1 285 Kč. Pro zachování stejné výše čisté mzdy je částka 1 285 Kč základním kamenem pro příspěvek zaměstnavatele.

Tabulka č. 17: Porovnání původní a snížené mzdy (Zdroj: Vlastní tvorba)

Porovnání původní a snížené mzdy (Kč)		
	Původní	Snížená
Náklad zaměstnavatele	34 660	32 160
Hrubá mzda	25 865	24 000
Čistá mzda	19 885	18 600

Běžné pojistné si každý zaměstnanec hradí sám z vlastních zdrojů. Zaměstnavatel poskytne jako příspěvek 1 300 Kč. Jeho úspora v případě, že se rozhodne aplikovat příspěvek pouze na dělníky, činí měsíčně úspora 1 200 Kč na jednoho zaměstnance, na 20 zaměstnanců je měsíční úspora 24 000 Kč. Použije-li zaměstnavatel příspěvek i na zbytek podniku. Jeho úspora na nákladech za zaměstnance bude 36 000 Kč za měsíc.

Tabulka č. 18: Porovnání úspory zaměstnavatele při použití příspěvku na životní pojištění (Zdroj: Vlastní tvorba)

Porovnání úspory zaměstnavatele (Kč)		
Úspora	Měsíční částka	Roční částka
<i>1 zaměstnanec</i>	1 200	14 400
<i>20 zaměstnanců</i>	24 000	288 000
<i>30 zaměstnanců</i>	36 000	432 000

Původní požadavek byl ušetřit 15 000 Kč. Rozdíl uspořené prostředků může zaměstnavatel využít na splatné závazky nebo využít formu motivace pro zaměstnance.

1.4.2 Po změně zákona k 1. 1. 2015

Situace se snížením hrubé mzdy a zavedení příspěvku na životní pojištění, který je ihned možné převést na soukromý účet zaměstnavatele již k 1. 1. 2015 není možný. Zákon rozdělil smlouvy životního pojištění na dvě skupiny, a to na smlouvy daňově uznatelné a daňově neuznatelné.

- Daňově uznatelná smlouva životního pojištění

Smlouva, která je určena k dlouhodobému spoření. Nejdříve je možné své finanční prostředky vybrat ve věku 60 let a nejdříve po 60 měsících trvání smlouvy. Tato smlouva je určena k zavedení příspěvku zaměstnavatele. Naspořené finanční prostředky není možné vybírat v průběhu trvání smlouvy. V případě, že účastník vybere

uspořené finanční prostředky předčasně, musí tento příjem zdanit daní z příjmu. Je tedy zřejmé, že naspořené prostředky je možné vybrat nejdříve v 60 letech věku.

- Daňově neuznatelná smlouva životního pojištění

Využitím této možnosti zaměstnanec neztrácí možnost příspěvků zaměstnavatele, ale zaměstnavatel je povinen z odvedených příspěvků zaplatit sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec si může finanční prostředky v průběhu smlouvy vybírat. Vzhledem k nastavení zákona je ale velmi nevýhodné tato forma příspěvku pro obě strany.

1.4.2.1 Motivační forma příspěvku na životní pojištění

Příspěvek na životní pojištění je možné využít i jako formu motivace pro zaměstnance k vyšším výkonům a produktivitě práce. Za odměnu při splnění úkolu ve firmě. V tomto případě je nutné, aby firma měla navíc finanční prostředky pro použití této formy odměňování.

Motivační forma příspěvku spočívá v odměňování za velmi dobře odvedenou práci jednotlivce nebo kolektivu. Je ovšem vhodné počítat s maximálním příspěvkem na jednoho zaměstnance 2 500 Kč za měsíc. V případě odměny celého kolektivu je vhodné zvolit paušální částku, která se vyplácí v případě splnění normy a zvolit paušální částku v případě výrazného překročení stanovené normy. Velmi vhodným prostředkem pro vyšší motivaci je odměna jednoho nebo více nejproduktivnějších zaměstnanců. Konkrétní výše odměny závisí na finanční situaci podniku.

Příklad:

Firma ABC s.r.o. je firma, která se zabývá výrobou hřidel. Dává práci 100 zaměstnancům, kdy 70 pracovníků je ve výrobě a zbytek tvoří administrativní a technické zázemí podniku. Pro dělníky je motivační forma příspěvku velmi prospěšná. Efektivita práce, kvalita práce a spokojenost zaměstnanců se odvíjí od jejich ohodnocení. V kolektivu 70 lidí je také důležitá kooperace jednotlivců. Například ve vícesměnném podniku může docházet při předávání směn ke komunikačním šumům, které znesnadňují následnou práci.

Kolektivní forma odměnění slouží k lepší komunikaci mezi pracovníky a posílení kolektivu. Individuální forma odměny je vhodná pro vyšší motivaci jednotlivců a tím i posílení celého teamu.

Řešení konkrétní situace podniku například kolektivní smlouvou je stanovený příspěvek 500 Kč. Při splnění normy přidá všem zaměstnancům 300 Kč a při nadstandardním splnění normy 500 Kč. Celkový příspěvek při nadstandardním splnění normy je 500 Kč stanovené kolektivní smlouvou a 500 Kč za nadstandardní splnění normy. Dohromady měsíční příspěvek činí 1 000 Kč. Měsíčně pro maximální vyčerpání příspěvku zbývá 1 500 Kč. Záleží dle situace podniku, jakou stanoví jednorázovou odměnu za nejlepšího nebo nejproduktivnějšího zaměstnance, popřípadě kolik lidí má nárok na jednorázovou odměnu.

Individuální příplatek se může dát pouze jednomu nejlepšímu pracovníkovi, prvním třem pracovníkům, nejvýše však nejlepším 10 zaměstnancům. Záleží na celkovém počtu. V případě odměny pro více pracovníků je možné dát všem stejnou výši odměny nebo dle umístění, kdy první získá odměnu nejvyšší například 1000 Kč, druhý získá 900 Kč, třetí získá 800 Kč, čtvrtý získá 700 Kč, pátý získá 600 Kč, šestý získá 500 Kč, sedmý získá 400 Kč, osmý získá 300 Kč, devátý získá 200 Kč a desátý získá 100 Kč.

Dále je také možné odměňovat zaměstnance za dlouhodobou spolupráci a trvalý přínos podniku. Pracovníci, kteří se podílejí na výkonu firmy déle než 5 let fixní měsíční částkou 500 Kč. Ročně si dosáhne zaměstnanec na částku 6 000 Kč. Popřípadě je také možné částky progresivně rozdělit pro pracovníky, kteří se podílejí 5 let, 10 let a více než 15 let.

Tabulka č. 19: Motivační příspěvek na životní pojištění (Zdroj: Vlastní tvorba)

Kolektivní smlouva	500
Motivační příplatek	300
Nadlimitní splnění normy	500
Individuální odměna	1 000
Odměna za věrnost	500 – 700
Suma	2 500

2 Analýza současného stavu

Kapitola analýza současného stavu se zabývá představením společnosti XY, její činností a zaměřením. Představuje formu podnikání, rozložení základního kapitálu a orgány společnosti. Dále zhodnocením současného systému zaměstnaneckých benefitů ve firmě XY dle poskytnutých informací.

2.1 Představení společnosti

Společnost XY byla znovu založena 5. března 1999, ale na trhu v České republice i v zahraničí působí od roku 1957, a navázala na tradici a dobrou pověst jména. Právní forma byla stanovena jako akciová společnost.

Základní kapitál při založení společnosti činil 1 000 000 Kč, rozdělen do čtyř ks akcií na jméno ve jmenovité hodnotě 250 000 Kč. Akcie byly v listinné podobě a neměly charakter veřejně obchodovatelných cenných papírů. Od roku 2002 je základní kapitál ve výši 3 000 000 Kč splacen ze 100% a rozdělen na 4 ks akcie na jméno ve jmenovité hodnotě 250 000 Kč v listinné podobě, nemající charakter veřejně obchodovatelných cenných papírů. 198 ks akcií na jméno ve jmenovité hodnotě 10 000 Kč v listinné podobě, nemající charakter veřejně obchodovatelných cenných papírů a čtyři kusy akcií na jméno ve jmenovité hodnotě 5 000 Kč v listinné podobě, nemající charakter veřejně obchodovatelného cenného papíru.

Při založení společnosti měl statutární orgán pět členů a dozorčí orgán čtyři členy. Aktuální počet členů představenstva jsou tři a členů dozorčí rady taktéž tři.

Způsob jednání společnosti se v letech vyvíjel. V roce 1999 jednalo jménem společnosti představenstvo tak, že jednali buď všichni členové představenstva nebo předseda či místopředseda představenstva samostatně. Podepisování za společnost se dělo tak, že k napsanému nebo natištěnému obchodnímu jménu společnosti připojili svůj podpis buď všichni členové představenstva nebo předseda či místopředseda představenstva. Nyní jednají jménem společnosti předseda představenstva nebo společně dva členové představenstva. Podepisování za společnost se děje tak, že k napsané nebo natištěné firmě společnosti připojí svůj podpis předseda představenstva nebo společně dva členové představenstva.

Dle obchodního rejstříku byl předmět podnikání při založení společnosti:

- Inženýrská činnost spočívající v obstarávání záležitostí pro investory k zabezpečení přípravy staveb,
- provádění staveb, jejich změn a odstraňování,
- koupě zboží za účelem jeho prodeje a prodej,
- zprostředkovatelská činnost.

Aktuální předmět podnikání:

- provádění staveb, jejich změn a odstraňování,
- projektová činnost ve výstavbě,
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- výkon zeměměřičských činností,
- zámečnictví, nástrojařství,
- montáž, opravy, revize a zkoušky plynových zařízení a plnění nádob plyny,
- podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady,
- činnost prováděná hornickým způsobem včetně projektování v rozsahu dle § 3 písm.e) zákona ČNR č. 61/1988 Sb. o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě-zemní práce prováděné za použití strojů a výbušnin, pokud se na jedné lokalitě přemísťuje více než 100.000 metrů krychlových horniny, s výjimkou zakládání staveb,
- činnost prováděná hornickým způsobem včetně projektování v rozsahu dle § 3 písm. f) zákona ČNR č. 61/1988 Sb. o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě - vrtání vrtů s délkou nad 30 m pro jiné účely než k činnostem uvedeným v § 2 a 3,

- činnost prováděná hornickým způsobem včetně projektování v rozsahu dle § 3 písm. i) zákona ČNR č. 61/1988 Sb. o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě - podzemní práce spočívající v hloubení důlních jam a studní, v ražení štol a tunelů, jakož i ve vytváření podzemních prostorů o objemu větším než 300 m krychlových horniny.

Firma XY provádí veškeré inženýrské a environmentální (ekologické) stavby, zejména kanalizace a čistírny odpadních vod, úpravní vod, vodojemy, vodovodní řady, plynovody, dodávky a montáže rozvodů tepla, kolektory včetně ukládání potrubí a jiné.

Společnost je držitelem certifikátu jakosti dle mezinárodní normy ČSN EN ISO 9001:2001, dále certifikátu ČSN EN ISO 14001:2005 environmentálního managementu, certifikátu EN 16001:2010 a OHSAS 18001:1999.

V řadě případů firma XY zabezpečujeme i inženýrské činnosti spojené s výstavbou. Poskytuje možnost prodloužené lhůty splatnosti faktur, překlenovací úvěry, připravuje a vede jednání o poskytnutí standardních komerčních úvěrů i jiných zdrojů financování díla. Společnost je schopna překlenout časový posun financování stavby v průběhu roku i v meziročním období a garantovat zkrácení lhůt výstavby s překlenutím vlastními finančními zdroji.

Samozřejmostí je provádění prací s maximální ohleduplností k životnímu prostředí, obyvatelstvu a přilehlým nemovitostem.

Stavebnictví a celá ekonomika si prošla v posledních letech finanční a hospodářskou krizí. Dle finančního ředitele společnosti měla tato skutečnost obrovský vliv na vývoj hospodářské situace společnosti. Aktuálně se společnost XY nachází v příznivější ekonomické situaci než v předchozích letech.

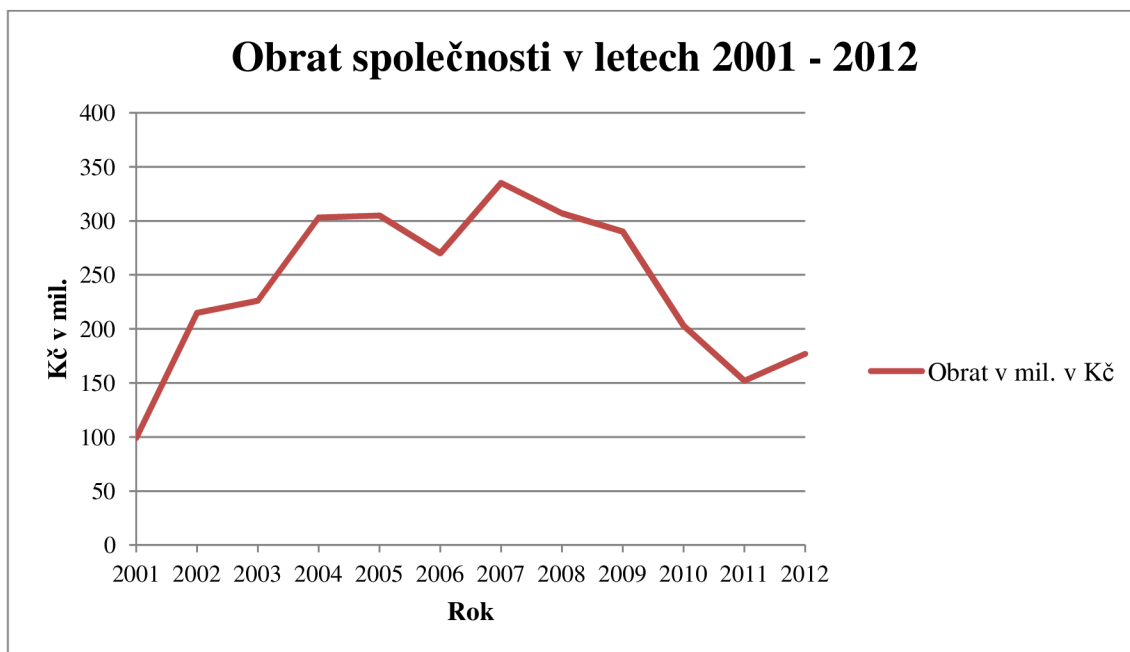
Tabulka č. 20: Obrat společnosti v letech 2001 – 2012 (Zdroj: Webové stránky utajené společnosti)

Obrat společnosti v letech 2001 – 2012

Rok	Obrat v mil. v Kč
2001	99
2002	215
2003	226
2004	303
2005	305
2006	270
2007	335
2008	307
2009	290
2010	203
2011	152
2012	177

Dle tabulky je možné pozorovat vývoj obratu v letech 2001 až 2012 a vliv finanční a hospodářské krize. V grafu níže je graficky znázorněn tento vývoj. Od roku 2007 je evidentní pokles obratu. Nejprudší propad obratu společnost eviduje od roku 2009 do roku 2010. Nejnižší hodnota obratu od roku 2001 byla v roce 2011.

Graf č. 3: Obrat společnosti v letech 2001 – 2012 (Zdroj: Webové stránky utajené společnosti)



2.2 Zaměstnanecké benefity ve společnosti

Firma poskytovala do roku 2011 škálu zaměstnaneckých benefitů. Od roku 2011 poskytování většiny příspěvků zastavila z finančních důvodů s ohledem na vývoj ve stavebnictví. Dle výše zmíněného vývoje obratu bylo rozhodnutí o přerušení poskytování zaměstnaneckých benefitů očekávatelné.

- Zaměstnanecké benefity poskytované do roku 2011

Společnost poskytovala stravenky v hodnotě 70 Kč, 1 stravenka na jeden odpracovaný den. Firma se podílela na jedné stravence 38 Kč a zaměstnanec 32 Kč. Jednalo se o příspěvek určený interním předpisem všem zaměstnancům.

Dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu si může zaměstnavatel 55% hodnoty příspěvku na stravné uplatnit jako daňový náklad a tím snížit základ daně, popřípadě daň. V případě společnosti XY činil příspěvek na jeden kalendářní den 54,29% a splňoval zákonnou podmínku.

Interní předpis stanovil všem zaměstnancům získávat benefit ve formě stravenek. Měsíční náklad na jednoho zaměstnance činil, za předpokladu 21 pracovních dní v měsíci 798 Kč. Vzhledem k nutnosti vlastního příspěvku zaměstnance 32 Kč na jeden odpracovaný den byl měsíční výdej finančních prostředků zaměstnance 672 Kč. Měsíční příjem zaměstnance se navýšil o 126 Kč.

- Zaměstnanecké benefity do roku 2013

Do konce roku 2013 náleželo každému zaměstnanci 5 dnů dovolené navíc. Benefit byl zrušen ze stejného důvodu jako stravenky a to nepříznivá finanční situace s ohledem na vývoj stavebnictví.

Dny dovolené zaměstnanců znamenají pro firmu zaměstnanecký náklad, bez vytvoření náležitého výkonu. Dovolená se vypočítá z průměrného hrubého výdělku za dané období, zpravidla čtvrt roku. V případě, že při výpočtu zohledníme aktuální průměrnou hrubou mzdu v podniku 23 945 Kč, denní vyměřovací základ pro výpočet dovolené při 21 pracovních dnech činí 1 140 Kč. Pět pracovních dnů dovolené navíc znamená pro podnik navýšení nákladů o 5 700 Kč na jednoho zaměstnance za rok. Na 50 zaměstnanců se jedná o roční částku 285 000 Kč.

- Aktuální zaměstnanecké benefity:

Nyní firma poskytuje benefity ve formě různých profesních školení svářečům, vazačům, rozvoj cizího jazyka, rozšíření kvalifikace například svařování, rozšíření skupin řidičského průkazu a účetní vzdělání. Samotné školení jsou z většiny financovány úřadem práce se spolufinancováním z fondů Evropské unie. Společnost má náklad s benefitem v podobě proplacení doby vzdělávání.

Autorizovaní technici a inženýři mají dále proplácen roční členský příspěvek do své komory ČKAIT. Za rok 2015 se jedná o členský poplatek 3 000 Kč. První členský poplatek činí 6 000 Kč.

Aktuálně také zaměstnanci mají možnost využívat služební automobil k osobním účelům, ale pouze u profesně vyšších pozic. Poskytnutí tohoto benefitu nemá z hlediska nákladu na zaměstnavatele velký vliv. Jedná se pouze o oblast omezeného uplatňování DPH vzhledem k soukromým cestám zaměstnance. Mnohem větší vliv má tento benefit na zaměstnance. Ten musí odvést z nepeněžního příjmu sociální, zdravotní pojištění a daň vypočítané z 1% pořizovací ceny vozidla včetně DPH. V tabulce je znázorněný rozdíl příjmu při využívání vozidla k osobním účelům a bez využití tohoto benefitu. Příklad počítá s průměrnou hrubou mzdou ve společnosti 23 946 Kč a s pořizovací cenou automobilu 300 000 Kč včetně DPH. Odvody státu jsou pevně stanoveny bez ohledu na počet ujetých km k soukromým účelům. Zaměstnanec vždy zaplatí za možnost využití automobilu k soukromým cestám, i když automobil nepoužije. Příklad nepočítá s náklady na pohonné hmoty.

Tabulka č. 21: Srovnání mzdy při aplikaci benefitu automobilu k soukromým účelům (Zdroj: Vlastní tvorba)

Poskytování služebního automobilu k osobním účelům		
	Mzda s autem (Kč)	Mzda bez auta (Kč)
SHM	33 200	32 100
SP zaměstnavatel	6 737	5 987
ZP zaměstnavatel	2 426	2 156
HM	23 946	23 946
HM zvýšená	26 946	-
SP zaměstnanec	1 752	1 557
ZP zaměstnanec	1 213	1 078
Daň před slevami	4 980	4 815
Slevy	2 070	2 070
Záloha na daň z příjmu	2 910	2 745
Čistá mzda	18 071	18 566

Měsíční náklad zaměstnance při stanovených podmínkách je 495 Kč. Zaměstnanec již neřeší náklady spojené s opravami, povinným pojištěním vozidla a další možné náklady.

- Budoucí vývoj zaměstnaneckých benefitů

Dle vyjádření finančního ředitele společnost hodlá do budoucna svůj fond zaměstnaneckých benefitů rozšířit. Vedení společnosti si uvědomuje význam zaměstnaneckých benefitů, jejich vliv na daň z příjmů právnických osob a spokojenost zaměstnanců.

Společnost zvažuje i aplikaci zaměstnaneckých benefitů na životní pojištění. Zavedení příspěvku závisí na hospodářském vývoji společnosti a vývoji stavebnictví.

3 Návrh řešení

Firma XY podniká v oblasti stavebnictví. Má širokou škálu zaměstnanců jako dělníci, uklízečky, účetní, sekretářky, řídicí funkce a další pracovní pozice prospěšné k výkonům společnosti. Celkem společnost zaměstnává 50 zaměstnanců.

Vzhledem k současnému stavu zaměstnaneckých benefitů je možné vypracovat celou škálu možností. Požadavek od firmy XY je zavést příspěvek zaměstnancům normovaně kolektivní smlouvou. Práce vypracovává tři varianty a to minimální příspěvek, střední hodnotu příspěvku a maximální možný příspěvek z hlediska daňových. Firma si přeje také zhodnotit vliv na daň z příjmů a odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Práce vychází z interních dat získaných od firmy XY. Údaje jsou oproštěny od extrémů a odpovídají měsíci březnu v roce 2014:

- Počet zaměstnanců: 50
- Minimální hrubá mzda zaměstnance: 11 969 Kč
- Maximální hrubá mzda zaměstnance: 40 000 Kč
- Průměrná hrubá mzda na zaměstnance: 23 946 Kč
- Průměrný náklad zaměstnavatele na jednoho zaměstnance: 32 586 Kč
- Průměrný náklad zaměstnavatele na sociální pojištění: 6 070 Kč
- Průměrný náklad zaměstnavatele na zdravotní pojištění: 2 185 Kč
- Celkový měsíční náklad zaměstnavatele na zaměstnance: 1 629 300 Kč
- Celkový měsíční náklad zaměstnavatele na sociální pojištění: 303 468 Kč
- Celkový měsíční náklad zaměstnavatele na zdravotní pojištění: 109 240 Kč
- Minimální čistá mzda zaměstnance: 10 307 Kč
- Maximální čistá mzda zaměstnance: 28 843 Kč

- Průměrná čistá mzda zaměstnance: 19 048 Kč
- Průměrná daň zaplacená za zaměstnance: 2 256 Kč

Údaje zohledňují navýšení superhrubé mzdy o 1% pořizovací ceny automobilu využívaného k osobním účelům, slevy na dani na poplatníka, popřípadě daňové zvýhodnění. Dva ze zaměstnanců dosáhli daňového zvýhodnění ve výši 749 Kč a 696 Kč.

Příspěvek na životní pojištění může být chápán jako náhrada za mzdu zaměstnanci. Nenavýšení mzdy má vliv na zaměstnance prostřednictvím dávky ze sociálního pojištění. Z odvodů na sociální pojištění se vyplácí dávka v dočasné pracovní neschopnosti, peněžité pomoci v mateřství, ošetřovné, podpora v nezaměstnanosti, starobní důchod a mnohé další, kterými se práce nezabývá. Tento vliv je důležité brát v potaz. Náhrady důležitých dávek je možné za určitých okolností čerpat z životního pojištění. Komerční pojištění může zaměstnanci mnohdy přinést mnohem více než dávky ze sociálního pojištění.

Práce počítá s modelovým příkladem zaměstnance, který využívá ke svým soukromým účelům osobní automobil v pořizovací ceně 300 000 Kč. Ženatý, manželka na rodičovské dovolené bez příjmu a má jedno dítě. Jeho průměrná hrubá mzda činí 30 000 Kč.

Tabulka č. 22: Příklad zaměstnance (Zdroj: Vlastní tvorba)

Příklad zaměstnance (Kč)

Cena automobilu	300 000
SHM	41 300
SP zaměstnavatel	8 250
ZP zaměstnavatel	2 970
HM	30 000
HM zvýšená	33 000
SP zaměstnanec	2 145
ZP zaměstnanec	1 485
Daň před slevami	6 195
Sleva na poplatníka	2 070
Daňové zvýhodnění	1 117
Záloha na daň	3 008
Čistá mzda	23 362

Při ročním zúčtování daně může zaměstnanec také uplatnit slevu na nevydělávající manželku ve výši 24 840 Kč. Tato sleva nelze uplatňovat zálohově, pouze při ročním zúčtování.

3.1 Minimální příspěvek na životní pojištění 500 Kč měsíčně

Výše minimálního příspěvku 500 Kč je stanovena vzhledem k podmínkám smlouvy životního pojištění. Z analýzy u pojišťoven Kooperativa pojišťovna, a.s. Viena Insurance Group, Česká podnikatelská pojišťovna, a.s. Viena Insurance Group, Allianz pojišťovna, a.s., MetLife Europe Limited, pobočka pro Českou republiku, Basler Pojišťovna Lebensversicherungs-AG, pobočka pro ČR, Česká pojišťovna, a.s. a Generali pojišťovna, a.s. je u příspěvku zaměstnavatele nutný vklad také zaměstnance. Minimální vklad se pohybuje od 300 Kč do 500 Kč měsíčně, který závisí od pojišťovny. Zaměstnavatel může přispívat jakoukoliv sumu, ale zpravidla je vhodný nejnižší 500 Kč měsíčně.

Práce srovnává finanční příspěvek na životní pojištění nebo ke mzdě zaměstnance za srovnatelných podmínek pro zaměstnavatele. Náklad pro zaměstnavatele v příkladu činí 500 Kč. Částka se může lišit v rámci korun z důvodu zaokrouhlování.

Tabulka č. 23: Příklad příspěvku 500 Kč/měsíčně zaměstnanci (Zdroj: Vlastní tvorba)

Příklad zaměstnance (Kč)

Cena automobilu	300 000	300 000
	Původní mzda	Mzda s navýšením
SHM	41 300	41 800
SP zaměstnavatel	8 250	8 343
ZP zaměstnavatel	2 970	3 004
HM	30 000	30 372
HM zvýšená	33 000	33 372
SP zaměstnanec	2 145	2 170
ZP zaměstnanec	1 485	1 502
Daň před slevami	6 195	6 270
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění	1 117	1 117
Daň po slevách	3 008	3 083
Čistá mzda	23 362	23 617

Z uvedeného příkladu jsou zřejmé nutné náklady, které souvisí s příspěvkem prostřednictvím mzdy. Náklad zaměstnavatele je 500 Kč ale příjem zaměstnance je 255Kč. U příspěvku na životní pojištění zaměstnanec dostává rovnou 500 Kč na svůj účet životního pojištění.

3.1.1 Vliv na nemocenské pojištění

Nenavýšení hrubé mzdy snižuje vyměřovací základ k výpočtu nemocenského pojištění. V příkladu je nutné počítat s redukovanými hranicemi nemocenského pojištění, které ovlivňuje měsíční příjem v případě nemoci. Konkrétní rozdíl dávky nemocenského pojištění na jeden den je 8 Kč. Na měsíc se jedná o částku 240 Kč.

Tabulka č. 24: Vliv příspěvku 500 Kč/měs. na nemocenské pojištění (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na nemocenské pojištění (Kč)

	Původní mzda	Navýšená mzda
Hrubá mzda	30 000	30 372
Roční vyměřovací základ	360 000	364 464
Denní vyměřovací základ	986	999
1. redukční hranice	799	800
2. redukční hranice	59	66
Redukovaný vyměřovací základ	858	866
Dávka 1. měsíc (15 dní)	12 873	12 995
Dávka následující měsíc (30 dní)	25 745	25 990

Vzhledem k možnostem životního pojištění můžeme rozdíl vykrýt zajištěním u komerční pojišťovny. Příklad vychází z předpokladu příspěvku zaměstnance 400 Kč a zaměstnavatele 500 Kč. U komerční pojišťovny není možné nastavit srovnatelnou dávku nemocenského pojištění 8 Kč na den. Minimální částka zajištění na 1 den je 100 Kč. Zaměstnanec v případě nemoci obdrží v první měsíci navíc 1 500 Kč a v dalších měsících 3 000 Kč.

3.1.2 Vliv na peněžitou pomoc v mateřství

Výše stanovený příklad pracuje s mužem a práce je omezena na dávky, které náleží ze zákona pouze muži. S danou situací se ovšem může setkat i žena, proto v tomto případě práce pracuje s údaji, viz výše, které jsou aplikované na ženu.

Tabulka č. 25: Vliv příspěvku 500 Kč/měs. na peněžitou pomoc v mateřství (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na peněžitou pomoc v mateřství (Kč)		
	Původní mzda	Navýšená mzda
Hrubá mzda	30 000	30 372
Roční vyměřovací základ	360 000	364 464
Denní vyměřovací základ	986	999
1. redukční hranice	888	888
2. redukční hranice	59	66
Redukovaný vyměřovací základ	947	954
Dávka peněžité pomoci v mateřství	19 887	20 041

Rozdíl peněžité dávky v mateřství činí mezi danými příjmy 154 Kč na měsíc. Rozdíl není možné dorovnat žádným komerčním pojištěním. Standardní délka peněžité pomoci v mateřství je 28 týdnů. Za tuto dobu přijde žena v tomto případě o 1 372 Kč.

3.1.3 Vliv na ošetřovné

Na výši ošetřovného má rozhodující vliv výše hrubé mzdy. Rozdíl, který vznikne při nenavýšení hrubé mzdy, činí 7 Kč na jeden den. Maximální doba ošetřování dítěte je devět dní. Jedná-li se o rodiče samostatně žijícího, doba se prodlužuje na 16 dní. Rozdíl v dávce na 9 dní je celkem 63 Kč.

Tabulka č. 26: Vliv příspěvku 500 Kč/měs. na ošetřovné (Zdroj: vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na ošetřovné (Kč)		
	Původní mzda	Navýšená mzda
Hrubá mzda	30 000	30 372
Roční vyměřovací základ	360 000	364 464
Denní vyměřovací základ	986	999
1. redukční hranice	888	888
2. redukční hranice	59	66
Redukovaný vyměřovací základ	947	954
Maximální denní dávka 9 dní	5 114	5 153
Maximální denní dávka osamělý rodič 16 dní	9 091	9 161

Zajistit rozdíl mezi dávkami je možné dorovnat prostřednictvím komerční pojišťovny. Z uvedených pojišťoven v úvodu této kapitoly poskytuje, dle informací autorky, náležité zajištění pouze jedna z pojišťoven.

3.1.4 Vliv na podporu v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se počítá, oproti předchozím dávkám, z čisté mzdy. Na délku vyplácení dávky má vliv věk nezaměstnaného. Muž z příkladu má 31 let, proto spadá do kategorie do 50 - ti let. Dávka mu bude vyplácena 5 měsíců. V případě navýšení mzdy dostane na podpoře v nezaměstnanosti o 610 Kč více za dobu 5 měsíců. Na jeden měsíc se jedná o rozdíl 122 Kč.

Tabulka č. 27: Vliv příspěvku 500 Kč/měsíc na podporu v nezaměstnanosti (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na podporu v nezaměstnanosti (Kč)		
	Původní mzda	Navýšená mzda
Čistá mzda	24 607	24 877
	Měsíční dávka	
1 - 2 měsíc	15 995	16 170
3 - 4 měsíc	12 304	12 439
5 a více měsíců	11 073	11 195

3.1.5 Vliv na starobní důchod

Starobní důchod se počítá z hrubé mzdy zaměstnance. U výše uvedeného příkladu je velmi těžké odhadovat vliv hrubé mzdy na budoucí výši starobního důchodu. Předpokládaný věk odchodu do starobního důchodu 31 let starého muže je 68 let a 2 měsíce. Jedná se o dobu za 37 let. Na výši důchodu má především vliv blízká doba před nastoupením do starobního důchodu. Uvedený příklad pracuje s daty, viz výše vztážené na člověka s brzkým nástupem do starobního důchodu.

Tabulka č. 28: Vliv příspěvku 500 Kč/měs. na starobní důchod (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na starobní důchod (Kč)				
	Sazba (%)	Vyměřovací základ	Původní mzda	Navýšená mzda
			30 000	30 372
Do 1. hranice	44	11 968	11 968	11 968
Do 2. hranice	400	108 800	4 689	4 786
Od 2. hranice	400	108 800	-	-
Výpočtový základ			16 657	16 754
Procentní výměra za odpracované roky (%)			45	45
Procentní výměra			7 496	7 540
Základní výměra			2 400	2 400
Měsíční důchod			9 896	9 940

Rozdíl výše starobního důchodu je 44 Kč na měsíc. Ročně se jedná o částku 528 Kč. Příspěvkem na životní pojištění získává zaměstnanec měsíčně částku 500 Kč. Průměrná doba pobírání starobního důchodu je 20 let. Vzhledem k danému příkladu zaměstnanec získá za 2 roky pobírání příspěvku od zaměstnavatele částku 12 000 Kč. Za 20 let je rozdíl příjmu důchodce 10 560 Kč.

Z daného příkladu vyplývá, že příspěvek se jeví výhodným i pro staršího člověka chystajícího se do starobního důchodu. Smlouva životního pojištění je ale dlouhodobý program finančního trhu. V teoretické části této práce je srovnání příspěvku na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření. Pro zaměstnance, kteří mají dobu odchodu do důchodu stanovenou do 10 let je vhodnější příspěvek právě na doplňkové penzijní spoření.[1.3]

3.1.6 Návrh řešení u komerční pojišťovny

Příspěvek bude aplikován u jedné z komerčních pojišťoven sídlících na území České republiky. Smlouva splňuje veškeré podmínky, aby bylo možné na ni aplikovat příspěvek zaměstnavatele. Zaměstnanec se podílí platbou 400 Kč/měs., zaměstnavatel 500 Kč/měs. Pro dorovnání výše dávky v pracovní neschopnosti je na smlouvě sjednáno pojištění pro případ pracovní neschopnosti. Minimální denní dávka je 100 Kč.

Tabulka č. 29: Modelace pojištění u konkrétní pojišťovny (Zdroj: Návrh pojištění komerční pojišťovny)

Měsíční pojistné	Minimální měs. pojistné	Pojistné období	Lhůtní pojistné	Doba trvání pojištění	29 let
900 Kč	614 Kč	Měsíční	900 Kč	Celkem zapláceno klientem	313 200 Kč
Zvolená investiční varianta			Vlastní	Předpokládaná prémie za BŠ	2 954 Kč
Minimální lhůtní pojistné hrazené pojistníkem-zaměstnancem			114 Kč	Modelový stav účtu na konci	480 571 Kč

► Parametry pojištění

Hlavní pojištěný							
Pohlaví:	muž	Vstupní věk:	31	Povolání:	administrativní pracovník	Riziková skupina:	1
Riziková pojištění		Varianta		Do věku	Pojistná částka/roční důchod	Aktuální měsíční rizik. pojistné (vč. přírůžky)	
Pojištění pro případ dožití nebo smrti - pojistná částka pro případ smrti, nebo aktuální hodnota účtu pojistníka, je-li tato hodnota vyšší než pojistná částka pro případ smrti (var. Maximum)				60 let	10 000 Kč	1 Kč (+100%)	
Je sjednáno automatické snížení pojistné částky pro případ smrti v 59 letech							
Pojištění pro případ pracovní neschopnosti s karenční dobou 14 dnů				60 let	100 Kč	67 Kč	

Modelový příklad zakládá na skutečnosti, že smlouva bude placena 29 let v nezměněné výši. Na smlouvě bude celkově zapláceno 313 200 Kč. Zaměstnanec samotný zaplatí

na danou smlouvu 139 200 Kč. Předpokládaná hodnota vložených prostředků při konci trvání smlouvy je 480 571 Kč. Zaměstnanec získá za celou dobu placení smlouvy 341 371 Kč.

V průběhu trvání smlouvy si může zaměstnanec uplatňovat nárok na odpočet na dani. V případě příspěvku 400 Kč/měsíčně se jedná o roční částku 720 Kč, za předpokladu zaplacení daně z příjmu za rok stejné nebo vyšší než tento odpočet.

Ve výše uvedeném příkladu bude zaměstnanec uplatňovat slevu na nevydělávající manželku a vznikne mu daňové zvýhodnění. Během doby, po kterou bude tuto slevu na dani uplatňovat je odpočet na dani z životního pojištění nadbytečný.

3.2 Střední hodnota příspěvku na životní pojištění 1 500 Kč/měs.

Podmínky pro získání příspěvku zaměstnavatele v hodnotě 1 500 Kč jsou stejné jako u příspěvku 500 Kč. Výše vlastního příspěvku zaměstnance je různá od zvolené pojišťovny. Práce počítá s příkladem 400 Kč ze strany zaměstnance.

Zvýšením nákladu zaměstnavatele o 1 500 Kč vzroste čistý příjem zaměstnance na 27 493 Kč. Zaměstnanec obdrží 771 Kč měsíčně navíc. Roční příjem zaměstnance se navýší o 9 252 Kč.

Tabulka č. 30: Příklad příspěvku 1 500 Kč zaměstnanci (Zdroj: Vlastní tvorba)

Příklad zaměstnance (Kč)

Cena automobilu	300 000	300 000
	Původní mzda	Mzda s navýšením
SHM	41 300	42 800
SP zaměstnavatel	8 250	8 530
ZP zaměstnavatel	2 970	3 071
HM	30 000	31 120
HM zvýšená	33 000	34 120
SP zaměstnanec	2 145	2 218
ZP zaměstnanec	1 485	1 536
Daň před slevami	6 195	6 420
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění	1 117	1 117
Daň po slevách	3 008	3 233
Čistá mzda	23 362	24 133

Příspěvkem na životní pojištění zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele 1 500 Kč měsíčně. Ročně se jedná o částku 18 000 Kč. Vzhledem k parametrům smlouvy životního pojištění ale není možné částku na životní pojištění ihned vybrat. Příspěvky na životní pojištění je nutné vnímat jako dlouhodobé spoření a zajištění na důchodový věk.

3.2.1 Vliv na nemocenské pojištění

Navýšení měsíčního nákladu zaměstnavatele 1 500 Kč zvýší hrubou mzdu o 1 120 Kč. Zvětšení má vliv na dávku v pracovní neschopnosti. Rozdíl se rovná 23 Kč na jeden den. V případě zvolení příspěvku na životní pojištění, se měsíčně sníží dávka v pracovní neschopnosti v prvním měsíci o 343 Kč a v dalších měsících o 687 Kč.

Tabulka č. 31: Vliv příspěvku 1 500 Kč/měsíc na nemocenské pojištění (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na dávku v pracovní neschopnosti (Kč)		
	Původní mzda	Navýšená mzda
Hrubá mzda	30 000	31 120
Roční vyměřovací základ	360 000	373 440
Denní vyměřovací základ	986	1 023
1. redukční hranice	799	800
2. redukční hranice	59	81
Redukovaný vyměřovací základ	858	881
Dávka 1. měsíc (15 dní)	12 873	13 216
Dávka následující měsíc (30 dní)	25 745	26 432

Dorovnáním rozdílu na životním pojištění získáme ze smlouvy v prvním měsíci 1 500 Kč a v dalších měsících 3 000 Kč. Konečný rozdíl je vyšší dávka v pracovní neschopnosti při použití příspěvku na životní pojištění v prvním měsíci o 1 157 Kč a v dalších měsících 2 313 Kč.

3.2.2 Vliv na peněžitou pomoc v mateřství

Rovněž jako v příkladu s příspěvkem 500 Kč aplikujeme vliv na peněžitou pomoc v mateřství na ženu. Nezvýšení hrubé mzdy sníží dávku pomoci v mateřství měsíčně o 464 Kč. Peněžitá pomoc v mateřství se vyplácí z pravidla 28 týdnů a za tuto dobu činí rozdíl příspěvku 4 312 Kč.

Tabulka č. 32: Vliv příspěvku 1 500 Kč na peněžitou pomoc v mateřství (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na peněžitou pomoc v mateřství (Kč)

	Původní mzda	Navýšená mzda
Hrubá mzda	30 000	31 120
Roční vyměřovací základ	360 000	373 440
Denní vyměřovací základ	986	1 023
1. redukční hranice	888	888
2. redukční hranice	59	81
Redukovaný vyměřovací základ	947	969
Dávka peněžité pomoci v mateřství	19 887	20 351

Pojištěním ve smlouvě životního pojištění není možné rozdíl dorovnat. Částku 4 312 Kč v tomto případě získá za 3 měsíce připisování na svou smlouvu životního pojištění. Je možné ji vybrat ale nejdříve v 60-ti letech bez sankcí.

3.2.3 Vliv na ošetřovné

Dávka se počítá z hrubé mzdy zaměstnance. Rozdíl na jeden den činí 22 Kč. Na 9 dní se jedná o rozdíl 198 Kč. Příspěvkem ke mzdě získává zaměstnanec 1 500 Kč měsíčně. Rozdíl dávky lze dorovnat prostřednictvím jedné z výše uvedených pojišťoven. Minimální denní dávka je však 100 Kč/den.

Tabulka č. 33: Vliv příspěvku 1 500 Kč na ošetřovné (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na ošetřovné (Kč)

	Původní mzda	Navýšená mzda
Hrubá mzda	30 000	31 120
Roční vyměřovací základ	360 000	373 440
Denní vyměřovací základ	986	1 023
1. redukční hranice	888	888
2. redukční hranice	59	81
Redukovaný vyměřovací základ	947	969
Maximální denní dávka 9 dní	5 114	5 233
Maximální denní dávka osamělý rodič 16 dní	9 091	9 303

3.2.4 Vliv na podporu v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se stanovuje z čisté mzdy zaměstnance. Muž v příkladu má nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíců. Rozdíl dávky

v nezaměstnanosti v prvním a druhém měsíci činí 530 Kč, ve třetím a čtvrtém měsíci 408 Kč a v pátém měsíci 367 Kč. Celkem se jedná o rozdíl 2 243 Kč.

Rozdíl dávek není možné dorovnat žádným pojištěním. V porovnání ale příspěvkem zaměstnavatele získává zaměstnanec za 2 měsíce 3 000 Kč.

Tabulka č. 34: Vliv příspěvku 1 500 Kč na podporu v nezaměstnanosti (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na podporu v nezaměstnanosti (Kč)		
	Původní mzda	Navýšená mzda
Čistá mzda v Kč	26 677	27 493
	Měsíční dávka v Kč	
1 - 2 měsíc	17 340	17 870
3 - 4 měsíc	13 339	13 747
5 a více měsíců	12 005	12 372

3.2.5 Vliv na starobní důchod

Vzhledem k podmínkám stanoveného příkladu práce počítá se stejným přizpůsobením jako v příspěvku 500 Kč tj. přizpůsobení daného příkladu k člověku, který má blíže ke starobnímu důchodu.

Využitím příspěvku na životní pojištění a nezvýšením hrubém mzdy se starobní důchod měsíčně sníží o 131 Kč. Ročně se jedná o částku 1 572 Kč. Vzhledem k průměrné době v důchodu 20 let přijde důchodce asi o 31 440 Kč. Příspěvkem na životní pojištění si zaměstnanec přijde ročně na částku 18 000 Kč. Za dva roky se jedná o částku 36 000 Kč.

Tabulka č. 35: Vliv příspěvku 1 500 Kč na starobní důchod (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na starobní důchod (Kč)				
	Sazba (%)	Vyměřovací základ	Původní mzda	Navýšená mzda
			30 000	31 120
Do 1. hranice	44	11 968	11 968	11 968
Do 2. hranice	400	108 800	4 689	4 980
Od 2. hranice	400	108 800	-	-
Výpočtový základ			16 657	16 948
Procentní výměra			7 496	7 627
Základní výměra			2 400	2 400
Měsíční důchod			9 896	10 027

Rovněž jako u příspěvku 500 Kč je ale nutné myslet na výhodnost příspěvku na životní pojištění. Z porovnání příspěvku na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření, v teoretické části této práce, je pro zaměstnance, který má odchod do důchodu cca 10 let výhodnější příspěvek na doplňkové penzijní spoření. [1.3]

3.2.6 Návrh na řešení u komerční pojišťovny

Příspěvek je aplikován na jednu z výše uvedených komerčních pojišťoven. Smlouva životního pojištění splňuje veškeré podmínky stanovené zákonem pro příspěvek zaměstnavatele. Vklad zaměstnance je 400 Kč za měsíc a zaměstnavatele 1 500 Kč za měsíc. Celkový vklad na smlouvu životního pojištění je 1 900 Kč měsíčně. Na smlouvě je sjednáno pojištění v případě pracovní neschopnosti. Denní dávka z tohoto pojištění je 100 Kč na den.

Tabulka č. 36: Modelace pojištění u konkrétní pojišťovny (Zdroj: Návrh pojištění komerční pojišťovny)

Měsíční pojistné	Minimální měs. pojistné	Pojistné období	Lhůtní pojistné	Doba trvání pojištění	29 let
1 900 Kč	1 614 Kč	Měsíční	1 900 Kč	Celkem zapláceno klientem	661 200 Kč
Zvolená investiční varianta			Vlastní	Předpokládaná prémie za BŠ	2 954 Kč
Minimální lhůtní pojistné hrazené pojistníkem-zaměstnancem			114 Kč	Modelový stav účtu na konci	1 115 177 Kč

► Parametry pojištění

Hlavní pojištěný							
Pohlaví:	muž	Vstupní věk:	31	Povolání:	administrativní pracovník	Riziková skupina:	1
Riziková pojištění		Varianta		Do věku	Pojistná částka/roční důchod	Aktuální měsíční rizik. pojistné (vč. přírůžky)	
Pojištění pro případ dožití nebo smrti - pojistná částka pro případ smrti, nebo aktuální hodnota účtu pojistníka, je-li tato hodnota vyšší než pojistná částka pro případ smrti (var. Maximum)				60 let	10 000 Kč	1 Kč (+100%)	
Je sjednáno automatické snížení pojistné částky pro případ smrti v 59 letech							
Pojištění pro případ pracovní neschopnosti		s karenční dobou 14 dnů		60 let	100 Kč	67 Kč	

Příklad vychází z délky trvání smlouvy 29 let. Za nezměněných podmínek zaměstnanec vloží 139 200 Kč za celou dobu trvání smlouvy. Zaměstnavatel za shodných předpokladů vloží na smlouvu 522 000 Kč. Celkové vložené finanční prostředky se rovnají částce 661 200 Kč. Modelová hodnota stavu účtu na konci smlouvy je dle nabídky pojišťovny 1 115 177 Kč.

Ze smlouvy lze uplatňovat totožný odpočet na dani jako v příkladu příspěvku zaměstnavatele 500 Kč. Jedná se roční odpočet na dani 720 Kč. Tento bude zaměstnanci vyplacen v případě zaplacení daně z příjmu za rok ve výši minimálně 720 Kč.

3.3 Maximální příspěvek na životní pojištění 2 500 Kč/měs.

Maximální příspěvek 2 500 Kč měsíčně je stanoven ze zákona o dani z příjmu č. 586/1992 Sb., z §6. Za příjmy zaměstnance ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně dle § 3, se nepovažuje například platba zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření, životní pojištění a další. Maximálně do výše 30 000 Kč za rok.

Podmínky pro získání příspěvku jsou totožné jako u příspěvku zaměstnavatele 500 Kč a 1 500 Kč. Příklad počítá s vlastním příspěvkem zaměstnance 400 Kč za měsíc.

Při zvýšení nákladu zaměstnavatele o 2 500 Kč čistá mzda zaměstnance stoupne na 24 646 Kč. Měsíčně se zvýší příjem zaměstnance o 1 284 Kč. Ročně si zaměstnanec polepší o 15 408 Kč.

Tabulka č. 37: Vliv příspěvku 2 500 Kč na mzdu zaměstnance (Zdroj: Vlastní tvorba)

Příklad zaměstnance (Kč)

Cena automobilu	300 000	300 000
	Původní mzda	Mzda s navýšením
SHM	41 300	43 800
SP zaměstnavatel	8 250	8 717
ZP zaměstnavatel	2 970	3 138
HM	30 000	31 865
HM zvýšená	33 000	34 865
SP zaměstnanec	2 145	2 267
ZP zaměstnanec	1 485	1 569
Daň před slevami	6 195	6 570
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění	1 117	1 117
Daň po slevách	3 008	3 383
Čistá mzda	23 362	24 646

Příspěvkem na životní pojištění zaměstnanec získá měsíčně 2 500 Kč. Ročně se jedná o částku 30 000 Kč. Rozdíl mezi ročním přírůstkem na čisté mzdě a životním pojištěním je 14 592 Kč. Příspěvek na životní pojištění je ale nutné vnímat tak jako u příkladu 500 Kč a 1 500 Kč jako dlouhodobé spoření s přípravou na budoucí důchodový věk.

3.3.1 Vliv na nemocenské pojištění

Navýšením nákladu zaměstnavatele o 2 500 Kč se zvýší hrubá mzda o 1 865 Kč. Navýší se rovněž denní dávky v případě pracovní neschopnosti o 38 Kč na den. První měsíc získá zaměstnanec o 570 Kč více a v dalších měsících o 1 140 Kč více.

Tabulka č. 38: Vliv příspěvku 2 500 Kč na nemocenské pojištění (Zdroj: Vlastní tvorba)

	Původní mzda v Kč	Navýšená mzda v Kč
Hrubá mzda	30 000	31 865
Roční vyměřovací základ	360 000	382 380
Denní vyměřovací základ	986	1 048
1. redukční hranice	799	800
2. redukční hranice	59	96
Redukovaný vyměřovací základ	858	896
Dávka 1. měsíc (15 dní)	12 873	13 437
Dávka následující měsíc (30 dní)	25 745	26 873

Rozdíl vzniklý nenavýšením hrubé mzdy zaměstnance lze rovněž jako u příkladu příspěvku 500 Kč a 1 500 Kč dorovnat komerčním pojištěním. Nejnižší denní dávka při pracovní neschopnosti je taktéž 100 Kč na den. Za první měsíc zaměstnanec získá 1 500 Kč a za další měsíce 3 000 Kč. Rozdíl na první měsíc je 930 Kč a na další měsíce 1 860 Kč.

3.3.2 Vliv na peněžitou pomoc v mateřství

Vzhledem k nastavení parametrů znovu aplikujeme příklad na ženu. Při navýšení nákladu zaměstnavatele o 2 500 Kč se navýší hrubá mzda o 1 865 Kč. Denní základ pro výpočet peněžité pomoci v mateřství se navýší o 37 Kč na den. Měsíčně se ženě zvýší příjem o 444 Kč. Za celou dobu peněžní pomoci v mateřství získá navíc při navýšení mzdy 7 252 Kč.

Tabulka č. 39: Vliv příspěvku 2 500 Kč na peněžní pomoc v mateřství (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na peněžitou pomoc v mateřství (Kč)

	Původní mzda	Navýšená mzda
Hrubá mzda	30 000	31 865
Roční vyměřovací základ	360 000	382 380
Denní vyměřovací základ	986	1 048
1. redukční hranice	888	888
2. redukční hranice	59	96
Redukovaný vyměřovací základ	947	984
Dávka peněžité pomoci v mateřství	19 887	20 659

V případě zvolení příspěvku na životní pojištění namísto navýšení mzdy získává měsíčně zaměstnankyně 2 500 Kč za měsíc. Za 3 měsíce získá 7 500 Kč na svůj účet životního pojištění.

3.3.3 Vliv na ošetřovné

Výše ošetřovného se stanovuje z hrubé mzdy zaměstnance. Při navýšení nákladu zaměstnavatele o 2 500 Kč se navýší hrubá mzda o 1 865 Kč. Denní rozdíl při zvýšení mzdy je 37 Kč. Standardní maximální doba vyplácení dávky je devět dnů. Za tuto dobu je rozdíl v příjmu zaměstnance z ošetřovného 198 Kč.

Rozdíl lze financovat také z komerčního pojištění. Minimální denní dávka je 100 Kč na den. Na devět dnů se tedy jedná o částku 900 Kč.

Tabulka č. 40: Vliv příspěvku 2 500 Kč na ošetřovné (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na ošetřovné (Kč)

	Původní mzda	Navýšená mzda
Hrubá mzda	30 000	31 865
Roční vyměřovací základ	360 000	382 380
Denní vyměřovací základ	986	1 048
1. redukční hranice	888	888
2. redukční hranice	59	96
Redukovaný vyměřovací základ	947	984
Maximální denní dávka 9 dní	5 114	5 312
Maximální denní dávka osamělý rodič 16 dní	9 091	9 444

3.3.4 Vliv na podporu v nezaměstnanosti

Dávka na podporu v nezaměstnanosti se počítá rozdílně od ostatních dávek z čisté mzdy. Navýšením nákladu zaměstnavatele o 2 500 Kč měsíčně navýší čistou mzdu zaměstnance o 1 374 Kč.

Muž v příkladu má nárok 5 měsíců na podporu v nezaměstnanosti. V případě nenavýšení mzdy, ale využití příspěvku na životní pojištění, zaměstnanec v prvním a druhém měsíci přichází o částku 893 Kč na jeden měsíc, ve druhém a třetím měsíci o 687 Kč na měsíc a v pátém měsíci o 618 Kč na měsíc. Rozdíl za pět měsíců na podpoře v nezaměstnanosti je 3 778 Kč.

Příspěvkem na životní pojištění získá za měsíc 2 500 Kč a za 2 měsíce 5 000 Kč. Je ovšem nutné počítat s dlouhodobostí programu životního pojištění.

Tabulka č. 41: Vliv příspěvku 2 500 Kč na podporu v nezaměstnanosti (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na podporu v nezaměstnanosti (Kč)		
	Původní mzda	Navýšená mzda
Čistá mzda	26 677	28 051
	Měsíční dávka	
1 - 2 měsíc	17 340	18 233
3 - 4 měsíc	13 339	14 026
5 a více měsíců	12 005	12 623

3.3.5 Vliv na starobní důchod

Výše uvedený příklad pracuje s údaji muže ve věku 31 let. Na výši starobního důchodu má ale především vliv blízká doba před nástupem do důchodu. Stanovit výši důchodu pro mladého člověka je velmi problematické. Příklad proto uvádí předpokládanou výši důchodu pro člověka s blízkým odchodem do důchodu. Jeho vyměřovací základ činí hrubou mzdu z příkladu.

Hrubá mzda v případě zvýšení nákladu zaměstnavatele vzroste o 1 865 Kč. Tím se zvýší také vyměřovací základ pro výpočet důchodu. Při výpočtu důchodu je nutné pracovat se dvěma hranicemi příjmů. Výpočet starobního důchodu se počítá ze základní výměry a procentní výměry. Rozdíl v příjmu starobního důchodce je 218 Kč na měsíc. Za rok se jedná o částku 2 616 Kč. Za předpokládané doby ve starobním důchodu 20 let je celkový rozdíl v příjmu 52 320 Kč.

Při využití příspěvku na životní pojištění dostane zaměstnanec ročně 30 000 Kč. Za dva roky se jedná o částku 60 000 Kč. Rovněž jako v příkladu s příspěvkem 500 Kč a 1 500 Kč je vhodné v případě člověka, který má odchod do důchodu do 10 let zvolit příspěvek na doplňkové penzijní spoření.[1.3]

Tabulka č. 42: Vliv příspěvku 2 500 Kč na starobní důchod (Zdroj: Vlastní tvorba)

Vliv příspěvku na starobní důchod (Kč)

	Sazba (%)	Vyměřovací základ	Původní mzda	Navýšená mzda
			30 000	31 865
Do 1. hranice	44	11 968	11 968	11 968
Do 2. hranice	400	108 800	4 689	5 174
Od 2. hranice	400	108 800	-	-
Výpočtový základ			16 657	17 142
Procentní výměra			7 496	7 714
Základní výměra			2 400	2 400
Měsíční důchod			9 896	10 114

3.3.6 Návrh na řešení u komerční pojišťovny




Návrh u konkrétní pojišťovny počítá s vlastním příspěvkem zaměstnance ve výši 400 Kč za měsíc a příspěvkem zaměstnavatele ve výši 2 500 Kč za měsíc. Na smlouvě je sjednáno navíc pojištění v případě pracovní neschopnosti. Denní dávka je 100 Kč na den. Délka trvání smlouvy je stanovena na 29 let tj. do 60-ti let věku zaměstnance.

Za nezměněných podmínek zaměstnanec na smlouvě zaplatí 139 200 Kč a zaměstnavatel 870 000 Kč. Celkem je na smlouvě zapláceno 1 009 200 Kč. Předpokládaná hodnota účtu na životním pojištění je 1 746 050 Kč. Zaměstnanec za předpokladu nezměnění parametrů smlouvy získá 1 606 850 Kč.

Tabulka č. 43: Modelace pojištění u konkrétní pojišťovny (Zdroj: Návrh pojištění komerční pojišťovny)

Měsíční pojistné	Mínimální měs. pojistné	Pojistné období	Lhůtní pojistné	Doba trvání pojištění	29 let
2 900 Kč	1 614 Kč	Měsíční	2 900 Kč	Celkem zapláceno klientem	1 009 200 Kč
Zvolená investiční varianta			Vlastní	Předpokládaná premie za BŠ	2 954 Kč
Mínimální lhůtní pojistné hrazené pojistníkem-zaměstnancem			114 Kč	Modelový stav účtu na konci	1 746 050 Kč

► Parametry pojištění

 Hlavní pojištěný						
Pohlaví:	muž	Vstupní věk:	31	Povolání:	administrativní pracovník	Riziková skupina: 1
Riziková pojištění		Varianta		Do věku	Pojistná částka/roční důchod	Aktuální měsíční rizik. pojistné (vč. přírůžky)
	Pojištění pro případ dožití nebo smrti - pojistná částka pro případ smrti, nebo aktuální hodnota účtu pojistníka, je-li tato hodnota vyšší než pojistná částka pro případ smrti (var. Maximum)			60 let	10 000 Kč	1 Kč (+100%)
	Je sjednáno automatické snížení pojistné částky pro případ smrti v 59 letech					
	Pojištění pro případ pracovní neschopnosti		s karenční dobou 14 dnů	60 let	100 Kč	67 Kč

Vlastní příspěvek zaměstnance lze použít jako odpočet na dani z příjmu stejně jako u příspěvku 500 Kč a 1 500 Kč. Ročně může zaměstnanec získat z odpočtu na dani 720 Kč.

3.4 Shrnutí vlivu příspěvků na zaměstnavatele

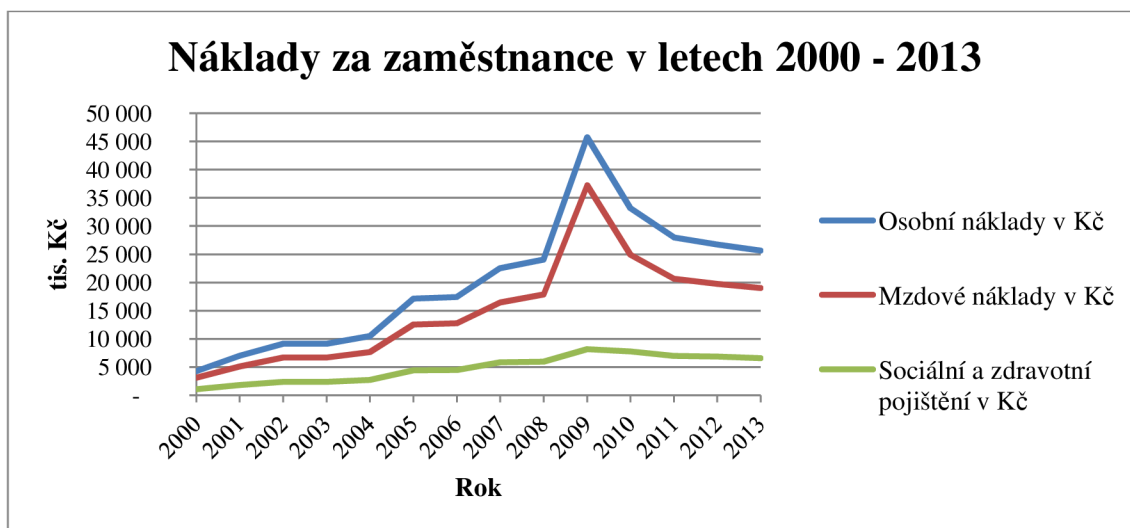
Benefity hrazené zaměstnancům mají příznivý vliv nejenom na zaměstnance, ale také na zaměstnavatele. Jak je v teoretické části práce napsáno, nejpříznivěji vnímané benefity ze strany zaměstnavatele jsou ty, které je možné uvést jako daňový náklad.

Dle níže uvedené tabulky je možné sledovat mzdové náklady společnosti v čase. Pro větší přehlednost je uveden i graf. V letech je zřetelný pozitivní vývoj společnosti z hlediska mzdových nákladů. V roce 2009 je zřetelný zvýšený nárůst mzdových nákladů, ale bez adekvátního vlivu na platby sociálního a zdravotního pojištění. Pravděpodobně se jedná o zavedení některého ze zaměstnaneckých benefitů.

Tabulka č. 44: Náklady na zaměstnance společnosti XY v letech 2000 - 2013 (Zdroj: Vlastní tvorba)

Náklady za zaměstnance v letech 2000 – 2013 (tis. Kč)			
Rok	Osobní náklady	Mzdové náklady	Sociální a zdravotní pojištění
2000	4 261	3 146	1 084
2001	7 011	5 136	1 823
2002	9 154	6 696	2 388
2003	9 131	6 678	2 380
2004	10 508	7 678	2 747
2005	17 136	12 522	4 438
2006	17 435	12 763	4 504
2007	22 508	16 477	5 853
2008	24 081	17 902	5 963
2009	45 766	37 224	8 184
2010	33 165	24 920	7 800
2011	28 012	20 687	7 012
2012	26 737	19 754	6 851
2013	25 682	18 993	6 616

Graf č. 4: Náklady zaměstnance v letech 2000 - 2013 (Zdroj: Vlastní tvorba)



Práce srovnává tři příspěvky na životní pojištění a to 500 Kč, 1 500 Kč a 2 500 Kč. V této kapitole se práce zabývá vlivem příspěvku na mzdové náklady společnosti, popřípadě vliv na daň z příjmu právnických osob. Společnost XY v minulých letech mzdové náklady spíše snižovala, ale je zde předpoklad zlepšení hospodářské situace společnosti, proto je vhodné začít postupně aplikovat zaměstnanecké benefity.

Dle údajů získaných od finančního ředitele společnosti odhaduji následující roční náklady společnosti na zaměstnance. Výsledky vycházejí z průměrného výsledku na jednoho zaměstnance:

- celkový náklad zaměstnavatele na jednoho zaměstnance 391 032 Kč
- náklad zaměstnavatele na sociální pojištění zaměstnance 72 840 Kč
- náklad zaměstnavatele na zdravotní pojištění zaměstnance 26 220 Kč
- celkový náklad zaměstnavatele na 50 zaměstnanců 19 551 600 Kč
- náklad zaměstnavatele na 50 zaměstnanců za sociální pojištění 874 080 Kč
- náklad zaměstnavatele na 50 zaměstnanců na zdravotní pojištění 314 640 Kč.

3.4.1 Vliv na náklady zaměstnavatele

Níže uvedená tabulka s názvem náklad zaměstnavatele při srovnatelném příjmu zaměstnance, uvádí rozdíl nákladu zaměstnavatele při navýšení příjmu zaměstnance prostřednictvím mzdy nebo příspěvku na životní pojištění. Při použití navýšení příjmu mzdou, jsou roční náklady zaměstnavatele násobně vyšší než při použití příspěvku na životní pojištění. Při měsíčním příspěvku 500 Kč se zvýší roční náklad zaměstnavatele o 246 600 Kč. Při měsíční příspěvku 1 500 Kč je roční náklad zaměstnavatele vyšší o 740 400 Kč a při příspěvku 2 500 Kč na měsíc je roční náklad zaměstnavatele vyšší o 1 219 200 Kč. Rozdíl v nákladech je možno využít a rozdělit opět mezi zaměstnance. V tomto případě si každý jeden zaměstnanec může přijít na další peníze. Například při příspěvku na životní pojištění 500 Kč na měsíc zaměstnavatel uspoří 246 600 Kč. Na jednoho zaměstnance tedy připadá jednorázová odměna 4 932 Kč. Zaměstnavatel má sice srovnatelná náklady, ale zaměstnanec dostane téměř jednu tolik peněz.

Tabulka č. 45: Náklad zaměstnavatele při srovnatelném příjmu zaměstnance (Zdroj: Vlastní tvorba)

Náklad zaměstnavatele při srovnatelném PŘÍJMU ZAMĚSTNANCE (Kč)						
Měs. příspěvek	500		1 500		2 500	
	Příspěvek na ŽP	Bez přísp. na ŽP	Příspěvek na ŽP	Bez přísp. na ŽP	Příspěvek na ŽP	Bez přísp. na ŽP
Roční náklad zaměstnavatele	300 000	546 600	900 000	1 640 400	1 500 000	2 719 200
Roční soc. poj.	0	102 000	0	306 000	0	507 600
Roční zdrav poj.	0	36 600	0	110 400	0	182 400
Roční příjem zaměstnance	300 000	300 000	900 000	900 000	1 500 000	1 500 000
Rozdíl nákladu zaměstnavatele	246 600		740 400		1 219 200	
SP a ZP rozdíl	138 600		416 400		690 000	
Rozdíl příjmu zaměstnance	0		0		0	

Následující tabulka s názvem příjem zaměstnance při srovnatelném nákladu zaměstnavatele srovnává příjem zaměstnance navýšením mzdy nebo příspěvkem na životní pojištění při srovnatelném nákladu zaměstnavatele. Při příspěvku 500 Kč měsíčně jsou sice náklady zaměstnavatele srovnatelné, ale odvody na sociální a zdravotní pojištění jsou nulové. Příjem zaměstnanců se navýší o 136 800 Kč. U měsíčního příspěvku 1 500 Kč se příjem zaměstnanců navýší o 410 400 Kč a u měsíčního příspěvku 2 500 Kč se jedná o navýšení příjmů zaměstnanců o 675 000 Kč.

Tabulka č. 46: Příjem zaměstnance při srovnatelném nákladu zaměstnavatele (Zdroj: Vlastní tvorba)

Příjem zaměstnance při srovnatelném NÁKLADU ZAMĚSTNAVATELE (Kč)						
Měs. příspěvek	500		1 500		2 500	
	Příspěvek na ŽP	Bez přísp. na ŽP	Příspěvek na ŽP	Bez přísp. na ŽP	Příspěvek na ŽP	Bez přísp. na ŽP
Roční náklad zaměstnavatele	300 000	300 000	900 000	900 000	1 500 000	1 500 000
Roční soc. poj.	0	55 800	0	168 000	0	279 600
Roční zdrav poj.	0	20 400	0	60 600	0	100 800
Roční příjem zaměstnance	300 000	163 200	900 000	489 600	1 500 000	825 000
Rozdíl nákladu zaměstnavatele	0		0		0	
SP a ZP rozdíl	76 200		228 600		380 400	
Rozdíl příjmu zaměstnance	136 800		410 400		675 000	

3.4.2 Vliv na daň z příjmů právnických osob

Zavedením příspěvku na životní pojištění získává společnost nový daňově uznatelný náklad, který umožňuje snížit daň z příjmu právnických osob. V případě měsíčního příspěvku 500 Kč každému z padesáti zaměstnanců je úspora na dani z příjmu 57 000 Kč. Při měsíčním příspěvku 1 500 Kč všem zaměstnancům je úspora na dani z příjmu 171 000 Kč. Při využití maximálního příspěvku 2 500 Kč všem zaměstnancům je úspora na dani z příjmu právnické osoby 285 000 Kč.

Uspořené finanční prostředky na platbě daně z příjmu sice nepokryjí vydaný náklad za zaměstnance, ale zajistí vyšší příjem zaměstnance než při navýšení ke mzdě.

Tabulka č. 47: Úspora na dani z příjmu právnických osob (Zdroj: Vlastní tvorba)

Úspora na dani z příjmu právnických osob (Kč)

Měsíční příspěvek	500	1 500	2 500
Roční náklad zaměstnavatele	300 000	900 000	1 500 000
Roční úspora na dani z příjmu PO	57 000	171 000	285 000

4 Závěr

Výsledky zjištěné na základně podrobné analýzy vycházejí z dat získaných od firmy XY. Práce počítá s daty za jeden měsíc v roce a je důležité počítat s možnými odchylkami. Dále jsou také data mezd a platů oproštěny od extrémů - nejnižších a nejvyšších hodnot. To může mít také vliv na výsledky. V práci uvedené návrhy, shrnuté níže, jsou tedy reprezentativní, založené na konkrétním vzorku dat.

Úkolem této práce bylo především objasnit možnosti příspěvku na životní pojištění, vliv na zaměstnance a zaměstnavatele. Ukázat konkrétní vliv na mzdu jednoho zaměstnance s aplikací již poskytovaných benefitů.

Práce aplikuje jednotlivé možnosti příspěvku na životní pojištění na jednoho konkrétního zaměstnance. Názorně ukazuje vliv na dávku v pracovní neschopnosti, peněžité pomoci v mateřství, ošetřovného, podpory v nezaměstnanosti a případný starobní důchod. Jednotlivé příspěvky také aplikuje na životní pojištění u jedné konkrétní pojišťovny. Konkrétní rozdíly v dávkách vyplácených ze sociálního pojištění jsou zanedbatelné v kontrastu možnosti zisku z benefitu na životní pojištění.

Práce rekapituluje dopady benefitu pro jednotlivé výše příspěvku. V případě použití příspěvku 500 Kč na měsíc, zaměstnanec nenavýší svou čistou mzdu o 270 Kč. Měsíční dávka se nenavýší v případné pracovní neschopnosti o 240 Kč, peněžité pomoci v mateřství o 154 Kč, dávky ošetřovného na 9 dnů o 63 Kč, podpory v nezaměstnanosti o 122 Kč a případný starobní důchod se měsíčně nenavýší o 44 Kč. Zaměstnanec ale získá v případě dodržení parametrů smlouvy trvání 29 let 341 371 Kč. Navíc může získávat roční odpočet na dani z příjmu 720 Kč. Životní pojištění dále pokrývá případnou pracovní neschopnost měsíční částkou 3 000 Kč. Zaměstnavatel v případě aplikace benefitu uspoří na dani z příjmu právnických osob 57 000 Kč ročně.

Příspěvek 1 500 Kč nenavýší čistou mzdu o 816 Kč/měs., dávku v pracovní neschopnosti o 687 Kč/měs., peněžitou pomoc v mateřství o 464 Kč/měs., dávku ošetřovného o 22 Kč/9 dnů, podporu v nezaměstnanosti o 530 Kč/měs., a případný starobní důchod o 131 Kč/měs. Zaměstnanec ale získá při dodržení parametrů smlouvy trvání 29 let 975 977 Kč. Dále může uplatňovat daňový odpočet ve výši 720 Kč/rok. Úspora zaměstnavatele na dani z příjmu právnických osob se rovná 171 000 Kč za rok.

Maximální benefit 2 500 Kč nezvýší čistou mzdu zaměstnance o 1 374 Kč, dávku v pracovní neschopnosti o 1 140 Kč/měs., peněžitou pomoc v mateřství o 444 Kč/měs., dávku ošetřovného o 198 Kč/9 dnů, podporu v nezaměstnanosti o 1 374 Kč/měs., a případný starobní důchod o 218 Kč/měs. Zaměstnavatel může opět využít daňový odpočet na smlouvu životního pojištění ve výši 720 Kč/rok. Zaměstnavatel ale uspoří na platbě za daň z příjmu právnických osob 285 000 Kč za rok.

Jednotlivé příspěvky je také možné porovnat z hlediska zaměstnavatele, při srovnatelném měsíčním čistém příjmu zaměstnance. Zaměstnanec dostane 500 Kč za měsíc jako příspěvek na životní pojištění a tento příspěvek je vnímán jako navýšení čisté mzdy zaměstnance. Tento benefit je možné vnímat jako možnou úsporu zaměstnavatele na mzdy zaměstnanců. Při příspěvku 500 Kč/měs. všem zaměstnancům, zaměstnavatel ročně uspoří 246 600 Kč, z toho úspora na platbě sociální a zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem činí 138 600 Kč. Benefit 1 500 Kč měsíčně každému zaměstnanci uspoří zaměstnavateli ročně náklad v hodnotě 740 400 Kč, z toho platba na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem je 416 400 Kč. Příspěvek 2 500 Kč měsíčně všem zaměstnancům ročně uspoří zaměstnavateli zaměstnanecký náklad v hodnotě 1 219 200 Kč, z toho platba na sociálním a zdravotním pojištění je 690 000 Kč.

Závěrem je nutno říct, že návrhy aplikace příspěvku na životní pojištění mohou společnosti napomoci ke zlepšení efektivity nákladů za zaměstnance. Dále také posílit její pozici na trhu práce a navýšit spokojenost jejích zaměstnanců.

5 Použitá literatura

- [1] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
- [2] 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, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
- [3] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2013: Úplná znění platná k 1. 1. 2013*. Praha: Grada, 2013, 272 s. ISBN 978-80-247-4643-2.
- [4] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, xiii, 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1
- [5] BusinessVize.cz. Motivace: Cafeteria systém – odměny pro zaměstnavatele podle jejich gusta. *www.businessvize.cz*. [online]. Praha: Martin Zikmund, 22. 2. 2010 ©2010-2011 [2015-5-27]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnanec-podle-jejich-gusta>
- [6] HAVIT, s.r.o. Zákoník práce. *business.center.cz* [online]. Praha: HAVIT, s.r.o., ©1998-2015 [cit. 2015-5-23]. Dostupný z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- [7] HAVIT, s.r.o. Zákon o pojistném na sociálním zabezpečení. *business.center.cz* [online]. Praha: HAVIT, s.r.o., ©1998-2015 [cit. 2015-5-23]. Dostupný z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialni-zabezpeceni-pojistne/zneni.aspx>
- [8] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Minimální mzda od 1. 1. 2015. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. Praha: odbor 65, 24. 10. 2014 [cit. 2015-5-22] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>
- [9] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti?. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha:

Mgr. Olga Bičánková, 17.12.2012 [2015-5-24]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/cs/14156>

- [10] Vyhláška č. 328/2014 Sb. Ministerstva práce a sociálních věcí o změně sazby základní náhrady za použití silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad ze dne 16. prosince 2014
- [11] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nemocenské pojištění v roce 2015. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, [cit. 2015-5-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>
- [12] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Důchodové pojištění. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, [cit. 2015-5-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>
- [13] Česká správa sociálního zabezpečení. Starobní důchody. *ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČNÍ* [online]. Praha, [cit. 2015-5-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>
- [14] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Minimální a zaručená mzda. *Ministerstvo práce a sociální věcí* [online]. Praha: Jana Bělíková, 1. 10. 2009 [2015-5-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7667>
- [15] Zákon č. 427/2011Sb., o doplňkovém penzijním spoření ze dne 6. listopadu 2011
- [16] Zákon č. 589/1992Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ze dne 20. listopadu 1992
- [17] Zákon č. 277/2009Sb., o pojišťovnictví ze dne 22. července 2009
- [18] KŘEMEN, Bedřich. 100 legálních daňových triků 2014. Praha: ESAP, 2014 ISBN 978-80-260-4889-3

6 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Charakter benefičního výdaje zaměstnavatele a příjmu zaměstnance	12 -
Tabulka č. 2: Přehled odvodů sociálního a zdravotního pojištění.....	20 -
Tabulka č. 3: Přehled vybraných ukazatelů od roku 2001 do roku 2012.....	22 -
Tabulka č. 4: Státní příspěvek na doplňkové penzijní spoření před rokem 2013	24 -
Tabulka č. 5: Státní příspěvek na doplňkové penzijní spoření po roce 2013.....	24 -
Tabulka č. 6: Srovnání příspěvků na životní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření.....	26 -
Tabulka č. 7: Příklad rozdílu dávky v pracovní neschopnosti	29 -
Tabulka č. 8: Srovnání zajištění denní dávky prac. neschopnosti tří komerčních pojišťoven -	30 -
Tabulka č. 9: Modelový příklad peněžité pomoci v mateřství.....	31 -
Tabulka č. 10: Modelový příklad ošetřovného.....	32 -
Tabulka č. 11: Modelový příklad starobního důchodu	35 -
Tabulka č. 12: Vývoj mzdy, inflace a reálné mzdy v letech 2001 – 2012	36 -
Tabulka č. 13: Snížení hrubé mzdy za účelem zvýšení čisté mzdy	36 -
Tabulka č. 14: : Přehled odvodů sociálního a zdravotního pojištění 2.....	37 -
Tabulka č. 15: Srovnání příspěvku na životní pojištění a navýšení mzdy	38 -
Tabulka č. 16: Přehled zaručených mezd.....	39 -
Tabulka č. 17: Porovnání původní a snížené mzdy.....	42 -
Tabulka č. 18: Porovnání úspory zaměstnavatele při použití příspěvku na životní pojištění .	42 -
Tabulka č. 19: Motivační příspěvek na životní pojištění	44 -
Tabulka č. 20: Obrat společnosti v letech 2001 – 2012	48 -
Tabulka č. 21: Srovnání mzdy při aplikaci benefitu automobilu k soukromým účelům	51 -
Tabulka č. 22: Příklad zaměstnance.....	53 -
Tabulka č. 23: Příklad příspěvku 500 Kč/měsíčně zaměstnanci	54 -
Tabulka č. 24: Vliv příspěvku 500 Kč/měs. na nemocenské pojištění.....	55 -
Tabulka č. 25: Vliv příspěvku 500 Kč/měs. na peněžitou pomoc v mateřství.....	56 -
Tabulka č. 26: Vliv příspěvku 500 Kč/měs. na ošetřovné	56 -
Tabulka č. 27: Vliv příspěvku 500 Kč/měsíc na podporu v nezaměstnanosti	57 -
Tabulka č. 28: Vliv příspěvku 500 Kč/měs. na starobní důchod	57 -
Tabulka č. 29: Modelace pojištění u konkrétní pojišťovny.....	58 -
Tabulka č. 30: Příklad příspěvku 1 500 Kč zaměstnanci	59 -
Tabulka č. 31: Vliv příspěvku 1 500 Kč/měsíc na nemocenské pojištění.....	60 -
Tabulka č. 32: Vliv příspěvku 1 500 Kč na peněžitou pomoc v mateřství	61 -
Tabulka č. 33: Vliv příspěvku 1 500 Kč na ošetřovné	61 -
Tabulka č. 34: Vliv příspěvku 1 500 Kč na podporu v nezaměstnanosti.....	62 -
Tabulka č. 35: Vliv příspěvku 1 500 Kč na starobní důchod.....	62 -
Tabulka č. 36: Modelace pojištění u konkrétní pojišťovny.....	63 -
Tabulka č. 37: Vliv příspěvku 2 500 Kč na mzdu zaměstnance	64 -
Tabulka č. 38: Vliv příspěvku 2 500 Kč na nemocenské pojištění	65 -
Tabulka č. 39: Vliv příspěvku 2 500 Kč na peněžní pomoc v mateřství	66 -
Tabulka č. 40: Vliv příspěvku 2 500 Kč na ošetřovné	66 -
Tabulka č. 41: Vliv příspěvku 2 500 Kč na podporu v nezaměstnanosti.....	67 -
Tabulka č. 42: Vliv příspěvku 2 500 Kč na starobní důchod.....	68 -
Tabulka č. 43: Modelace pojištění u konkrétní pojišťovny.....	69 -
Tabulka č. 44: Náklady na zaměstnance společnosti XY v letech 2000 - 2013.....	70 -

Tabulka č. 45: Náklad zaměstnavatele při srovnatelném příjmu zaměstnance	- 72 -
Tabulka č. 46: Příjem zaměstnance při srovnatelném nákladu zaměstnavatele	- 72 -
Tabulka č. 47: Úspora na dani z příjmu právnických osob	- 73 -

7 Seznam grafů

Graf č. 1: Přehled odvodů sociálního a zdravotního pojištění	- 21 -
Graf č. 2: Vývoj reálného růstu hrubé mzdy v ČR.....	- 23 -
Graf č. 3: Obrat společnosti v letech 2001 – 2012.....	- 48 -
Graf č. 4: Náklady zaměstnance v letech 2000 - 2013.....	- 70 -