

# Podnikové benefity a jejich vliv na ekonomiku firmy. Případová studie<sup>#</sup>

## Corporate benefits and their impact on economy of a company. Case study

*Vladimír Hobza<sup>\*</sup> – Jiří Skoumal<sup>\*\*</sup> – Vladimír Hobza, jr.<sup>\*\*\*</sup>*

### ABSTRAKT

WA1 Olomouc potvrzuje současné trendy, že i střední firma (dle počtu pracovníků) může disponovat rozvinutým program péče o zaměstnance. V rámci tohoto programu je systematicky navyšován podíl podnikových benefitů na celkových nákladech, přitom navyšování nákladů na benefitní programy je zabezpečováno z části limitu plánovaného nárůstu mzdových prostředků.

Na základě provedené analýzy spokojenosti zaměstnanců se současným stavem firemních benefitů navrhl management firmy v rámci rozšíření benefitních programů jejich navýšení meziročně (2015/2016) o 1,9 mil. Kč. Výsledný návrh benefitů je orientován dle priority zaměstnanců - na další zlepšení jejich životního stylu. Je navrhnut tak, aby byl daňově šetrnější k personálním nákladům firmy, daňově výhodný pro zaměstnance, pro firmu ekonomicky efektivní a podporoval cíle managementu firmy v rozvoji a stabilizaci lidských zdrojů. Dle provedených výpočtů bude dosahována realizací všech současných a navrhovaných benefitů v úhrnné výši 6,7 mil. Kč daňová úspora v roce 2016 cca. 1,6 mil. Kč.

**Klíčová slova:** firemní benefity, podnikové financování, stabilizace zaměstnanců, daňová zvýhodnění.

### ABSTRACT

Company WA2 confirms current trends that a mid-size company (by number of employees) may provide a developed employee care program. Under this program, the portion of benefits to total costs is systematically increased, while the increase in benefit costs is within the limit for growth of personal expenses.

---

<sup>#</sup> Článek je zpracován jako jeden z výstupů Smluvního výzkumu *Výzkum životního stylu vybraných pracovníků firmy WA Olomouc, s.r.o.*, registrovaného u Fakulty tělesné kultury UP v Olomouci pod evidenčním číslem (SPP) 905 115 002.

<sup>\*</sup> **Afiliace:** doc. Ing. Vladimír Hobza, PhD; FTK UP Olomouc, tř. Míru 117, 771 11 Olomouc; mail: vladimir.hobza@upol.cz; Česká republika

**Affiliation:** doc. Ing. Vladimír Hobza, PhD; Palacký University Olomouc; mail: vladimir.hobza@upol.cz; Czech Republic

<sup>\*\*</sup> **Afiliace:** Mgr. Jiří Skoumal, PhD; FTK UP Olomouc, tř. Míru 117, 771 11 Olomouc; mail: jiri.skoumal@upol.cz; Česká republika

**Affiliation:** Mgr. Jiří Skoumal, PhD; Palacký University Olomouc; mail: jiri.skoumal@upol.cz; Czech Republic

<sup>\*\*\*</sup> **Afiliace:** Ing. Vladimír Hobza, jr; FTK UP Olomouc, tř. Míru 117, 771 11 Olomouc; mail: v.hobza@upol.cz; Česká republika

**Affiliation:** Ing. Vladimír Hobza, jr; v.hobza@upol.cz; Czech Republic

<sup>1</sup> WA Olomouc je upravený název skutečné firmy

<sup>2</sup> WA Olomouc is a modified name of a real company

Based on the analysis of employee satisfaction with the current system of employee benefits, the management has decided to increase benefit programs year on year (2015/2016) by 1.9 mil. CZK. The resulting proposal is oriented by the priority of employees - to improve their lifestyle. The proposal is also tax favourable in regards to personal expenses, employee's taxes and effectively promotes management objectives in the development and stabilisation of human resources. Implementation of all current and proposed benefits amounting to 6.7 mil CZK will lead to tax savings amounting to about 1.6 mil. CZK in 2016.

**Key words:** Corporate benefits, Corporate finance, Stabilization of human resources, tax benefits.

**JEL classification:** M50, M51

## Úvod

Zaměstnanecké benefity jsou často označovány jako zaměstnanecké výhody a jsou obvykle součástí ucelenější podnikové strategie v oblasti péče o pracovníky (Gigalová, 2013). Podniky k zaměstnaneckým benefitům přistupují různými způsoby z důvodů konkurenčních, sociálních, ekonomických, zdravotních, atd. (Armstrong, 2012; Pelc, 2009; Macháček, 2007; Kocianová, 2012; Malá a kol., 2014; McConnell, 2014; a další). Zdravotní aspekty, ekonomická výhodnost podnikových benefitů na straně zaměstnance a ekonomické výhody na straně zaměstnavatele jsou jedním z hlavních motivů jejich rozšíření jak v podnikatelském prostředí, tak v oblasti institucí veřejné správy i v neziskových subjektech.

Podle Pelce (2009) je členění zaměstnaneckých benefitů charakterizováno takto:

a) Mimořádně výhodná forma benefitů. Jedná se o formu benefitů daňově nejvýhodnější pro zaměstnance i zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele jsou plně, nebo do určitého limitu daňovým výdajem. Pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně, z čehož plyne, že nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Takto zvýhodněné je i plnění ze sociálního fondu. Jsou to tyto benefity: příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění, příspěvky a příplatky na stravování a nealkoholické nápoje, poskytnutí pracovního oděvu – jednotné pracovní ošacení, ochranné pracovní prostředky, podpora vzdělávání zaměstnanců, prodej bytu zaměstnanci.

b) Forma benefitů výhodná pro zaměstnavatele, který ji má jako pracovněprávní nárok dohodnutou v kolektivní, nebo jiné smlouvě, případně ve vnitřním předpisu. Jsou to: doprava do zaměstnání, přechodné ubytování zaměstnance, dovolená navíc a zdravotní dny, věrnostní a stabilizační plnění, odběr služeb a zboží zaměstnavatele za zvýhodněnou cenu.

c) Forma benefitů, která pro zaměstnavatele není daňovým výdajem a je placena ze sociálního fondu, nebo jde na vrub nákladů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Pro zaměstnance jsou tyto benefity osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob, nejsou součástí vyměřovacích základů. Jsou to: sociální výpomoc nejbližším pozůstalým, rekreace, kultura a sport, zdravotnická zařízení, předškolní zařízení a závodní knihovny, dary a půjčky zaměstnanci, sociální výpomoc zaměstnanci.

Nejčastěji využívanými benefity v České republice jsou:

- penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění. Z pohledu Pelce (2009) jde o mimořádně výhodný typ benefitů. Šteinfeld & Galuška (2004) uvádějí, že se jedná o částku, která bude po určité časové období spořena zaměstnanci na jeho soukromý účet, jenž je uveden u pojišťovny. Pojištění si může zřídit každý občan starší 18 let s trvalým pobytem na území České republiky.

- stravování a nápoje. Jsou zaměstnancům poskytovány formou příspěvků celkem třemi způsoby. Provozuje-li zaměstnavatel vlastní stravovací zařízení, pomocí příspěvků na stravování u jiných subjektů, nebo formou příplatku na stravování.

- vzdělávání zaměstnance. Za daňově uznatelné jsou podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. pro zaměstnavatele považovány výdaje na zvyšování kvalifikace, související s předmětem činnosti zaměstnavatele.

- příspěvek na dopravu. Jedná-li se o bezplatné, nebo zlevněné zajištění dopravy zaměstnance do zaměstnání, pak z pohledu zaměstnavatele tato částka je daňovým výdajem, je-li tak sjednáno ve smlouvě kolektivní, individuální, nebo ve vnitřním předpise.

- dovolená navíc, zdravotní dny volna. Stejně jako u příspěvku na dopravu i v tomto případě na základě §24 odst. 2 písm. j) ZDP vzniká zaměstnavateli právo výdaj započítat jako výdaj daňový, je-li benefit pracovní právním nárokem zaměstnance na základě kolektivní, individuální smlouvy, nebo formou vnitřního předpisu.

- rekreace. Příspěvky na rekreaci jsou osvobozeny od daně příjmů fyzických osob v případě čerpání z fondu kulturních a sociálních potřeb, nebo sociálního fondu a s tím souvisí také osvobození od pojistného. Patří sem možnost využívat zdravotnická, sportovní a vzdělávací zařízení, kulturní a sportovní akce, divadlo, kino, výstavy, muzea, galerie, návštěva hradů a zámků, jiných památek.

Protože nadměrné využívání podnikových benefitů může ovlivňovat negativně daňovou výnosnost firem a znevýhodňovat pracovníky, kde nejsou benefity realizovány, byly stanoveny zákonné limity na jejich maximální čerpání. V roce 2016 jsou tyto:

- příspěvek na penzijní a životní pojištění na jednoho zaměstnance, o který může být snížen jeho daňový základ, může činit za obě pojištění na rok max. 30.000 Kč;

- příspěvek na kulturu a sport může činit až 20.000 Kč na jednoho zaměstnance. Musí se však jednat o nepeněžní plnění.

Základní rámec ekonomických výpočtů benefitů v dané případové studii je určen Zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění jeho pozdějších dodatků, Zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) a dalšími zákony (Míčová, 2015). Předmětné úspory dosahované při realizaci benefitů jsou dosahovány prostřednictvím daňové optimalizace (daňových úspor) na straně zaměstnance ale i zaměstnavatele. U zaměstnavatele za podmínky, že daňově uznatelné benefity realizuje v rámci plánovaného mzdového nárůstu pracovníků.

V praxi existuje mnoho podnikových variant použití benefitů (Pelc, 2009; Macháček 2007; Armstrong, 2012; Steinfeld & Galuška, 2004). V případové studii je zaměstnavatelem zaveden mix dvou typů benefitů:

- fixní nabídka benefitů pro všechny zaměstnance (penzijní a životní pojištění, příspěvek na zdravotní péči) a

- nabídka tematických benefitů, kdy je na zaměstnanci samotném, jestli této nabídky využije. Tato nabídka je vázaná na minimální počet odpracovaných let v podniku.

## Cíle

Hlavním cílem článku je provést vyhodnocení ekonomických dopadů programu podnikových benefitů v případové studii středně velké průmyslové firmy. Ekonomické vyhodnocení bude provedeno prostřednictvím těchto dílčích cílů:

- a) nákladová analýza uplatňovaných benefitů pro zaměstnance,
- b) nákladová analýza realizovaných benefitů u průmyslové firmy,
- c) výpočet ekonomických dopadů benefitů pro zaměstnance,
- d) výpočet ekonomické efektivity realizovaných benefitů pro firmu,
- e) celkové finanční i nefinanční vyhodnocení realizace programů podnikových benefitů.

## Metodika a metody

Analyzovaná firma člení podnikové benefity na přímé (dle Pelce, 2009 – mimořádně výhodné benefity z hlediska zdaňování pro firmu i pro zaměstnance) a na nepřímé benefity (daňově zvýhodněné pouze pro zaměstnance). Toto členění benefitů bylo převzato do provedené analýzy benefitů, neboť účetní záznamy jsou takto strukturovány a dokladovány.

Do přímých benefitů byly zahrnuty příspěvky na životní a penzijní pojištění zaměstnanců a příspěvek na stravenky. Přímé benefity jsou uplatňovány u všech zaměstnanců bez dalších podmínek.

Do nepřímých benefitů byly zahrnuty platby od 15 do 20 tis. Kč/rok/zaměstnance na aktivní dovolenou, wellness program, drobnou elektroniku a za společné využívání vybraných sportovišť (časově ohraničené nájem sportovišť), firemní sportovně-rekreační výlety a teambuildingové akce. Nepřímé benefity jsou finančně strukturovány a vázány na odpracovanou dobu u zaměstnavatele. Strukturované a přesně vymezené výdaje na benefity za roky 2015 a 2016 byly zahrnuty do tabulek, sumarizovány a byly podkladem pro finanční výpočty.

Firma praktikuje budgetový systém, který určuje jednotlivé rozpočtové kapitoly na daný rok. Ekonomické vyhodnocení je založeno na principu výpočtu daňových úspor při uplatnění podnikových benefitů z rozpočtu (rozpočtové kapitoly) personálních nákladů. Výpočty jsou strukturovány dle stanovených dílčích cílů - ve vztahu k zaměstnancům a ve vztahu k zaměstnavateli.

Profit zaměstnance je realizován z úspor na odvodech ze zdravotního pojištění pracovníka (ZPP = 4,5% ) a sociálního pojištění (SPP = 6,5%), z úspor plynoucích z čerpání nepřímých benefitů (NB) a navazujících úspor z daně z příjmu fyzických osob (DPFO = 15%). Výpočet i vstupní veličiny jsou vztaženy na jednoho zaměstnance.

Algoritmus výpočtu zvýhodnění zaměstnance při využití nabídky benefitů vychází z následující úvahy:

- namísto navýšení mzdových nákladů na pracovníka o částku 39 tis. Kč (ve které je zahrnuto zdravotní a sociální pojištění a daň ze mzdy) nabízí firma benefitní program ve stejné výši 39 tis. Kč; pracovník tedy v benefitech dostane plnou částku 39 tis. Kč,
- pokud firma zahrne 39 tis. Kč do navýšení mzdových nákladů, odvádí firma z hrubé mzdy za pracovníka pojištění ve výši 34%, o tuto částku dostane zaměstnanec tedy méně,
- pracovník zdaňuje hrubou mzdu 15% (z tzv. superhrubé mzdy) a dále odvádí pojištění zdravotní a sociální celkem 11%,
- částka 2070,- Kč mzdy není dle zákona zdaňována.

Rozdíl mezi tím co dostane zaměstnanec ve formě benefitů (39.000,- Kč) a jeho mzdou, která vyplyne z částky vypočtené na celkové personální výdaje pracovníka v téže výši, je vyjádřen jako zvýhodnění zaměstnance. Algoritmus výpočtu je následující:

$$\Sigma \text{Benefity} - [(\Sigma \text{Benefity} / 1,34 - (0,11 \cdot \Sigma \text{Benefity} / 1,34) - 1,34 \cdot 0,15 \cdot \Sigma \text{Benefity} / 1,34)] \\ - 2070 = \Sigma \text{Benefity} - 0,689 \cdot \Sigma \text{Benefity} / 1,34 - 2070 =$$

$$\text{zvýhodnění pro zaměstnance} = 0,4858 \cdot \Sigma \text{Benefity} - 2070 \quad [1]$$

U algoritmu výpočtu úspor u firmy (z realizace benefitů) jsou použity aktuální sazby pojistného (34 %) za zaměstnance tj. součtu zdravotního pojištění (ZPF = 9 % z hrubé mzdy) a sociálního pojištění (SPF = 25 % z hrubé mzdy) a sazby daně z příjmu právnických osob (DPPO = 19 % ze zisku před zdaněním - EBT). U firmy dochází k úsporám nákladů z neplacení zdravotního (ZPF) a sociálního pojištění (SPF) za zaměstnance ze sumy všech benefitů, což se přímo projevuje zvýšením zisku před zdaněním (EBT). Naopak - ke zvýšeným finančním odvodům dochází u položky daně ze zisku právnických osob (DPPO), neboť daňový odvod je zvýšen o vybrané, daňově neuznané benefity (DNB). To se následně projevuje u zisku po zdanění (EAT), výsledný efekt všech benefitů je však kladný. Výpočty i vstupní veličiny jsou počítány za celkovou firmu takto:

$$\text{a) zvýhodnění EBT} = [(BDP_{\text{rok}} + B\check{Z}P_{\text{rok}} + NB_{\text{rok}} + DNB_{\text{rok}}) \cdot 34\%]$$

$$\text{když } (BDP_{\text{rok}} + B\check{Z}P_{\text{rok}} + NB_{\text{rok}} + DNB_{\text{rok}}) = \Sigma \text{Benefity} \\ = 0,34 \cdot \Sigma \text{Benefity} \quad [2]$$

$$\text{b) zvýhodnění EAT} = [(BDP_{\text{rok}} + B\check{Z}P_{\text{rok}} + NB_{\text{rok}} + DNB_{\text{rok}}) \cdot 34\%] - [DNB_{\text{rok}} \cdot 19\%] = \\ 0,34 \cdot (BDP_{\text{rok}} + B\check{Z}P_{\text{rok}} + NB_{\text{rok}} + DNB_{\text{rok}}) - 0,19 \cdot DNB_{\text{rok}} \\ = 0,34 \cdot \Sigma \text{Benefity} - 0,19 \cdot DNB_{\text{rok}} \quad [3]$$

### Legenda:

$BDP_{\text{rok}}$  ...benefit příspěvku na důchodové pojištění za rok za všechny zaměstnance

$B\check{Z}P_{\text{rok}}$  ...benefit příspěvku na životní pojištění za rok za všechny zaměstnance

$NB_{\text{rok}}$  ...nepřímé benefity bez daňově neuznatelných benefitů za rok za všechny zaměstnance

$DNB_{\text{rok}}$  ... daňově neuznatelné benefity za rok za všechny zaměstnance

Pro uvedené výpočty platí tyto podmínky:

- firma je dostatečně efektivní, aby benefitní programy ekonomicky unesla,
- zaměstnanci hodnotí současné benefity pozitivně a preferují je,
- zaměstnanci firmy souhlasí s realizací benefitů ze zdrojů mzdových prostředků.

## Výsledky

### Finanční limity pro přímé a nepřímé benefity

Analyzovaná firma v roce 2016 realizuje program podnikových benefitů, které byly částečně restrukturalizovány na základě vyhodnocení dotazníkového šetření zaměstnanců. Zvýšený důraz na sport a rekreační potřeby pracovníků byl přenesen do návrhu nových podnikových benefitů. Finanční limity pro přímé benefity jsou uvedeny v následující tabulce:

**Tab. 1: Přímé benefity pro zaměstnance v roce 2016**

|                                                   |                             |
|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Příspěvek na důchodové a životní pojištění</b> | <b>1.500,- Kč měsíčně</b>   |
| <b>Příspěvek na zdravotní péči</b>                | <b>500,- Kč měsíčně</b>     |
| <b>Celkem přímé benefity pro 180 zaměstnanců</b>  | <b>4,320.000,- Kč ročně</b> |

Zdroj: Vlastní výpočty

Benefity nepřímé (jsou určeny pro zaměstnance, kteří splňují předem určenou podmínku – plný pracovní úvazek delší jak 3 roky). Částka 15.000,- Kč na rok na zaměstnance je členěna takto:

- 8.000,- Kč/rok na příspěvek na aktivní dovolenou,
- 5.000,- Kč/rok na příspěvek na wellness apod.,
- 2.000,- Kč/rok na nákup spotřební elektroniky formou šeků.

U zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru déle jak 15 let, bude možné čerpat celých 20.000,- Kč za rok, přičemž relace mezi jednotlivými dílčími částkami čerpání budou zachovány.

Další benefity nepřímé jsou navrhovány jako bonus navíc pro všechny zaměstnance, kteří mají zájem sportovat a tvořit specializované sportovní skupiny:

|                           |                    |
|---------------------------|--------------------|
| Pronájem tenisových kurtů | 80.000,- Kč ročně  |
| Sportoviště Omega         | 40.000,- Kč ročně  |
| Ledová plocha             | 20.000,- Kč ročně  |
| Bowling                   | 30.000,- Kč ročně  |
| Teambuilding              | 150.000,- Kč ročně |

### **Výpočet celkových výdajů spojených s benefity zaměstnanců**

Finanční rozpočet na podnikové benefity zamýšlené na rok 2016 jsou vypočteny jako součin jednotlivých částek benefitů a počtu zaměstnanců (u přímých benefitů 180 zaměstnanců), u nepřímých benefitů jako součin benefitů a zaměstnanců nad 3 a nad 15 roků pracovního poměru. K takto vypočtené hodnotě benefitů je připočtena částka benefitů navíc pro skupinové sportovní a teambuildingové akce. Výpočty jsou zahrnuty do tabulky č.2:

**Tab. 2: Celkový finanční rozpočet na benefity všech zaměstnanců, rok 2016:**

|                   | <b>Označení benefitu</b>                                                                           | <b>Kč / rok</b>  |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|                   | <b>Benefity přímé celkem /2.000 . 12 . 180/</b>                                                    | <b>4.320.000</b> |
|                   | <b>Benefity nepřímé / k 31.12.2015 je 136 zaměstnanců déle jak 3 roky v zaměstnaneckém poměru/</b> | <b>2.040.000</b> |
|                   | <b>Sportovní aktivity</b>                                                                          | <b>170.000</b>   |
|                   | <b>Teambuilding</b>                                                                                | <b>150.000</b>   |
| <b>Σ Benefity</b> | <b>Finanční náklady navrhované na rok 2016</b>                                                     | <b>6.680.000</b> |
| <b>Σ Benefity</b> | <b>Současné náklady na benefity za rok 2015</b>                                                    | <b>4.790.000</b> |
|                   | <b>Rozdíl</b>                                                                                      | <b>1.890.000</b> |

Zdroj: Vlastní výpočty

Z tabulky vyplývá meziroční navýšení výdajů na benefity ve výši 1.890.000,- Kč, což činí 2,1% z celkových personálních nákladů firmy. Benefity jsou opět realizovány v rámci plánovaného meziročního 3 % nárůstu personálních nákladů.

## Výpočet úspor dosažených při realizaci navrhovaných podnikových benefitů

Úspora (či zvýhodnění) při realizaci podnikových benefitů nastává na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec tím, že neplatí uvedené benefity ze své čisté mzdy, zaměstnavatel tím, že z částky benefitů do zákonem stanoveného limitu (které zaměstnanec využije k vlastnímu užitku) nemusí za zaměstnance platit sociální a zdravotní pojištění. Pro všechny dále uvedené výpočty platí vstupní podmínka: benefity jsou zaměstnavatelem nabízeny z části limitu meziročního navýšení mzdových prostředků.

### Zvýhodnění zaměstnanců

Zaměstnanci dosahují úspor tím, že z poskytovaných benefitů neplatí zdravotní a sociální pojištění (dohromady 11 %) a daň z tzv. superhrubé mzdy, ve které je započten příspěvek zaměstnavatele na zdravotní a sociální zabezpečení ve výši 34 % z hrubé mzdy. Výpočet úspory přepočtený na jednoho zaměstnance vychází ze vzorce [1]:

$$\begin{aligned}\text{Zvýhodnění jednoho zaměstnance} &= 0,4858 \cdot \Sigma \text{Benefity} - 2070 \\ &= 0,4858 \cdot 39.000 - 2070 = 16.875 \text{,- Kč}\end{aligned}$$

Za všechny zaměstnance: 3.037.500,- Kč

Tím, že zaměstnanec čerpal firemní benefity v roční výši 39.000,- Kč, je zvýhodněn částkou 16.875,- Kč. Jinak řečeno – pokud uvedených 39.000,- Kč/rok dá firma na zvýšení personálních nákladů, zaměstnanec dostane v čisté mzdě 22.125,- Kč/rok. Rozdíl lze považovat za užitek (resp. zvýhodnění) zaměstnance, plynoucí z plného využívání benefitů. Užitek u zaměstnance je ještě navýšen státními příspěvky k penzijnímu připojištění, které zaměstnanec dostává jako benefit.

### Nákladové úspory u firmy

Zaměstnavatel, pokud praktikuje benefity ze zdrojů limitu mzdových prostředků, dosahuje úspor tím, že z celého objemu poskytovaných benefitů zaměstnancům neplatí zdravotní (ZP) a sociální pojištění (SP). Z celkového objemu benefitů je třeba vyčlenit daňově neuznatelné benefity - příspěvek na zdravotní péči zaměstnanců (500,- Kč/měsíc/zaměstnanec) a nepřímé benefity (15.000 Kč/rok/zaměstnanec), které jsou placeny z rozdělení zisku po zdanění. Výhodnost benefitů pro zaměstnavatele udávají následující výpočty dle vzorce [2] a [3]:

- celková výše benefitů v roce 2016 činí 6.680.000,- Kč (viz. tab. č.2),
- z toho daňově neuznatelné benefity činí 3.440.000,- Kč.

**a) zvýhodnění EBT =  $0,34 \cdot \Sigma \text{Benefity} = 0,34 \cdot 6.680.000 = 2.271.200,- \text{ Kč}$**

**b) zvýhodnění EAT =  $0,34 \cdot \Sigma \text{Benefity} - 0,19 \cdot \text{DNB}_{\text{rok}} =$**

$$\begin{aligned}0,34 \cdot 6.680.000 - 0,19 \cdot 3.440.000 &= 2.271.200 - 653.600 = \\ &= \mathbf{1.617.600 \text{,- Kč}}\end{aligned}$$

## **Diskuse**

V souladu s rozvojovými záměry firmy WA na rok 2016 je plánováno meziroční navýšení mzdových prostředků ve výši 3 %. Navrhované navýšení podnikových benefitů bude plně pokryto z plánovaného navýšení mezd, resp. personálních nákladů na pracovníky. Restrukturalizovaný benefitní program na rok 2016 tak nebude mít vliv na nárůst nákladů firmy, naopak tím firma získá na úsporách v nákladech.

Restrukturalizací podnikových benefitů je schopno firemní vedení řešit několik aktuálních oblastí souběžně:

- stabilizaci pracovních sil,
- zlepšit životní styl zaměstnanců a jejich stravovací návyky prostřednictvím benefitů,
- zvýšit vzájemnou integritu zaměstnanců, případně i rodin zaměstnanců prostřednictvím společných akcí,
- poskytnout zaměstnancům daňově výhodné služby v oblastech podpory důchodového zabezpečení a životního pojištění,
- řídit personální a mzdové náklady podniku z hlediska daňového zvýhodnění.

Tyto důvody jsou také jedním z hlavních momentů dlouhodobě zavedeného a stále širšího programu podnikových benefitů přednostně hrazených z personálních nákladů. Díky této podnikové strategii jsou dosahovány trvalé úspory v nákladech (2,27 mil. Kč), které se u zaměstnavatele projevují i v zisku (EAT i EBT). Další dílčí úspory v nákladech jsou dosahovány i tím, že obvykle nejsou plně vyčerpány plánované limity nepřímých benefitů pracovníky.

U zaměstnanců je benefitní program výhodný nejen z daňového hlediska, ale i tím, že na penzijní i životní pojištění ještě přispívá státní rozpočet.

Ne všem zaměstnancům však benefitní programy vyhovují. Někteří mladí zaměstnanci raději přijmou variantu na zvýšení platu. Potom zaměstnanec hypoteticky dostane k dispozici 22,1 tis. Kč/rok k jakémukoli využití. Pokud však zvažujeme, že z uvedených 39.000 Kč/rok benefitů je 18.000 Kč/rok vázáno na budoucí úspory zaměstnance (penzijního a životního pojištění), propad je pouze 4,1 tis. Kč za rok, ale za tento propad dostává zaměstnanec benefity ve výši 16.875,- Kč/rok. Rozdíl se ještě zvýší, pokud započteme do podpory spoření i státní příspěvky na připojištění zaměstnanců.

Zcela jinou otázkou zůstává celkové saldo v pojištění a dani za zaměstnance a za firmu, které činí 5,3 mil.Kč o které dostávají pojišťovny a státní rozpočet méně.

## **Závěr**

Programy podnikových benefitů již nejsou doménou velkých a bohatých podniků, ale stále častěji je využívají i menší a malé firmy, neboť se stávají součástí jejich dobrého jména, konkurenční výhodou i prostředkem k plnění ekonomických, sociálních i marketingových cílů firmy. Případová studie zachycuje především ekonomickou oblast působení podnikových benefitů a to ve vztahu k užítku (Ochrana, 2005) na straně zaměstnance, užitků na straně firmy (zaměstnavatele) a dopadů na pojišťovny a na státní rozpočet.

Firma WA dlouhodobě uplatňuje strategii poskytování benefitů podílem z nárůstu personálních nákladů, především mezd. Tato strategie má svoje výhody i nevýhody. Výhodou na straně zaměstnanců je především možnost čerpání vyšší částky ze služeb jednotlivých benefitů, než by tomu bylo z jejich čistých mezd (v důsledku neplacení daní a příspěvků na

zdravotní a sociální pojištění z benefitů a nabízené možnosti využití státních příspěvků k podpoře připojištění). Nevýhodou benefitů koncipovaných z prostředků na mzdy je ten fakt, že někteří pracovníci dávají přednost nárůstu čisté mzdy. Avizovanou nevýhodou ze strany firmy je také administrativní a účetní náročnost benefitních programů, jejich aktualizace a projednávání s pracovníky.

Na straně zaměstnavatele je strategie poskytování benefitů z plánovaného nárůstu mzdových prostředků jednoznačně výhodná, neboť benefitními programy může podpořit firemní ekonomické, či sociální cíle a souběžně dochází k úsporám nákladů ve výši uspořené příspěvků na sociální a zdravotní pojištění. Ve firmě, která poskytne v roce 2016 cca 6,7 mil. Kč na benefity dojde k úspoře nákladů ve výši cca 2,3 mil.Kč.

## **Literatura:**

- [1] Armstrong, M. (2012): *Řízení lidských zdrojů*. Nejnovější trendy a postupy (10th ed.). Praha: Grada publishing.
- [2] Gígalová, V. (2013): *Řízení lidských zdrojů pro sociální pracovníky*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- [3] Kocianová, R. (2010): *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada publishing.
- [4] Macháček, I. (2007): *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI.
- [5] Malá, L. – Malý, T. – Zahálka, F. – Bunc, V. (2014): *Fitness assessment. Body composition*. Prague: Karolinum.
- [6] McConnell, K. E. – Corbin, Ch. B. – Corbin D. E. – Farrar, T. D. (2014): *Health for life*. Champaign III.: Human Kinetics.
- [7] Míčová, H. (2015): *Životní způsob a benefity firmy Weba*. Diplomová práce. Olomouc: UP v Olomouci. 2015.
- [8] Ochraňa, F. Nákladově užítkové metody ve veřejném sektoru. Praha: EKOPRESS, 2005.
- [9] Pelc, V. (2009): *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde Praha.
- Šteinfeld, J. – Galuška, P. (2004): *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: ASPI.
- [10] Českomoravská konfederace odborových svazů. (2014). Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a jejich posuzování z hlediska daní z příjmů a pojistného dle právních předpisů. Aktualizace pro rok 2015. Praha: ČMKOS.
- [11] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. (1993). *Zákony*. Retrieved 6. 4. 2015 from Business center database on the World Wide Web: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>.
- [12] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce , ve znění pozdějších předpisů. (2007). *Zákony*. Retrieved 6. 4. 2015 from Business center database on the World Wide Web: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.
- [13] Weba. Retrieved 6. 4. 2015 from Weba database on the World Wide Web: <http://www.weba.at/>.