

Retence zaměstnanců – co je dovoleno, co je daňově výhodné a co dává smysl



Autor: Arthur Braun, Managing Partner, bpv Braun Partners s.r.o., advokátní kancelář, Praha, www.bpv-bp.com

Mnoho odvětví v současné době rostoucí ekonomiky nemusí čelit potížím typicky doprovázejícím snižování počtu zaměstnanců. Čím dál častější otázkou naopak je, jak udržet své stávající zaměstnance spokojené. Peníze již na rozdíl od 90. let nejsou jediným určujícím faktorem, stejně tak zaměstnanecké bonusové programy dnes nejsou tolik komplikované jako dříve.

Zaměstnavatelé by tudíž měli o benefitech přemýšlet jako o prostředcích ke zvyšování spokojenosti zaměstnanců. Ne všechny benefity jsou však pracovním právem dovoleny a ne všechny lze z daňového hlediska doporučit. Rovněž ne vše, co bývalo standardem třeba před 10 lety, může ještě pořád sloužit jako nástroj motivace. Při volbě výhod je navíc třeba mít stále na paměti anti-diskriminační pravidla a zvážit daňová hlediska.

V první řadě je potřeba říci, že nejoblíbenějším benefitem byly po desetiletí stravenky, tyto poukázky jsou však již natolik rozšířené, že do jisté míry ztratily svoji atraktivitu.

Dalším oblíbeným benefitem je využití služebního automobilu pro soukromé účely. Po zvážení veškerého papírování nutného pro rozlišení soukromého a služebního užití a rovněž daňových souvislostí čím dál více zaměstnanců raději jezdí vlastním vozem.

Určité nepeněžní výhody, jako dodatečné příspěvky na důchod či životní pojištění, příspěvky na jazykové či jiné vzdělávací kurzy související s obchodní činností zaměstnavatele, lze odečíst z daní zaměstnavatele a jsou daně zproštěné pro zaměstnance. Poukázky na pohybové aktivity či různé zdravotní služby jsou osvobozené od daně u zaměstnance, musí však být hrazeny ze zaměstnavatelova sociálního fondu nebo obecně ze zisku po zdanění a nelze je tedy u zaměstnavatele uplatnit jako daňově účinný výdaj.

Příspěvky na školku jsou pro zaměstnance od daně osvobozené, ale nelze je odečíst z daňového základu zaměstnavatele, pokud ov-

šem školka není vedena zaměstnavatelem či třetí stranou pro vlastní zaměstnance. Takové školky jsou však u nás v současné době velmi ojedinelé.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne více zainvestovat do vzdělání svého zaměstnance, například ho poslat na MBA program či mu zaplatit kurzy daňového poradenství nebo certifikát, třeba v oblasti financial management, naskýtá se mu příležitost smluvně si zavázat zaměstnance až na pět let. Zaměstnanec může i tak podat výpověď, přičemž jedinou otázkou zůstává, zda musí vrátit náklady na tato školení – co nemusí, pokud ty získané znalosti u nového zaměstnavatele nepoužívá.

Jednou z praktik (zákonodárcem nepředvídanou), které jsou zároveň motivační a daňově efektivní, jsou sick days, což znamená, že zaměstnanec nemusí chodit k doktorovi první den nemoci. Mzdová účetní pak jednoduše eviduje tento den jako běžný pracovní den, čímž zaměstnanci přiznává nárok na normální průměrný plat.

Dalším motivačním nástrojem, běžně užívaným pro dělnické i úřednické zaměstnance, jsou dodatečně dovolené, například jeden den dovolené navíc počínaje druhým rokem působení ve společnosti, až týden navíc po pěti letech.

Tip na udržení klíčových zaměstnanců: delší výpovědní lhůta. Výpovědní lhůta zaměstnance využívajícího nahromaděnou dovolenou a vyrovnávajícího přesčasové hodiny znamená, že zaměstnanec navzdory formální dvouměsíční lhůtě pracuje pouze pár týdnů navíc. Potom je vhodné zvážit vzájemnou čtyř- či šestiměsíční výpovědní lhůtu.

Udržení zaměstnance nicméně samozřejmě není pouze záležitostí formulace firemní politiky či pracovní smlouvy, ale spíše každodenní práce, dobrého osobního a personálního řízení, silné pracovní kultury uvnitř společnosti, motivace a férového jednání s personálem.



Abstract:

Many sectors in the booming economy that we now enjoy, and in particular in regions such as Prague, are not so much faced with issues of reducing their staff but rather how to keep their employees happy. Money is not the only decisive factor as it used to be in the 1990s and likewise neither are complicated bonus systems. For Czech employees, the participation in a US stock option program, for example, usually still is not a real deal changer. A bonus or gift paid from a company social fund as a reward for loyal service is nice, still not valuable enough to make somebody stay.

Full length English version can be found online at www.czechmarketplace.cz under company's name.