

Daňová optimalizace zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti

Andrea Bednaříková

Bakalářská práce
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Andrea Bednařiková**
Osobní číslo: **M18974**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Daňová optimalizace zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Na základě průzkumu literárních pramenů zpracujte teoretické poznatky týkající se problematiky zaměstnaneckých benefitů.

II. Praktická část

- Představte vybranou společnost a popište systém zaměstnaneckých benefitů v této společnosti.
- Zhodnoťte současný stav zaměstnaneckých benefitů dané společnosti.
- Navrhněte benefity vedoucí k daňové optimalizaci u vybrané společnosti.
- Navrhněte nejvýhodnější benefity pro zaměstnance z pohledu jejich co nejmenšího daňového zatížení a vyhodnoťte dopady změn.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **Tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady 2018*. 1. vydání. Praha: ESAP, 2018, 272 s. ISBN 978-80-905899-7-1.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanec a benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. 1. vydání. Praha: Grada, 2017, 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.
WILTON, Nick. *An introduction to human resource management*. 3rd edition. Los Angeles: SAGE, 2016, 632 s. ISBN 978-1-4739-5419-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Blanka Jarolímová**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **15. ledna 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **18. května 2021**

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitelka ústavu

Ve Zlíně dne 15. ledna 2021

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Andrea Bednaříková

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce analyzuje systém zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti z hlediska daňových dopadů jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Teoretická část práce se zabývá především tím, jaké jsou nejběžnější zaměstnanecké výhody v České republice, jaký mají význam a jak se člení. V praktické části této bakalářské práce je stručně představena vybraná společnost a její současný systém zaměstnaneckých benefitů. Závěrem této práce je doporučení změn v poskytování těchto benefitů ve vybrané společnosti tak, aby tyto změny byly výhodné jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, a to především z hlediska nákladů a jejich daňové uznatelnosti dle platné legislativy.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, systém zaměstnaneckých benefitů, daň z příjmů fyzických osob, daňově účinný náklad

ABSTRACT

Bachelor's work analyses a system of employee benefits in a selected society in terms of tax effects both on the employee's side and on the employer's side. The theoretical part of the work deals primarily what are the most common employment benefits in the Czech Republic, which are of significance and how to be divided. In the practical part of this Bachelor's work, the selected company and its current system of employee benefits are briefly presented. The conclusion of this work is the recommendation of changes in the provision of these benefits in the selected company so that these changes are beneficial for both employees and employers, in particular in terms of costs and their tax deductibility under the applicable legislation.

Keywords: employee benefits, employee, employer, employee benefits system, personal income tax, tax-efficient cargo

Tímto bych chtěla poděkovat své vedoucí bakalářské práce Ing. Blance Jarolímové za pomoc a rady při zpracování této práce. Také děkuji společnosti Daně, jakpak na ně?, s.r.o. za poskytnuté informace.

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD | 10 |
| I TEORETICKÁ ČÁST | 11 |
| 1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY | 12 |
| 1.1 HISTORIE | 12 |
| 1.2 MZDA A BENEFIT NEJSOU TOTÉŽ | 13 |
| 1.3 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ | 13 |
| 1.4 ČLENĚNÍ BENEFITŮ | 14 |
| 1.4.1 Členění benefitů z hlediska charakteru daňově uznatelných nákladů na straně zaměstnavatele | 15 |
| 1.4.2 Členění z hlediska zdanění příjmu na straně zaměstnance | 15 |
| 2 AKTUÁLNÍ ÚPRAVA BENEFITŮ | 16 |
| 2.1 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA | 16 |
| 2.2 ZÁKONÍK PRÁCE - PRACOVNĚPRÁVNÍ VÝCHODISKA | 16 |
| 2.3 ZÁKON O DANI Z PŘÍJMŮ | 16 |
| 2.3.1 Daňový režim benefitů u zaměstnavatele | 16 |
| 2.3.2 Režim benefitů u zaměstnance z pohledu daně z příjmů | 18 |
| 2.4 ZÁKON O POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A PŘÍSPĚVKU NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI A ZÁKON O POJISTNÉM NA VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ | 20 |
| 3 NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V ČESKÉ REPUBLICE | 22 |
| 4 DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ | 23 |
| 4.1 PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ | 23 |
| 4.1.1 Daňové dopady u zaměstnavatele | 24 |
| 4.1.2 Daňové dopady u zaměstnance | 25 |
| 4.1.3 Poskytnutí více příspěvků na stravování za jednu směnu | 26 |
| 4.2 PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ, DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ A SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ | 27 |
| 4.3 PŘÍSPĚVEK NA KULTURU, SPORT A REKREACI | 28 |
| 4.3.1 Rekreaace | 28 |
| 4.3.2 Kultura, sport a tělovýchova | 29 |
| 4.4 POSKYTOVÁNÍ SLUŽEBNÍHO AUTOMOBILU I PRO SOUKROMÉ ÚČELY ZAMĚSTNANCE | 31 |
| 4.5 JAZYKOVÉ KURZY | 33 |
| 4.6 NEALKOHOLICKÉ NÁPOJE NA PRACOVIŠTI | 34 |
| 4.6.1 Pitná voda jako nepeněžitý příjem | 34 |
| 4.6.2 Ochranné nápoje jako nepeněžitý příjem | 35 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 4.7 | DARY..... | 36 |
| 4.8 | PENĚŽNÍ PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU ZAMĚSTNANCŮ DO A ZE ZAMĚSTNÁNÍ | 37 |
| 4.8.1 | Poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům..... | 37 |
| 4.8.2 | Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem..... | 37 |
| 4.9 | HOME OFFICE (PRÁCE Z DOMOVA)..... | 38 |
| 4.10 | ODBOBNÝ ROZVOJ A REKVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ..... | 39 |
| 4.10.1 | Odborný rozvoj zaměstnanců..... | 39 |
| 4.10.2 | Rekvalifikace..... | 40 |
| 4.11 | PŘÍSPĚVEK NA ZDRAVOTNÍ PÉČI..... | 41 |
| 4.11.1 | Péče o zdraví formou nepeněžních plnění | 41 |
| 4.11.2 | Péče o zdraví formou peněžních příspěvků | 42 |
| 4.12 | SHRNUTÍ | 42 |
| II | PRAKTICKÁ ČÁST..... | 45 |
| 5 | SYSTÉM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI | 46 |
| 5.1 | PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI | 46 |
| 5.2 | ZAMĚSTNANCI V PRACOVNÍM POMĚRU..... | 47 |
| 5.3 | ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SPOLEČNOSTI..... | 47 |
| 6 | BENEFITY POSKYTOVANÉ VE SPOLEČNOSTI..... | 48 |
| 6.1 | POSKYTNUTÍ MOTOROVÉHO VOZIDLA..... | 48 |
| 6.1.1 | Daňové zatížení na straně zaměstnance při bezúplatného poskytnutí motorového vozidla | 48 |
| 6.1.2 | Daňové zatížení na straně zaměstnavatele při bezúplatného poskytnutí motorového vozidla | 49 |
| 6.1.3 | Celkové daňové zatížení na straně zaměstnance i zaměstnavatele | 49 |
| 6.1.4 | Doporučení společnosti..... | 49 |
| 6.2 | PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ | 52 |
| 6.2.1 | Stravenky poskytované společností..... | 52 |
| 6.2.2 | Daňová optimalizace pro firmu z pohledu stravenek | 52 |
| 6.2.3 | Porovnání stravenkového paušálu a stravenek..... | 52 |
| 6.2.4 | Doporučení stravenkového paušálu..... | 53 |
| 6.3 | HOME OFFICE..... | 54 |
| 6.3.1 | Výhody práce z domova na straně zaměstnavatele | 54 |
| 6.3.2 | Výhody práce z domova na straně zaměstnance | 55 |
| 6.3.3 | Nevýhody práce z domova na straně zaměstnavatele | 55 |
| 6.3.4 | Nevýhody práce z domova na straně zaměstnance | 55 |
| 6.4 | DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA..... | 56 |
| 7 | DOPORUČENÍ SPOLEČNOSTI PŘI ZAVÁDĚNÍ NOVÝCH BENEFITŮ | 57 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 7.1 | PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ, DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ A SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ | 59 |
| 7.2 | POSKYTNUTÍ PŘÍSPĚVKU NA REKREACI..... | 60 |
| 7.3 | SICK DAYS | 62 |
| 7.4 | POSKYTOVÁNÍ VÁNOČNÍCH KOLEKČÍ..... | 63 |
| 7.5 | SHRNUÍ | 64 |
| 8 | CELKOVÉ SHRNUÍ..... | 73 |
| | ZÁVĚR | 76 |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | 78 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK..... | 81 |
| | SEZNAM OBRÁZKŮ..... | 82 |
| | SEZNAM TABULEK | 83 |

ÚVOD

Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době velmi důležitým nástrojem z hlediska motivace a odměňování zaměstnanců. Zaměstnavatelé se snaží jejich prostřednictvím udržet si stávající zaměstnance, nebo také jejich formou získávat nové uchazeče o zaměstnání. Tyto benefity mohou mít podobu různých peněžitých či nepeněžitých plnění a to nad rámec sjednané mzdy.

Tématem této bakalářské práce je daňová optimalizace zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část práce se zabývá vývojem zaměstnaneckých výhod, tedy jejich historií, významem a následně jejich členěním a také aktuální právní úpravou těchto benefitů. Dále jsou zde uvedeny nejčastěji poskytované zaměstnanecké výhody v České republice a rozbor jejich daňových dopadů na straně zaměstnavatele i zaměstnance.

Praktická část bakalářská práce se zaměřuje na konkrétní situaci ve společnosti Daně, jakpak na ně?, s.r.o., která poskytuje svým zaměstnancům 4 druhy benefitů. Společnost zvažuje rozšíření výhod, které by mohly motivovat zaměstnance k vyšší produktivitě práce. Jsou zde tedy popsány výhody stávajících benefitů pro danou společnost i pro zaměstnance, jsou zde navrženy změny podmínek k získání těchto benefitů, a rovněž jsou doporučeny nové nepeněžité výhody tak, aby bylo jejich využití pro firmu i pro zaměstnance co nejvýhodnější, a to jak z pohledu zdanění daně z příjmů, tak odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Poslední část této práce vyhodnocuje vedle sebe stávající a navržené benefity z pohledu daňové optimalizace pro danou společnost a co nejmenšího daňového zatížení zaměstnance.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Firmy se snaží najít komplex nástrojů, kterými by zaměstnance vedle mzdy motivovaly k maximálnímu výkonu a posílení loajality. Pro tato plnění poskytovaná zaměstnavatelem ke mzdě či platu navíc se vžil výraz zaměstnanecké benefity (Brůha, 2020, str. 178).

Zaměstnanecké benefity většinou nemají přímý vztah k pracovním výsledkům. Mohou však přihlížet k délce zaměstnání, náročnosti pozice či postavení jednotlivých zaměstnanců. Jedním z hlavních důvodů, proč je podniky poskytuji je snaha získat a udržet kvalitní zaměstnance a nabídnout jim podmínky, služby či péči, které zvyšují jejich spokojenost. Z dlouhodobějšího hlediska mohou benefity přispět i k jejich výkonnosti (Urban, 2017, str. 145).

1.1 Historie

Zaměstnanecké benefity se poprvé objevily již za 2. světové války v USA. V této době se evidoval nedostatek pracovních sil a vláda zakazovala zvyšování mezd. Proto byly firmy nuceny poskytnout za nízké mzdy kompenzaci, která zahrnovala například úhrady účtů u lékaře, úhrady stravy či zřízení životního pojištění (Machurová, 2020, str. 45).

V České republice poprvé využil zaměstnaneckých benefitů Tomáš Baťa, který svým zaměstnancům poskytoval firemní ubytování, závodní stravování, slevy na obuv a také vzdělání nebo příspěvky na léčiva (Machurová, 2020, str. 45).

Díky změnám v zájmu zaměstnavatelů o své zaměstnance a změnám v daňovém systému došlo k rozvoji těchto zaměstnaneckých výhod. Se zvyšujícím se poměrem benefitů rostly i náklady na práci. V roce 1929 tyto náklady tvořily pouze 3 % z celkových nákladů na práci. V roce 1969 vzrostly na 31 % a v roce 1989 dosáhly 39 % (Machurová, 2020, str. 45).

Ve 20. století došlo k největšímu rozvoji v poskytování zaměstnaneckých benefitů. V tabulce č. 1 je uvedeno srovnání vývoje pěti nejstandardněji poskytovaných benefitů.

Tabulka 1: Pět nejvíce poskytovaných benefitů v letech 2006-2019

| Rok | Zaměstnanecké benefity sjednané v kolektivních smlouvách | | | | |
|-----|--|-----------------------|----------------------|------------------|--------------------|
| | Příspěvek na | Příspěvek na penzijní | Příspěvek na životní | Volno s náhradou | Nestandardní délka |
| | | | | | |

| | stravování | pojištění | pojištění | mzdy (nad rámec ZP) | dovolené |
|-------------|------------|-----------|-----------|---------------------|----------|
| 2006 | 72,5 % | 39,7 % | 12,6 % | 25,3 % | 78 % |
| 2010 | 94,8 % | 57,5 % | 14,8 % | 21,2 % | 83,3 % |
| 2014 | 94,2 % | 58,8 % | 22,6 % | 19 % | 76,3 % |
| 2019 | 95,6 % | 65,7 % | 25,3 % | 17,9 % | 77,7 % |

Zdroj: Brůha, 2020, str. 183

1.2 Mzda a benefit nejsou totéž

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

Benefity jsou zaměstnanecké výhody, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nad rámec mzdy. Pokud se ale zaměstnavatel rozhodne jiná nepeněžítá plnění zaměstnancům poskytnout, měly by být tyto zásady zakotveny ve vnitřním předpise zaměstnavatele, nebo v pracovní smlouvě. Pokud má firma odbory a odboráři se rozhodnou pro zavedení určitých benefitů, firma se následně musí řídit i ustanoveními v této kolektivní smlouvě.

„Za benefit lze považovat vše, co zaměstnavatelé poskytují nad rámec mzdy, a to bez ohledu na to, jsou-li ke konkrétnímu plnění zavázáni některým z právních předpisů, například zákoníkem práce, určitým nařízením vlády apod., či nikoliv“ (Krbečková, 2018, str. 30).

1.3 Význam zaměstnaneckých benefitů

Nejen finanční odměny, ale také motivační postupy jsou důležité. Tyto postupy jsou řešeny prostřednictvím zaměstnaneckých výhod. Tyto benefity jsou někdy také nazývány jako nepřímá mzda (Wilton, 2016, str. 220-221).

Existence zaměstnaneckých benefitů ve společnosti je důležitým kritériem při hodnocení pozice firmy na trhu práce a je velmi vnímána i novými uchazeči o zaměstnání. Benefity jsou z pohledu nákladů flexibilnější a snadněji se řídí. Na rozdíl od mzdy jsou plnění poskytovaná formou benefitů za určitých podmínek osvobozena od daně z příjmů a

neodvádí se z nich odvozy do systému zdravotního a sociálního pojištění (Brůha, 2020, str. 178).

Je však rozhodující, co chce zaměstnavatel poskytováním benefitů zaměstnancům sdělit. Až poté následuje rozhodnutí, jaké výhody bude svým zaměstnancům poskytovat, v jaké hodnotě a jakým způsobem (Brůha, 2020, str. 178). Systém těchto výhod by se měl skládat ze vzájemně souvisejících procesů a postupů, které se v organizaci uplatňují s cílem zajistit, aby se odměňování řídilo ve prospěch organizace i lidí, kteří v organizaci pracují (Armstrong, 2015, s. 413).

Zaměstnanecké benefity jsou „určitá opatření zaměstnavatele určená pro zaměstnance, která zlepšují pohodu a zvyšují blahobyt zaměstnanců“ (Armstrong, 2015, str. 442). Mezi tyto benefity patří například péče o děti zaměstnanců, placená dovolená nad rámec zákona, příspěvek na mateřskou dovolenou nebo také zubní ošetření, které slouží k obohacení zaměstnanců. Společnosti také nabízejí pro zaměstnance další výhody, jako například poloviční pracovní úvazek nebo flexibilní pracovní dobu (Wilton, 2016, str. 102).

1.4 Členění benefitů

Zaměstnanecké benefity lze rozčlenit podle jednotlivých oblastí následovně:

- péče a ochrana zdraví,
- bezúročné půjčky či sociální výpomoc,
- (při)pojištění a spoření,
- vzdělávání,
- automobil nejen pro služební účely, ale i pro soukromé účely
- doprava,
- ubytování, bydlení,
- stravování,
- kultura, rekreace, tělovýchova, rodinný život,
- dovolená nad rámec zákona, sick days.

1.4.1 Členění benefitů z hlediska charakteru daňově uznatelných nákladů na straně zaměstnavatele

- poskytuje benefity, které se u zaměstnavatele nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod sociálního ani zdravotního pojištění,
- poskytuje takové benefity, které budou pro zaměstnavatele představovat daňově účinný náklad,
- poskytuje takové benefity, které pro zaměstnavatele budou představovat daňově neúčinný náklad.

1.4.2 Členění z hlediska zdanění příjmu na straně zaměstnance

Pro zaměstnance jsou zaměstnanecké benefity výhodné, pokud zaměstnanec:

- využije takové benefity a ty nebudou předmětem daně z příjmů fyzických osob, nebo budou od daně z příjmů osvobozeny,
- využije takové benefity, ze kterých zaměstnanec neodvádí sociální ani zdravotní pojištění,
- nechá si hradit formou benefitů něco, co by jinak musel hradit ze mzdy po zdanění a po odvodech na sociální a zdravotní pojištění.

2 AKTUÁLNÍ ÚPRAVA BENEFITŮ

2.1 Legislativní úprava

Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „Pokyn GFŘ D-22“).

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“).

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“).

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů (dále jen „ZDP“).

Zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „ZSP“).

Zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (dále jen „ZZP“).

2.2 Zákoník práce - pracovněprávní východiska

Zákoník práce ve svém § 16 zakotvuje povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to nejenom pokud jde o jejich pracovní podmínky, ale také při poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Bude-li tedy zaměstnavatel zakotvovat poskytování benefitů v příslušném předpise nebo smlouvě, musí brát v úvahu zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace.

Dále v § 17 ZP je uvedeno, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje nadále antidiskriminační zákon. Není možné, aby například pro určitý okruh zaměstnanců byla stanovena ve vnitřním předpise určitá výhoda a u jiných zaměstnanců, aniž by to bylo odůvodněno zvláštní povahou práce a pracovních podmínek nárok nebyl.

2.3 Zákon o dani z příjmů

2.3.1 Daňový režim benefitů u zaměstnavatele

Na základě § 24 odst. 2 písm. j) ZDP jsou daňově uznatelné výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah odpočinku zaměstnanců vynaložené na:

1. bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť,

2. pracovnělékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrzené zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy,
3. provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele,
4. provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, nebo na peněžitý příspěvek na stravování,
5. práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy, pokud není omezeno ZDP nebo jiným předpisem.

Naopak daňově neuznatelné jsou například podle § 25 odst. 1 ZDP výdaje (náklady) na:

- pojistné hrazené za člena statutárního orgánu a dalšího orgánu právnické osoby a za jednatele společnosti s ručením omezeným z titulu odpovědnosti za škodu způsobenou společností při výkonu funkce,
- příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,
- možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3,
- výdaje převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců s výjimkou § 24 odst. 2 písm. j) v bodech 1 až 3 a písm. zs) ZDP,
- tvorba účelových fondů, jako jsou fondy kulturních a sociálních potřeb a jiné sociální fondy,
- výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dar, přičemž za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez daně z přidané hodnoty nepřesahuje 500 Kč a který není s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně,

- nealkoholické nápoje poskytované zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti s výjimkou pitné vody,
- ostatní výdaje (náklady) nad limit ZDP.

2.3.2 Režim benefitů u zaměstnance z pohledu daně z příjmů

Dle § 6 odst. 9 ZDP jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny zejména příjmy ze závislé činnosti (platné pro rok 2021):

Bez limitu:

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců,
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů,
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění,
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení,
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě použití zařízení péče o děti předškolního věku, včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,

- zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek,
- příjmy za práci žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy.

Do limitu:

- peněžitý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování:
 - do částky 75,60 Kč za jednu směnu,
- při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozeno v úhrnu:
 - nejvýše 20 000 Kč za zdaňovací období,
- hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného v souladu s §14 FKSP (za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, při pracovních výročích 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele, při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně):
 - do částky 2 000 Kč za zdaňovací období,
- hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště:
 - do částky 3 500 Kč za zdaňovací období,
- příjmy poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie:
 - do částky 500 000 Kč

- příspěvek zaměstnavatele na penzijní pojištění a penzijní připojištění se státním příspěvkem, pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění:
 - do částky 50 00 Kč za zdaňovací období,
- příjem od téhož zaměstnavatele plynoucí zaměstnanci v podobě majetkového prospěchu při bezúročné zápůjčce:
 - do částky jistiny ve výši 300 000 Kč.

2.4 Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Podle ZSP a ZZP se stanoví vyměřovací základ pro odvod na sociálním a zdravotním pojištění. V těchto zákonech nelze nalézt přímý paragraf, který se zabývá zaměstnaneckými benefity.

Dle § 5 odst. 1 ZSP je vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění.

Dle § 3 odst. 1 ZZP je vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP a nejsou a od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.

Zúčtovaným příjmem se pro účely ZSP a ZZP rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

Tabulka 2: Přehled pojistných sazeb v procentech na zdravotním a sociálním pojištění

| Pojistné | Zaměstnavatel | Zaměstnanec | Celkem |
|----------------------------|----------------------|--------------------|---------------|
| Sociální pojištění | 24,8 % * | 6,5 % | 31,3 % |
| Zdravotní pojištění | 9 % | 4,5 % | 13,5 % |
| Celkem | 33,8 % | 11 % | 44,8 % |

* Zaměstnavatel hradí z 24,8 % u sociálního pojištění celkem 3 části, a to:

- 21,3 % na důchodové pojištění,
- 2,3 % na nemocenské pojištění,
- 1,2 % na státní politiku nezaměstnanosti.

Zaměstnanec odvádí 6,5 % na sociálním pojištění na důchodové pojištění.

3 NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V ČESKÉ REPUBLICĚ

Mezi nejrozsáhlejší benefity v dnešní době jsou řazeny převážně bezplatné poskytnutí automobilu pro služebné i soukromé účely zaměstnance, příspěvek na stravování ve formě stravenek a nově také tzv. „stravenkového paušálu“, poskytnutí služebního telefonu nebo notebooku, příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění, dovolená nad rámec zákona či sick days. Mezi další benefity patří například teambuilding, který zlepšuje vztahy mezi kolegy, různé vstupenky (například do kina, do divadla, permanentky do sportovních center). V poslední době je mezi zaměstnanci oblíbený také home office neboli práce z domova. Tento benefit se rozšířil také díky pandemii COVID-19, kterou způsobil virus SARS-CoV-2 (dále jen „coronavirus“).

Dle Macháčka (2019, str. 4) jsou nadále dle oblíbenosti u zaměstnanců poskytovány tyto benefity:

- příspěvky na odborný rozvoj a zvyšování kvalifikace,
- příspěvky na rekreaci (tuzemské i zahraniční),
- zakoupení masáže ve zdravotnickém nebo jiném zařízení,
- poskytnutí poukázek na nákup zdravotnického zboží (vitamíny) nebo na služby, poskytované ve zdravotnickém zařízení, které nehradí pojišťovna,
- úhrada rehabilitace,
- zakoupení knih dle výběru zaměstnance (i dětské),
- zvýhodněné půjčky,
- dary k životním událostem,
- podpora při neštěstí rodině, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční nebo sociální situaci, při živelní pohromě,
- poskytování nealkoholických nápojů nebo občerstvení na pracovišti,
- hrazení dopravy do/ze zaměstnání (popř. jeho zajištění),
- poskytnutí bezplatného přechodného ubytování,
- zřizování firemních školek nebo příspěvek na hlídání dětí.

4 DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

„Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů“ (Macháček, 2017, str. 3).

„Jednou z okolností, které organizace při poskytování výhod zvažují, jsou i jejich daňové aspekty. Náklady na poskytování výhod pro organizaci mohou nebo nemusí být nákladem daňově uznatelným; podobně výhoda může nebo nemusí být osvobozena od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti“ (Urban, 2017, str. 147).

Podle Urbana (2017, str. 147) mohou z daňového pohledu proto ve vztahu k benefitům nastat tři základní situace:

1. Výhoda je daňově uznatelným nákladem organizace a je osvobozena i od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Do této kategorie patří například stravenky, penzijní pojištění, životní pojištění, vše s určitými omezeními.
2. Výhoda je daňově neuznatelným nákladem organizace, je však osvobozena od daně z příjmu fyzických osob. Tato kategorie zahrnuje například příspěvky na kulturní pořady, sportovní akce (fitness, plavecký bazén, fotbalový zápas, ale i kurz golfu či lyžování v Alpách), nápoje na pracovišti, půjčky.
3. Výhoda je daňově neuznatelným nákladem a není osvobozena od daně z příjmu fyzických osob. Patří sem například benzínové karty a slevy na zboží.

V následujících podkapitolách jsou rozebrány nejčastěji poskytované zaměstnanecké výhody z daňového hlediska jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.

4.1 Příspěvek na stravování

Jedná se o nejrozšířenější zaměstnanecký benefit poskytovaný v České republice. Nárok na příspěvek na stravování a jeho výši je vhodné zakotvit ve vnitřním předpise zaměstnavatele, není-li již tato povinnost v kolektivní smlouvě, a to především z důvodů jeho daňové uznatelnosti z pohledu daně z příjmů.

V § 236 ZP je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní

cestu. Pokud je dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise zaměstnavatele může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno také bývalým zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pro zaměstnance po dobu čerpání jejich dovolené a pro zaměstnance po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti. Nárok na tento příspěvek tedy není automatický.

Tento benefit lze rozdělit do třech skupin, a to na závodní stravování, stravování zajišťované „dodavatelsky“ a stravenkový paušál.

4.1.1 Daňové dopady u zaměstnavatele

1. Závodní stravování

V § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 je stanoveno, že výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení, je daňovým nákladem kromě hodnoty potravin. Dle Pokynu GFŘ D-22 jsou nadále daňovými výdaji na provoz vlastního stravovacího zařízení výdaje spojené s provozem kuchyně s jídelnou, popř. kantýny, a to i tehdy, je-li příprava a výdej jídel zabezpečována jiným subjektem formou služby v tomto vlastním zařízení.

Pokud by zaměstnanci přispívali poměrnou částí na toto stravování, byla by část nákladů na hodnotu potravin daňově účinná až do výše tohoto příjmu. V ostatních případech platí, že hodnota vynaložených potravin není u zaměstnavatele daňovým nákladem.

2. Stravování zajišťované „dodavatelsky“

Za stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP a ve smyslu Pokynu GFŘ D-22 se považuje:

- stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení
- nebo ve vlastním zařízení pronajatém na základě nájemní smlouvy.

Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona lze použít i v případě stravování zajišťovaného prostřednictvím stravenek nebo elektronických karet, přičemž se cenou jídla rozumí hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího nákupu.

Pro zaměstnavatele je daňovým výdajem (nákladem) finanční příspěvek do limitu 55 % ceny jídla a dále také plně i výlohy spojené s dovozem a výdejem jídel (obědu) a zároveň do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům s platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Pro rok 2021 tak činí maximálně daňově uznatelná částka na straně zaměstnavatele 75,60 Kč.

Dále platí, že příspěvek na stravování (na jedno jídlo) lze uplatnit jako výdaj jen v případě, že přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny činila alespoň 3 hodiny. Na další jídlo lze příspěvek uplatnit jako výdaj, pokud délka zaměstnancovi směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci bude delší než 11 hodin. Tento příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu, například nárok na stravné při pracovní cestě.

3. Stravenkový paušál

Nově od roku 2021 bude moci zaměstnavatel přispívat na stravování svých zaměstnanců také formou peněžitého příspěvku.

Maximální výše poskytovaného příspěvku na straně zaměstnavatele zde není limitována, pro jeho daňovou uznatelnost stačí splnit podmínku, že přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny činila alespoň 3 hodiny.

Pouze v případě, že tento příspěvek za jeden den a jednu směnu přesáhne částku 75,60 Kč, bude rozdíl součástí vyměřovacího základu pro odvod u zaměstnavatele.

4.1.2 Daňové dopady u zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je stravování poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajištěného prostřednictvím jiných subjektů osvobozeno.

1. Závodní stravování

Na straně zaměstnance se jedná vždy o plnění osvobozené od daně z příjmů fyzických osob i od odvodů, a to bez ohledu na jeho přítomnost v práci, jelikož na straně firmy se jedná o nedaňově účinný náklad. Závodní stravování tak mohou využívat také zaměstnanci v době své dovolené, v době dočasné pracovní neschopnosti, nebo také bývalí zaměstnanci, kteří jsou v důchodu.

2. Stravování zajišťované „dodavatelsky“

Při poskytnutí nepeněžního plnění v podobě příspěvku na stravování od zaměstnavatele se u zaměstnance jedná vždy o hodnotu osvobozenou od daně z příjmů fyzických osob. Podmínkou je však přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny alespoň 3 hodiny.

3. Stravenkový paušál

Stravenkový paušál je na straně zaměstnance osvobozen jen do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Tento limit odpovídá pro rok 2021 částce ve výši 75,60 Kč. Pokud bude zaměstnanci poskytnut příspěvek ve vyšší hodnotě, zdaní pouze rozdíl. Tento rozdíl bude podléhat dani z příjmů fyzických osob a bude také součástí vyměřovacího základu pro odvod zaměstnance.

4.1.3 Poskytnutí více příspěvků na stravování za jednu směnu

Poskytování více jídel v závodní jídelně, více stravenek nebo stravenkových paušálů za jednu směnu žádný právní předpis nezakazuje. V souvislosti s touto problematikou a v souladu s ustanovením ZDP je nezbytné aplikovat i následující právní předpisy:

- § 78 odst. písm. c) ZP, který stanoví, že směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- § 176 odst. 1 písm. a) ZP, který stanoví maximální limit stravného pro zaměstnance zaměstnavatelů v nepodnikatelské sféře, přičemž na základě zmocňovacího ustanovení § 189 ZP je stravné každoročně aktualizováno vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) (Mzdová účetní, 2020, str. 13).

Jednalo by se například o situaci, kdy by zaměstnavatel poskytl zaměstnancům, kteří mají stanovenou pracovní směnu delší než 11 hodin dva příspěvky na stravování.

Daňové dopady u zaměstnavatele

- zaměstnavatel poskytne zaměstnancům dvě stravenky v hodnotě 2 x 60 Kč:
 - jedná se daňově účinný náklad do výše 55 % hodnoty jedné stravenky,

- zaměstnavatel poskytne zaměstnancům jeden stravenkový paušál ve výši 120 Kč:
 - celá částka ve výši 120 Kč je daňově uznatelným nákladem (Mzdová účetní, 2021, str. 13).

Daňové dopady u zaměstnance

- zaměstnavatel poskytne zaměstnancům dvě stravenky v hodnotě 2 x 60 Kč:
 - jedná se o nepeněžitý příjem, který je na straně zaměstnance plně osvobozen od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a toto plnění by rovněž nepodléhalo odvodům pojistného,
- zaměstnavatel poskytne zaměstnancům jeden stravenkový paušál ve výši 120 Kč:
 - od daně z příjmů je osvobozena částka 75,60 Kč a rozdíl 44,40 Kč podléhá dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti i odvodům pojistného, přičemž osvobozen je příspěvek na stravování pouze za jednu směnu (Mzdová účetní, 2021, str. 13).

4.2 Příspěvek na penzijní, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Daňové dopady u zaměstnavatele

Zaměstnavatel může do daňových uznatelných nákladů zahrnout výdaje na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na konkrétní příspěvek vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní smlouvy (Brůha, 2020, str. 205).

Zaměstnavatel může také příspěvky na penzijní spoření se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění hradit z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (Brůha, 2020, str. 205).

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP jsou výše uvedené příspěvky zaměstnavatele vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy při splnění zákonných podmínek pro zaměstnavatele daňově účinné bez omezení.

Daňové dopady u zaměstnance

U zaměstnance je podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP od daně z příjmu osvobozena platba zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní spoření a pojistné na soukromé životní pojištění v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně.

Přičemž předmětem pojistné smlouvy je důchodové pojištění, pojištění pro případ dožití, pojištění pro případ smrti nebo dožití (Brůha, 2020, str. 206).

Základní podmínkou pro osvobození je výplata pojistného plnění, pokud je sjednána až po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne pojištěný věku 60 let. Zároveň nesmí být umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy (Brůha, 2020, str. 206).

4.3 Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci

Brůha uvádí (2020, str. 209-210), že benefity, které jsou určeny k uspokojení kulturních, rekreačních, tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků může zaměstnavatel realizovat prostřednictvím nepeněžního plnění, tj.:

- poskytování příspěvku na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení,
- provozování vlastních nebo pronajatých zařízení,
- poskytování rekreačních poukazů včetně zájezdu,
- pořádání kulturních a sportovních akcí,
- formou peněžních příspěvků nebo kombinací obou forem plnění.

4.3.1 Rekreace

Rekreace je upravena v § 8 FKSP. Je zde stanoveno, že z FKSP lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreaci (rodinné dovolené) včetně rehabilitace a lázeňské léčby, rekreačních pobytů ve vlastních zařízeních nebo pořízených od jiných organizačních složek státu nebo od právnických nebo fyzických osob a na zájezdy, a to v tuzemsku i v zahraničí. Může se také jednat o organizování relaxačních a ozdravných pobytů pro všechny zaměstnance nebo jen pro určité skupiny zaměstnanců (Brůha, 2020, str. 209).

Daňový dopad u zaměstnavatele

V souladu s ustanovením § 25 odst. 1 písm. h) a k) ZDP z pohledu zaměstnavatele nejsou mimo jiné daňově uznatelné výdaje na nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na zájezdy nebo možnosti využívat rekreační zařízení.

Daňový dopad u zaměstnance

Podmínkou daňového zvýhodnění je poskytnutí příspěvku formou nepeněžního plnění vůči zaměstnanci, tedy úhrada rekreace či zájezdu zaměstnavatelem přímo poskytovateli těchto služeb.

Dle § 6 odst. 9 písm. d) bod 1) ZDP je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě použití rekreačního zařízení. Při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu částka 20 000 Kč za zdaňovací období. Částka nad tento limit podléhá odvodům daně z příjmů fyzických osob i odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

4.3.2 Kultura, sport a tělovýchova

Kultura, sport a tělovýchova jsou upraveny v § 9 FKSP. Lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na dopravu na tyto akce. Z fondu lze uhradit náklady na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce pořádané organizační složkou státu, státním podnikem nebo příspěvkovou organizací.

Nejčastěji poskytované benefity v oblasti kultury formou příspěvku jsou na vstupenku do kina, na divadelní představení, koncerty apod. Typické jsou také kulturní akce, firemní plesy, vánoční či novoroční setkání zaměstnanců, často také s rodinnými příslušníky (Brůha, 2020, str. 209).

Sport a tělovýchovu lze rozdělit na aktivní a pasivní část. K aktivní části patří například využívání bazénů, tenisových kurtů a fitness center. K pasivní části patří zejména vstupenky na sportovní akce. V posledních letech se zvyšuje zájem i o méně tradiční benefity, jako jsou například příspěvky na tenis, potápění či lukostřelbu (Brůha, 2020, str. 209).

Daňové dopady u zaměstnavatele

V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepeněžní plnění ve formě příspěvku na kulturní plnění, sportovní akce, tištěné knihy s reklamou do 50 % plochy či možnost používat závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, pak se jedná o nedaňový výdaj podle § 25 odst. 1 písm. h) a k) ZDP.

Daňové dopady u zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jsou od daně z příjmů osvobozena nepeněžní plnění (bez limitu) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě:

- použití knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
- příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
- příspěvku na tištěné knihy, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

Zároveň není nutné, aby zaměstnavatel příslušná zařízení vlastnil, ale vždy se musí jednat o nepeněžní plnění. Zaměstnanec tak obdrží od zaměstnavatele například poukázku, vstupenku nebo permanentku (z webu portal.pohoda.cz).

Problematiku příspěvku zaměstnavatele na tištěné knihy také řešil Koordináční výbor s Komorou daňových poradců ČR ze dne 24. 1. 2018 pod číslem 515/24.01.18 (z webu financnisprava.cz).

Předkládající navrhovali, jakými způsoby může zaměstnavatel tento příspěvek v nepeněžité podobě zaměstnancům poskytovat, při zachování daňového zvýhodnění. Dle názoru zástupců Komory daňových poradců České republiky je možné osvobození aplikovat v těchto případech:

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci poukázky, které bude možné v příslušných knihkupectvích vyměnit za tištěné knihy.
2. Zaměstnavatel zajistí u prodejce knih pro zaměstnance možnost výběru knih s tím, že faktura za tyto knihy bude vystavena prodejcem knih přímo zaměstnavateli.
3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci přímo tištěné knihy, obdobně jako je dnes obvyklé poskytování např. vitamínů zaměstnavatelem (tj. zaměstnavatel nakoupí knihy, resp. vitamíny, a poskytne je zaměstnanci).
4. Výše uvedené závěry (1., 2. a 3.) je možné aplikovat i v situaci, kdy zaměstnavatel nehradí celou hodnotu knihy a zaměstnanec se na její úhradě částečně podílí.

Stanovisko GŘ k výše uvedenému příspěvku 515/24.01.18: „*Souhlasíme s body ad 1., 2. a 3., zároveň však zdůrazňujeme, že prokázání splnění zákonných podmínek pro osvobození dle § 6 odst. 9 ZDP, je plně na straně zaměstnavatele. S řešením pod bodem 4. souhlasíme pouze za předpokladu, že se nebude jednat o hotovostní nákup knih přímo*

poplatníkem, tzn. nepůjde o následné proplacení (či poskytnutí příspěvku zaměstnavatele) na základě předloženého paragonu poplatníkem“ (z webu financnisprava.cz).

4.4 Poskytování služebního automobilu i pro soukromé účely zaměstnance

Ze strany zaměstnanců se jedná o jeden z nejžádanějších benefitů dnešní doby. Nepeněžní plnění ve formě poskytnutí služebního vozidla pro soukromé i služební účely je určené nejčastěji jen pro určitou skupinu zaměstnanců. Možnost jej využívat mají obvykle vedoucí pracovníci, případně někteří obchodní zástupci.

Je vhodné hned v úvodu vymežit co se rozumí pod pojmem služební motorové vozidlo. Jedná se o vozidlo, které je zahrnuto v obchodním majetku zaměstnavatele, nebo jej má firma vypůjčené na základě nájemní smlouvy, případně na základě smlouvy o výpůjčce. Vstupní cenou vozidla se rozumí pořizovací cena definovaná v § 29 odst. 1 až 9 ZDP.

Pokud je vozidlo pořízeno na finanční leasing či pronajaté, musí firma vycházet ze vstupní ceny vlastníka vozidla. Pokud není ve vstupní ceně zahrnuta daň z přidané hodnoty (dále jen „DPH“), je nutné pro účely § 6 odst. 6 ZDP vstupní cenu o DPH zvýšit.

Daňové dopady u zaměstnavatele

Z pohledu daně z příjmů nemá bezplatné poskytnutí motorového vozidla pro soukromé účely zaměstnance vliv na daňovou účinnost nákladů, či výdajů spojených s provozem vozidla zaměstnavatele.

Pokyn GFŘ D-22 uvádí, že při využívání motorového vozidla, které je zahrnuto v obchodním majetku nebo v nájmu, jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnanců, a u kterého proto nemůže být uplatněn paušální výdaj na dopravu, se neuplatňuje poměrná výše nákladů. V případě použití vozidla pro služební účely jsou pohonné hmoty daňovým výdajem.

Z pohledu zákona o dani z přidané hodnoty č. 235/2004 Sb., (dále jen „zákon o DPH“) je pro zaměstnavatele situace, kdy poskytuje služební vozidlo zaměstnancům i pro soukromé účely, již méně příznivá. Plátce se zde musí řídit ustanovením § 75 odst. 1 zákona o DPH: „Použije-li plátce přijaté zdanitelné plnění jak pro účely svých uskutečněných plnění, tak i pro jiné účely, má nárok na odpočet daně pouze v poměrné výši odpovídající rozsahu použití pro účely svých uskutečněných plnění“ a § 75 odst. 3 zákona o DPH: „Příslušná výše odpočtu daně v poměrné výši se vypočte jako součin daně na vstupu u

přijatého zdanitelného plnění, u kterého má plátce nárok na odpočet daně v poměrné výši, a podílu použití tohoto plnění pro účely svých uskutečněných plnění (dále jen „poměrný koeficient“). Poměrný koeficient se vypočítá jako procentní podíl zaokrouhlený na celé procento nahoru.“

Z toho vyplývá, že již při pořízení takového automobilu, který bude firma bezplatně poskytovat svým zaměstnancům, musí firma při pořízení krátit nárok na odpočet DPH. V následujících letech pak musí zaměstnavatel také sledovat rozsah využití tohoto osobního automobilu, který podléhá úpravě odpočtu dle § 78 zákona o DPH, a to po dobu 5 let od kalendářního roku, ve kterém byl automobil pořízen (Kuneš, 2021, str. 71).

Daňové dopady u zaměstnance

Jestliže zaměstnavatel poskytuje bezplatně zaměstnanci motorové vozidlo k používání nejen pro služební, ale i pro soukromé účely, pak se poskytovaná nepeněžní výhoda pro daň z příjmu oceňuje ve smyslu podle § 6 odst. 6 ZDP částkou ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla včetně DPH za každý započatý kalendářní měsíc. Částka příjmu však musí činit za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla nejméně 1 000 Kč (Pelech, 2020, str. 39).

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytne bezplatně postupně za sebou více motorových vozidel k užívání pro soukromé i služební účely v průběhu kalendářního měsíce, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidel (z webu portal.pohoda.cz).

V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci poskytne bezplatně více motorových vozidel současně pro služební i soukromé účely v průběhu jednoho kalendářního měsíce, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel (z webu portal.pohoda.cz).

Dle Pokynu GFŘ D-22 k § 6 odst. 6: „*V případě, že zaměstnanci je poskytnuto bezplatně motorové vozidlo pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc jeho poskytnutí. To znamená, že v daném případě není rozhodující skutečnost, zda je toto vozidlo zaměstnancem pro soukromé účely v daném kalendářním měsíci skutečně použito, a pro účely zdanění u zaměstnance zaměstnavatel tuto skutečnost nezkoumá.*“ Bude-li tedy zaměstnanec dlouhodobě nepřítomen, například z důvodu nemoci, je vhodné firemní

vozidlo vrátit do dispozice zaměstnavatele a učinit k této skutečnosti písemný záznam, popřípadě ukončit smlouvu o bezplatné výpůjčce vozidla (z webu financnisprava.cz).

Rovněž je potřeba upozornit na hodnotu soukromě projetých pohonných hmot. Pokud by zaměstnavatel hradil projeté pohonné hmoty, jednalo by se o další nepeněžitý prospěch zaměstnance, který jako takový podléhal zdanění v celé své výši. Pokud bylo u zaměstnavatele uplatněno DPH na vstupu, a jelikož se nejedná o uskutečňování ekonomické činnosti plátce, je nutno v souladu s § 14 odst. 4 písm. a) zákona o DPH do nepeněžní výhody zaměstnance zahrnout také výši DPH na výstupu (Kuneš, 2021, str. 88).

Sdílená vozidla

Daňový režim sdíleného používání automobilů pro služební a soukromé účely řešil Koordinační výbor při jednání s Komorou daňových poradců ČR dne 28. 6. 2017 pod č. 504/28.06.17. Předmětem příspěvku je daňový režim použití vozidla zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnanců za situace, kdy použité vozidlo není přiděleno pro služební a soukromé účely jedné konkrétní osobě, ale k soukromému využití dochází odděleně, mimo pracovní dobu (z webu ucetni-portal.cz).

V případě časově omezeného soukromého použití vozidla zaměstnancem, jedná-li se o vozidlo, které je standardně k dispozici více zaměstnancům pro služební účely, avšak není přiděleno konkrétnímu zaměstnanci pro soukromé a služební účely, je základem daně obvyklá cena za půjčení vozidla. V případě, že by zaměstnanci bylo vozidlo půjčeno za cenu nižší, než je cena obvyklá, bude předmětem zdanění pouze tento rozdíl.

Ze závěru výše uvedeného jednání vyplývá Stanovisko GFŘ: *„Vnitřním předpisem zaměstnavatele by však měly být stanoveny podmínky, za kterých jsou tato vozidla zaměstnancům poskytována (půjčována), tzn. zajištění dostupnosti všem zaměstnancům bez ohledu na pracovní zařazení u zaměstnavatele, způsob zveřejnění vozidel, které jsou k dispozici zaměstnancům pro soukromé účely z důvodu nevyužití k ekonomické činnosti zaměstnavatele (s vymezením časového období), způsob stanovení ceny obvyklé (dle tarifu z půjčoven vozidel) apod.“*

4.5 Jazykové kurzy

Zaměstnavatelé obvykle podporují jazykové kurzy u zaměstnanců, kteří jazyk využívají při výkonu své pracovní pozice.

Daňové dopady u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je zajištění jazykových kurzů v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) ZDP daňově uznatelným výdajem za podmínky, že výdaje (náklady) vynaložená na odborný rozvoj zaměstnanců souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo s pracovní pozicí zaměstnance.

Pokud vzdělávání nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, záleží, v jaké formě je příspěvek poskytován. Pokud v nepeněžitě podobě, bude se jednat o daňově neúčinný náklad. Pokud v peněžitě podobě, pak mohou být tyto výdaje posouzeny jako daňově účinné náklady, pokud povinnost poskytnout zaměstnanci toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, nebo například přímo z pracovní smlouvy.

Daňové dopady u zaměstnance

Zde mohou nastat dvě varianty daňových dopadů. Pokud je pro společnost výuka jazykových kurzů daňovým nákladem, je pak toto nepeněžní plnění v souladu s § 6 odst. 9 písm. a) ZDP u zaměstnance osvobozeno bezpodmínečně.

V případě, že výuka jazykových kurzů nesouvisí s výkonem práce zaměstnance, jedná se o benefit, který je možné poskytnout i rodinným příslušníkům zaměstnance. V takovém případě je nutno rozlišovat, zda se bude jednat o příspěvek peněžitě či nepeněžitě povahy.

Pokud bude toto plnění poskytnuto v nepeněžitě podobě, tzn. že zaměstnavatel proplatí fakturu za jazykový kurz přímo pořadateli, tak i v takovém případě poskytnutí této výhody nebude na straně zaměstnance podléhat dani z příjmů, ani nevstupuje do vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění. Pokud bude toto plnění poskytnuto v peněžitě podobě, bude výše této částky podléhat plnému zdanění, stejně, jako by se jednalo o část mzdy.

4.6 Nealkoholické nápoje na pracovišti

4.6.1 Pitná voda jako nepeněžitý příjem

Zaměstnavatel je povinen podle zákona č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zajistit pitnou vodu na pracovišti. V nařízení vlády č. 361/2007 Sb. v § 53 odst. 1 se stanoví podmínky pro zásobování pitné vody a vody pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců a také poskytnutí vody k zajištění první pomoci.

Pitná voda „je zdravotně nezávadná voda, která ani při trvalém požívání nevyvolá onemocnění nebo poruchy zdraví přítomností mikroorganismů nebo látek ovlivňujících akutním, chronickým či pozdním působením zdraví fyzických osob a jejich potomstva, jejíž smyslově postižitelné vlastnosti a jakost nebrání jejímu požívání a užívání pro hygienické potřeby fyzických osob“ (z webu svas.cz).

4.6.2 Ochranné nápoje jako nepeněžitý příjem

Zaměstnavatel je povinen podle § 8 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., který stanoví podmínky ochrany při zdraví zaměstnanců při práci, poskytovat ochranný nápoj. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru, může však obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Množství alkoholu v něm nesmí překročit 1 hmotnostní procento. Ochranný nápoj pro mladistvého zaměstnance však nesmí obsahovat alkohol. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem se poskytuje v množství odpovídajícím nejméně 70 % ztráty tekutin a minerálních látek potem a dýcháním za osmihodinovou směnu. Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje teplý, v množství alespoň půl litru za osmihodinovou směnu

Poskytování nápojů z pohledu zaměstnavatele

Jelikož je zaměstnavatel povinen zajistit pitnou vodu pro své zaměstnance na pracovišti, jedná se tedy na jeho straně o daňový výdaj podle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP.

V souladu s § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP nelze zahrnout poskytování ostatních nealkoholických nápojů, které neobsahují pitnou vodu a ochranné nápoje do daňově účinných nákladů. Tyto nápoje jsou považovány za dobrovolné plnění zaměstnavatele.

Zaměstnavatel má možnost si uplatnit nárok na odpočet DPH na vstupu u ochranných nápojů a pitné vody, a přitom mu nevzniká žádná povinnost přiznávat daň na výstupu.

Poskytování nápojů z pohledu zaměstnance

Pitnou vodu a ochranné nápoje, které zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci formou nepeněžního plnění, nejsou podle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP předmětem daně z příjmů fyzických osob.

Podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP je osvobozena od daně z příjmů „hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.“

Při peněžitém plnění poskytnutém zaměstnanci zaměstnavatelem na nealkoholické nápoje, podléhá toto plnění dani z příjmů ze závislé činnosti a také odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

4.7 Dary

Náklady na benefity formou darů může zaměstnavatel hradit z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (Brůha, 2020, str. 226).

U zaměstnavatele

„Náklady na peněžní i nepeněžní dary bez ohledu na příležitost, při které jsou zaměstnanci poskytnuty, nelze zahrnout do daňových výdajů“ (Brůha, 2020, str. 226).

Dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP nejsou daňovými výdaji výdaje (náklady) na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dar. Za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez daně z přidané hodnoty nepřesahuje 500 Kč a který není s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně.

U zaměstnavatelů, na které se nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb. o FSKP, je od daně z příjmů osvobozena hodnota darů poskytovaných zaměstnancům za stejných podmínek ze sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů, a to v úhrnu až do výše 2 000 Kč u každého zaměstnance (Brůha, 2020, str. 228).

U zaměstnance je v souladu s § 14 FKSP od daně z příjmů osvobozena pouze hodnota daru poskytovaného z FKSP, a to:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,
- při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele; do pracovního výročí lze započítat i dobu trvání pracovního poměru u jiných zaměstnavatelů. Do pracovních výročí nelze zahrnout dobu výkonu práce konané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr,

- při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Při poskytnutí jiného daru, jako je například vánoční kolekce, kosmetické balíčky či vánoční kapr apod., které jim zaměstnavatel poskytne při příležitosti Vánoc, konce roku nebo výročí společnosti, jsou na straně zaměstnance tyto dárky zdanitelným příjmem a odvádí se z nich pojistné (Brůha, 2020, str. 228).

Stejnému režimu, tj. plnému zdanění na straně zaměstnance, by tyto dárky podléhaly, i pokud by jejich nárok zaměstnavatel zakotvil ve vnitřním přepise, či v kolektivní smlouvě.

4.8 Peněžní příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání

Dle Krbečkové (2020, str. 37) tento benefit lze rozdělit do dvou kategorií:

- poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu,
- doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem.

4.8.1 Poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům

Při poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek jedná o využití volných míst v dopravních prostředcích. To znamená, že při tomto plnění zaměstnavateli žádné další náklady nevznikají. Tudíž nelze dotčené náklady z pohledu ZDP regulovat (Krbečková, 2020, str. 37).

Z pohledu ZDP v souladu s § 6 odst. 9 písm. e), se na straně zaměstnance jedná o příjem, který je od daně osvobozen. To platí i pro jeho rodinné příslušníky. Tento příjem se také nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z něj pojistné (Krbečková, 2020, str. 38).

4.8.2 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem

Jedná se o svoz zaměstnanců do zaměstnání. Zaměstnanci poskytují tento benefit zejména zaměstnancům, kteří žijí v oblasti, kde je špatná dopravní dostupnost. Zaměstnavatel si tímto způsobem zajišťuje pracovníky, a proto se jedná o daňový výdaj v podle § 24 odst. 2 písm. j) bodem 5 ZDP. Podle něj jsou výdaji také výdaje vynaložené na dopravu

zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem. Ovšem pouze v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvy (Krbečková, 2020, str. 38).

Na straně zaměstnance je toto plnění zdanitelným příjmem, a to ve výši obvyklé ceny běžného jízdného. Cenou běžného jízdného se rozumí taková cena, za kterou by se zaměstnanec dostával do zaměstnání běžnou dopravou, jako je například vlak nebo autobus (Krbečková, 2020, str. 38).

4.9 Home office (práce z domova)

Práce z domova je v poslední době, obzvlášť v období pandemie způsobené koronavirem, čím dál více využívaným a žádaným benefitem. Týká se zejména kancelářských profesí. Největší výhodou pro zaměstnance je, že si práci zorganizují sami.

V souladu se ZP může zaměstnanec vykonávat práci nejen na pracovišti, ale také na jiném dohodnutém místě, například v místě svého bydliště. Tato změna výkonu práce vyžaduje souhlas obou stran a zakotvení ve smlouvě. Zaměstnavatel nemůže práci z domova zaměstnanci nařídít, a naopak zaměstnanec si nemůže home office sám prosadit proti vůli svého zaměstnavatele.

Závislá práce podle ustanovení § 2 ZP musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel je pak povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které vzniknou v souvislosti s výkonem práce v souladu s § 151 ZP. Taková náhrada výdajů, které vzniknou v souvislosti s výkonem závislé činnosti, souvisí i s opotřebením vlastního zařízení, náradí a předmětů potřebných pro výkon práce.

V České republice se nejčastěji využívají 3 typy home officu. Prvním typem je práce z domova. Zde veškerou práci vykonává zaměstnanec ze svého bydliště, protože v prostorách zaměstnavatele nemá zřízeno pracovní místo. Dalším typem je částečná práce na dálku, zde nejčastěji zaměstnanec pracuje střídavě doma a v sídle zaměstnavatele. Třetím typem je mobilní práce na dálku, kterou preferují většinou obchodní zástupci.

Daňové dopady u zaměstnavatele

V případě náhrady za opotřebením majetku zaměstnance při výkonu práce se jedná o daňový výdaj podle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP. Pokud jsou tyto náhrady výdajů hrazeny v paušální výši, jsou pro zaměstnavatele daňově účinné podle § 24 odst. 2 písm. x) ZDP v souladu s

§ 6 odst. 8 ZDP. I ostatní výdaje zaměstnavatele související s výkonem závislé činnosti jsou daňově uznatelné.

Daňové dopady u zaměstnance

Dle ustanovení v § 6 odst. 7 písm. d) ZDP pro zaměstnance nejsou předmětem daně z příjmů náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci. Také náhrady zaměstnavatele za provozní a další výdaje vyplývající z výkonu práce z domova, a ze kterých zaměstnanci neplyne žádný majetkový prospěch, nepředstavují pro zaměstnance daňový příjem (z webu portal.pohoda.cz).

4.10 Odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnanců

Z pohledu § 231 ZP lze rekvalifikaci chápat jako změnu hodnoty kvalifikace, tím se rozumí její získání nebo rozšíření. Zvyšování kvalifikace je studiem, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Pro daňové posouzení výdajů vynaložených na vzdělávání zaměstnanců podle ZDP je podstatná podoba poskytnutého plnění a vztah k předmětu činnosti zaměstnavatele.

4.10.1 Odborný rozvoj zaměstnanců

Zaměstnavatel v souladu s § 227 ZP pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců, který zahrnuje zejména:

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů škol,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace.

Zaměstnavatel je povinen podle § 228 ZP zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace. Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který zaměstnanci přísluší mzda či plat. Zaměstnavatel je také povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který přechází na nové pracoviště nebo na nový druh práce z důvodů na straně zaměstnavatele.

Prohlubováním kvalifikace se podle § 230 odst. 1 ZP rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje také její udržování a obnovování.

4.10.2 Rekvalifikace

Podle § 108 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., se rekvalifikací rozumí „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.*“

Odborný rozvoj a rekvalifikace z pohledu zaměstnavatele

V souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP, lze jako daňový náklad uznat náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele (Hnátek, 2018, s. 244).

Jednalo by se o peněžní plnění v souvislosti s předmětem činnosti zaměstnavatele ohledně vzdělání, prohlubování nebo zvyšování kvalifikace, jde o daňově účinný výdaj v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. O daňově účinný náklady by se jednalo pouze za podmínky, že tato forma plnění bude sjednána ve vnitřním předpise nebo kolektivní smlouvě zaměstnavatele, v pracovní či jiné smlouvě.

Vzdělávacím zařízením je podle Pokynu GFŘ D-22 k § 24 odst. 2 bod 13), pouze zařízení sloužící ke vzdělávání vlastních pracovníků. Podle § 25 odst. 1 písm. k) ZDP se část výdajů vynaložených na vzdělávání jiných osob nebo na jiné účely uznávají jako daňové výdaje pouze do výše dosažených příjmů.

Odborný rozvoj a rekvalifikace z pohledu zaměstnance

Od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou u zaměstnanců osvobozena nepeněžítá plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění na rekvalifikace.

Dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP se osvobození vztahuje pouze na „*nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na*

rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost; toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům.“

4.11 Příspěvek na zdravotní péči

K dispozici je celé řada zdravotních benefitů. Jedná se zejména o využívání zdravotnických zařízení k lékařským prohlídkám nebo vyšetřením (pokud nejsou hrazena zdravotní pojišťovnou), nákup léků s doplatkem, nákup služeb a zboží, které mají zdravotní, léčebný, hygienický nebo obdobný charakter (například rehabilitace, masáže), nákup vitamínových doplňků a pořízení zdravotnických prostředků (Brůha, 2020, str. 201).

Za zmínku také stojí pořádání tzv. dnů zdraví pro zaměstnance přímo ve firmě. Součástí těchto dnů mohou být také vzdělávací akce týkající se například zdravé výživy, doplňků stravy nebo vliv kouření a nadváhy na zdraví. Některé firmy také zavádějí komplexní programy na podporu zdravého životního stylu, které obsahují například nabídku zdravé výživy ve stravovacích zařízeních firmy nebo nabídku pohybových aktivit (Brůha, 2020, str. 201).

4.11.1 Péče o zdraví formou nepeněžních plnění

Úhrada na straně zaměstnavatele

Za výdaje vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě možností používat zdravotnická zařízení s výjimkou pracovnělékařských služeb uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) ZDP (Brůha, 2020, str. 202).

Náklady spojené s pořízením nepeněžních zdravotních benefitů může zaměstnavatel uhradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Nově také od 1. 1. 2020 z FKSP v rozsahu daném vyhláškou č. 114/2002 Sb. (Brůha, 2020, str. 202).

Zdanění na straně zaměstnance

Podle § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP jsou od daně osvobozeny nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na

dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení. Při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období.

4.11.2 Péče o zdraví formou peněžních příspěvků

Úhrada na straně zaměstnavatele

Pokud nejsou peněžní příspěvky na úhradu zdravotních benefitů hrazeny zdravotní pojišťovnou, může je zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, avšak pouze v takovém rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na jejich poskytnutí vyplývá z vnitřního předpisu zaměstnavatele, kolektivní smlouvy, pracovní či jiné smlouvy (Brůha, 2020, str. 204).

Zdanění na straně zaměstnance

Příspěvek na úhradu zdravotních benefitů v peněžní formě bude vždy zdanitelným příjmem zaměstnance (Brůha, 2020, str. 204).

4.12 Shrnutí

V tabulce č. 3 a č. 4 jsou uvedeny výše vypsáné zaměstnanecké benefity. V tabulce č. 3 je uvedeno posouzení zdanění těchto benefitů jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Tabulka č. 4 uvádí, jaké benefity jsou zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, a jaké nikoli.

Tabulka 3: Přehled benefitů ve vztahu k dani z příjmů

| ZAMĚSTNANECKÝ BENEFIT | DAŇOVÝ NÁKLAD ZAMĚSTNAVATELE | ZDANITELNÝ PŘÍJEM ZAMĚSTNANCE |
|--|---|---------------------------------------|
| stravování – provoz vlastního stravovacího zařízení | ano (bez potravin) - §24 odst. 2 písm. j) bod 4, §25 odst. 1 písm. j) | ne (bez limitu) - §6 odst. 9 písm. b) |
| stravování – nepeněžní příspěvek na stravování zajišťované jinými subjekty (například stravenky) | ano (do limitu) - §24 odst. 2 písm. j/4, §25 odst. 1 písm. j | ne (bez limitu) - §6 odst. 9 písm. b) |
| stravenkový paušál | ano (bez limitu) - § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 | ne (do limitu) - § 6 odst. 9 písm. b) |
| příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění | ano - § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 | ne - (do limitu) § 6 odst. 9 písm. p) |

| | | |
|---|--|---------------------------------------|
| příspěvek na rekreaci | ne - § 25 odst. 1 písm. h) bod 1 | ne (do limitu) - § 6 odst. 9 písm. d) |
| pořádání kulturních a sportovních akcí a provozování rekreačního zařízení | ztráta neuznatelná - § 25 odst. 1 písm. k) | ne - § 6 odst. 9 písm. d) |
| bezplatné poskytnutí automobilu pro soukromé účely | ano (kromě PHM) - § 25 - PHM, Pokyn GFŘ D-22 | ano - (výpočet dle ZDP) § 6 odst. 6 |
| ochranné nápoje a pitná voda | ano - § 24 odst. 2 písm. p) | ne - § 6 odst. 9 písm. b) |
| nepeněžní dary nad 2 000 Kč ročně a peněžní dary | ne - § 25 odst. 1 písm. t) | ne - § 6 odst. 9 písm. g) |
| doprava zaměstnanců do a z práce (kromě provozovatelů veřejné dopravy) | ano - § 24 odst. 2 odst. j) bod 5 | ano - § 6 odst. 3 |
| odborný rozvoj související s předmětem činnosti zaměstnavatele | ano - § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a 5 | ne - § 6 odst. 9 písm. a) |
| odborný rozvoj nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele | ne - § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 | ano - § 6 odst. 3 |
| příspěvek na zdravotní péči | ne - § 25 odst. 1 písm. h) bod 1 | ne - § 6 odst. 9 písm. d) |

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4: Přehled benefitů ve vztahu k sociálnímu a zdravotnímu pojištění

| ZAMĚSTNANECKÝ BENEFIT | SOUČÁST VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJIŠTĚNÍ |
|--|--|
| stravování – provoz vlastního stravovacího zařízení | ne (bez limitu) |
| stravování – nepeněžní příspěvek na stravování zajišťované jinými subjekty (například stravenky) | ne (bez limitu) |
| stravenkový paušál | ne (do limitu) |
| příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění | ne (do limitu) |
| příspěvek na rekreaci | ne (do limitu) |
| pořádání kulturních a sportovních akcí a provozování rekreačního zařízení | ne |

| | |
|---|-----|
| bezplatné poskytnutí automobilu pro soukromé účely | ano |
| ochranné nápoje a pitná voda | ne |
| nepeněžní dary nad 2 000 Kč ročně a peněžní dary | ano |
| doprava zaměstnanců do a z práce (kromě provozovatelů veřejné dopravy) | ano |
| odborný rozvoj související s předmětem činnosti zaměstnavatele | ano |
| odborný rozvoj nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele | ne |
| příspěvek na zdravotní péči | ne |

Zdroj: vlastní zpracování

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 SYSTÉM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

5.1 Představení společnosti

Daně, jakpak na ně?, s.r.o. (dále jen „společnost“) byla založena 4. května 2018. Jednatel společnosti a také jediným společníkem je paní Monika Doleželová. Základní kapitál společnosti činí 100 000 Kč. Kapitál je ze 100 % splacený.

Firma a sídlo společnosti

- **Firma:** Daně, jakpak na ně?, s.r.o.
- **Sídlo:** Zlín, Zálešná X/1255
- **IČO:** 07101490
- **Právní forma:** společnost s ručeným omezením

Hlavním předmětem podnikání je činnost účetních poradců, kompletní vedení účetnictví a vedení daňové evidence. Dle přílohy č. 2 k nařízení vlády č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností se touto činností rozumí:

- poskytování rad v otázkách vedení účetnictví a daňové evidence v rámci právních předpisů, zejména v otázkách používání účetních metod, vyhotovování účetních dokladů, sestavování účtového rozvrhu, účtování o účetních případech v účetních knihách, sestavování účetní závěrky a konsolidované účetní závěrky, výroční zprávy a konsolidované výroční zprávy, provádění analýz finanční situace účetních jednotek, jakož i zpracování podkladů (návodu) pro systém vedení účetnictví,
- zpracování a výpočet mezd, platů, odměn, cestovních a dalších náhrad, včetně zákonných srážek, zejména výpočet pojistného na sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění, záloh na daň z příjmů fyzických osob a exekučních srážek,
- provádění účetních operací podle jiného právního předpisu,
- vedení daňové evidence.

Společnost také nově od roku 2020 nabízí služby v oblasti doučování účetnictví a daní.

5.2 Zaměstnanci v pracovním poměru

Společnost zaměstnává celkem 5 zaměstnanců, z toho jednoho na dohodu o provedení práce. Jednatelka společnosti je vedle výkonu funkce zaměstnaná ve společnosti na hlavní pracovní poměr jako hlavní účetní.

5.3 Organizační struktura společnosti

Obrázek 1: Organizační struktura



Zdroj: vlastní zpracování

Hlavní účetní kontroluje chod kanceláře, jedná s klienty, má na starosti cenotvorbu, uzavírání smluv, controlling a celkovou mzdovou agendu u všech klientů. Pracovní náplň všeobecných účetních spočívá především v kontrole náležitostí účetních dokladů a jejich evidence, samostatné účtování jednotlivých účetních operací, provádění kontrol ve finančním účetnictví, zpracování měsíčních a ročních závěrek, příprava podkladů pro správní úřady a spolupráce s daňovým poradcem. Pomocná účetní pracuje u společnosti na základě dohody o provedení práce, její činnost spočívá v zajišťování kancelářských potřeb, dále třídí daňové a účetní doklady, provádí kontrolu těchto dokladů z hlediska jejich formálního obsahu a na závěr má na starost archivaci dokladů.

6 BENEFITY POSKYTOVANÉ VE SPOLEČNOSTI

Společnost Daně, jakpak na ně?, s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům celkem 4 druhy benefitů a to: poskytnutí bezplatného motorového vozidla pro služební i soukromé potřeby zaměstnance, příspěvek na stravování, home office a dovolenou nad rámec zákona.

6.1 Poskytnutí motorového vozidla

V dané společnosti poskytuje zaměstnavatel své hlavní účetní bezplatně osobní automobil jak pro pracovní, tak i pro soukromé účely. Vstupní cena vozidla činí 700 000 Kč včetně DPH.

6.1.1 Daňové zatížení na straně zaměstnance při bezúplatného poskytnutí motorového vozidla

Pro zaměstnankyni je zde velkou výhodou, že nemusí investovat ze svých zdaněných příjmů do pořízení vlastního vozidla, ani jí nevznikají další výdaje, které jsou spojeny s užíváním automobilu, jako jsou například platby za servis a údržbu vozidla, platba povinného ručení či havarijního pojištění. Zaměstnankyně hradí zaměstnavateli pouze skutečně spotřebované pohonné hmoty za soukromé jízdy.

Jak již bylo zmíněno v teoretické části v kapitole č. 4.4 pokud zaměstnankyně využije této výhody, stane se částka 1 % ze vstupní ceny vozidla včetně DPH součástí jejího měsíčního základu pro odvod daně z příjmu a rovněž součástí měsíčního vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Daňové zatížení na straně zaměstnance

Pro účely této práce nebudeme při výpočtech daňového zatížení daně z příjmů brát v úvahu nezdanitelné části základu daně, slevy na dani, zaokrouhlování celkového základu daně, ani nebudeme brát v potaz druhou sazbu daně z příjmů ve výši 23 %.

- daň z příjmů $\rightarrow 7\,000 \times 15\% = 1\,050$ Kč,
- sociální pojištění $\rightarrow 7\,000 \times 6,5\% = 455$ Kč,
- zdravotní pojištění $\rightarrow 7\,000 \times 4,5\% = 315$ Kč.

Celkové měsíční náklady spojené s bezplatným užíváním osobního automobilu pro soukromé účely na straně zaměstnankyně činí 1 820 Kč. Tuto částku musí zaměstnankyně zaplatit na celkových odvodech státu i v případě, že by byla například dlouhodobě

nemocná. Například za 5 let, při zachování stávajících daňových sazeb, tak odvede státu částku ve výši 109 200 Kč.

6.1.2 Daňové zatížení na straně zaměstnavatele při bezúplatného poskytnutí motorového vozidla

Pro společnost představovalo samotné pořízení vozidla, které následně poskytuje zaměstnanci i pro soukromé účely, především nutnost vynaložit prvotní finanční investici. Dále zaměstnavatel hradí veškeré náklady související s provozem vozidla.

Povinnost odvodu na sociálním a zdravotním pojištění je pro zaměstnavatele dalším významným nákladem. Jedno procento vstupní ceny automobilu je rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění na straně zaměstnavatele. V daném případě se jedná o částku 7 000 Kč měsíčně.

Odvody na pojistném u zaměstnavatele činí měsíčně:

- sociální pojištění $\rightarrow 7\,000 \times 24,8\% = 1\,736$ Kč,
- zdravotní pojištění $\rightarrow 7\,000 \times 9\% = 630$ Kč.

Celkové měsíční náklady tak činí částku 2 366 Kč. Například za 5 let vynaloží zaměstnavatel ze svých zdrojů na odvodech částku 141 960 Kč.

6.1.3 Celkové daňové zatížení na straně zaměstnance i zaměstnavatele

Dle výše uvedených výpočtů činí celkové měsíční náklady na odvodech, jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele, částku 4 186 Kč. Při zachování stávajících sazeb by částka, kterou zaměstnanec i zaměstnavatel odvede státu, činila celkem:

- za 5 let částku 251 160 Kč,
- za 10 let částku 502 320 Kč,
- za 14 let částku 703 248 Kč.

Z této kalkulace je zřejmé, že za necelých 14 let zaplatí zaměstnanec spolu se zaměstnavatelem o něco vyšší částku, než činila pořizovací cena vozidla včetně DPH.

6.1.4 Doporučení společnosti

Z důvodů vysokých odvodů, jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele, by bylo pro firmu vhodné zvážit možnost využití vysílat své zaměstnance na pracovní cestu

tzv. soukromým vozidlem a následně pak zaměstnanci proplatit takto vzniklé cestovní náhrady. U zaměstnance přitom nezkoumáme, kdo je vlastníkem vozidla, pouze se nesmí jednat o vozidlo zaměstnavatele. Zaměstnavatel je v tomto případě povinen zaplatit silniční daň za takto použité vozidlo zaměstnancem, pokud již tato povinnost nevznikla samotnému provozovateli vozidla.

Cestovní náhrady, jsou „náhrady výdajů, které zaměstnanci vznikly při pracovní cestě a dalších cestách uvedených v § 152 ZP a které je zaměstnavatel zaměstnanci povinen poskytnout“ (Janoušek, 2020, str. 27). Cestovní náhrady zaměstnanci přísluší ze zákona a jejich poskytování není nutné mezi zaměstnanec a zaměstnavatelem sjednávat. V případě poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci, který pracuje u společnosti na DPP, musí být mezi společností a zaměstnancem sjednána dohoda o poskytnutí těchto náhrad (Janoušek, 2020, str. 40-41).

Přičemž další výhodou na straně zaměstnance je i ta skutečnost, že takto vyplacené cestovní náhrady nepodléhají režimu výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy, jako jsou například nařízené exekuce či insolvence. Tato skutečnost je zakotvena přímo v § 277 odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb. občanského soudního řádu, nebo také viz usnesení Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) sp. zn. 21 Cdo 3774/2013 ze dne 10. 4. 2014 (z webu zakonyprolidi.cz).

Naopak náhrady cestovních výdajů podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP nejsou pro zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Ovšem pokud by zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci vyšší cestovní náhradu, než mu podle ZP přísluší, částka ve výši rozdílu bude pro zaměstnance předmětem daně ze závislé činnosti a bude podléhat odvodům na sociální a zdravotní pojištění (Janoušek, 2020, str. 34).

U zaměstnavatele jsou podle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP vyplacené cestovní náhrady daňově uznatelným výdajem, a to jen do zákonem určeného limitu. Tyto limity jsou stanoveny jednak v ustanoveních § 156 až § 189 ZP, tak i příslušnou vyhláškou.

U cestovních náhrad jde o každoroční, pravidelnou změnu právní úpravy k 1. lednu, vyhlášenou ve Sbírce zákonů. Pro rok 2021 realizovanou vyhláškou MPSV č. 589/2020 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. (V mimořádném termínu MPSV případně upraví vyhláškou sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, stravné nebo průměrnou

cenu pohonných hmot, jakmile se podle údajů Českého statistického úřadu některá z cen ode dne účinnosti poslední úpravy obsažené ve vyhlášce zvýší nebo sníží alespoň o 20 %) (z webu epravo.cz).

Pokud by se ale zaměstnavatel rozhodl svým zaměstnancům stanovit tyto sazby vyšší a stanovil by tak svým závazným předpisem, nebo zakotvil tuto svoji povinnost například přímo v pracovních smlouvách, byly by takto vynaložené výdaje současně také jeho daňově uznatelným nákladem (mimo zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP).

Příklad 1

Zaměstnanec byl vyslán na pracovní cestu a využil svůj vlastní osobní automobil. Firma stanovila vnitřním předpisem, že v takovém případě bude vyplácet amortizaci ve výši 5 Kč za každý ujetý kilometr. Zaměstnanec najel při pracovní cestě 100 km.

Zaměstnanci tedy náleží náhrada 5 Kč/km. Při 100 km bude zaměstnanci vyplacena náhrada ve výši 500 Kč. Podle ZP by však bylo osvobozeno pouze 440 Kč.

U zaměstnavatele bude částka 500 Kč představovat plně daňově účinný náklad.

U zaměstnance bude částka 440 Kč plně osvobozena od daně z příjmů i od odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Částka nad limit, tedy částka ve výši 60 Kč bude podléhat jak dani z příjmů, tak i povinným odvodům.

Příklad 2

Firma stanovila vnitřním předpisem, že bude poskytovat svým zaměstnancům stravné ve výši 200 Kč při pracovních cestách v délce 5 až 12 hodin. Zaměstnanci tedy při splnění výše uvedených podmínek náleží stravné ve výši 200 Kč. Podle vyhlášky MPSV by to však bylo jen 91 Kč, pokud by nebylo stanoveno jinak.

U zaměstnavatele bude částka 200 Kč představovat plně daňově účinný náklad.

U zaměstnance bude částka 108 Kč (posuzuje se horní limit stravného u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ZP) plně osvobozena od daně z příjmů i od odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Částka nad limit, tedy částka ve výši 92 Kč bude podléhat jak dani z příjmů, tak i povinným odvodům.

6.2 Příspěvek na stravování

Jedná se o jeden z nejvíce využívaných benefitů, který je také poskytován v dané společnosti.

6.2.1 Stravenky poskytované společností

Společnost poskytuje svým zaměstnancům stravenky. Ve své vnitropodnikové směrnici firma stanovila, že nárok na jednu stravenku je v případě, že zaměstnanec odpracuje alespoň polovinu své směny, přičemž zaměstnavatel hradí 55 % hodnoty této stravenky. Zaměstnavatel v roce 2021 poskytuje stravenky v nominální hodnotě 100 Kč. Dále hodnota provize za pořízení jedné stravenky činí 2 Kč včetně DPH.

Nákladem společnosti je tedy 56,10 Kč z hodnoty jedné stravenky. Zaměstnanci si přispívají 45,90 Kč za jednu poskytnutou stravenku.

U zaměstnanců se tedy jedná o benefit ve výši 56,10 Kč za splnění výše uvedených podmínek, který je osvobozen od daně z příjmů a odvodů jak na sociálním, tak i na zdravotním pojištění.

6.2.2 Daňová optimalizace pro firmu z pohledu stravenek

Pro optimální daňovou úsporu je firmě doporučeno zvýšit hodnotu poskytované stravenky (včetně dodavatelské provize) na 137 Kč. Pro zaměstnavatele je pro rok 2021 nejvýhodnější přispívat na výše uvedenou hodnotu jedné stravenky nejvýše 75,60 Kč, tedy 70 % z hodnoty stravného na jednodenní pracovní cestě v rozsahu 5 až 12 hodin, která činí pro rok 2021 částku 108 Kč.

6.2.3 Porovnání stravenkového paušálu a stravenek

Dle výše popsaných možností využití příspěvku na stravování by firma také mohla zvážit využití možnosti nově vzniklého tzv. stravenkového paušálu.

Ale ne vždy je stravenkový paušál lepší volbou. Pokud chce společnost svým zaměstnancům přispět vyšší hodnotu, než je částka 75,60 Kč, je pro ni lepší zvolit spíše stravenky.

Existuje zde také možnost, že si zaměstnavatel může vybrat odlišnou formu poskytování příspěvku pro různé skupiny zaměstnanců. Například část zaměstnanců bude mít stravenky

a druhé části bude poskytovat stravenkový paušál. Zaměstnanec musí v takových případech brát vždy ohled na rovné zacházení se zaměstnanci a na zákaz diskriminace.

Pokud by tedy firma poskytla svým zaměstnancům plně hrazené stravenky i stravenkový paušál, oboje ve stejné výši 150 Kč, kolik si může dát společnost do nákladů?

Podmínky pro poskytování příspěvku na stravování ve formě stravenek nebo stravenkového paušálu jsou shodné. Rozdílný je pouze daňový režim u zaměstnance i u zaměstnavatele.

Tabulka 5: Srovnání daňové výhodnosti stravenky a stravenkového paušálu

| | Hodnota | Zaměstnavatel | Zaměstnanec | |
|---------------------------|---------|-----------------------------------|--------------------|-------------------|
| | | Maximální daňově uznatelný náklad | Osvobození od daně | Zdanitelný příjem |
| Stravenka | 150 Kč | 75,60 Kč | 150 Kč | 0 Kč |
| Stravenkový paušál | 150 Kč | 150 Kč | 75,60 Kč | 74,40 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Výše stravenkového paušálu je čistě na rozhodnutí společnosti. Firma má také možnost poskytnout stravenkový paušál zaměstnancům pracujícím na dohody mimo pracovní poměr, pokud tak stavila ve svém přepise či v jiném závazném pracovněprávním dokumentu, například v samotné dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale pouze za předpokladu, že i takový zaměstnanec pracuje na pracovišti minimálně 3 hodiny. Je nutné pak u takových dohod sledovat odpracované směny.

6.2.4 Doporučení stravenkového paušálu

Na základě výše zjištěných informací je firmě doporučena možnost zvolit poskytování stravenkového paušálu svým zaměstnancům, a to v té nejoptimálnější hodnotě pro rok 2021 ve výši 75,60 Kč za jeden den při splnění všech výše uvedených podmínek.

Pro firmu je výhodou to, že nemusí nakupovat žádné stravenky a následně je svým zaměstnancům přerozdělovat, čímž se jí sníží administrativní náročnost tohoto benefitu. Rovněž se firma nemusí zabývat tím, kolik zaměstnanec odpracuje dnů (při poskytování

stravenek předem na kalendářní měsíc) a jaké množství stravenek mu následně za odpracované dny náleží.

Velkou výhodou stravenkového paušálu oproti stravenkám je také to, že nikdo nekontroluje jeho účelové využití, zatím co za stravenky si zaměstnanci mohou pořídit jen potraviny a nealkoholické nápoje. Zaměstnanci také nebudou muset zjišťovat, zda dané restaurace či obchody přijímá jimi držené stravenky. Stravenkový paušál také není omezen platností poukazu, jako jsou stravenky (z webu epravo.cz).

6.3 Home office

Společnost využívá nově tento benefit od roku 2020. Benefit je poskytován všem zaměstnancům, kteří ve společnosti pracují. Společnost má se zaměstnanci sjednanou dohodu o možnosti poskytnutí práce z domova. Pro poskytování nenárokových složek, jako například stravenky či stravenkový paušál, nebo pro účely cestovní náhrad, musí být v dohodě uvedena adresa, na které se bude zaměstnanec v případě home officu nacházet. Práce z domova může být vykonána v určitý den se souhlasem zaměstnavatele. Pracovník musí být v době práce z domova dostupný na mobilním telefonu či jiných komunikačních zařízeních. Jelikož společnost vykonává především činnost vedení účetnictví, není počet dnů na home officu omezen. Záleží zde čistě na domluvě mezi zaměstnancem a společností.

Společnost využívá ve svém podniku částečnou práci na dálku, jak bylo výše uvedeno v bodě 4.9 v teoretické části. U společnosti bylo zjišťováno, jaké výhody a nevýhody práce z domova společnosti a zaměstnancům home office přináší.

6.3.1 Výhody práce z domova na straně zaměstnavatele

Velkou výhodou pro zaměstnavatele je úspora nákladů na provoz, těmito náklady se rozumí zejména náklady na energie. Tento benefit slouží také jako možný nástroj motivace pro zaměstnance a zvýší se díky němu i šance na udržení kvalifikovaných zaměstnanců nebo dojde ke zvýšení jejich produktivity při práci. Také je zde možnost získání širšího okruhu vhodných uchazečů o zaměstnání.

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj v souladu s § 24 odst. 2 písm. x) ZDP.

6.3.2 Výhody práce z domova na straně zaměstnance

Pro zaměstnance je zde velkým přínosem, že mají možnost skloubit pracovní a rodinný život. Také ušetří čas i peníze za dopravu do a ze zaměstnání a práci si rozvrhnou dle vlastních potřeb. Pracovnice také uvedly jako další výhody práce z domova například lepší možnost soustředění se na práci, větší míru osobní svobody, příjemnější (domácí) prostředí.

6.3.3 Nevýhody práce z domova na straně zaměstnavatele

Mezi hlavní problémy při využívání home officu je nedostatečná komunikace se zaměstnanci. Dalším podstatným problémem je také absence kontroly práce zaměstnanců, díky které by se mohlo předejít zbytečným konfliktům, které tak vznikají. Poslední nevýhodou je pro danou společnost zvýšení nákladů na komunikační prostředky a jejich zabezpečení. Rovněž i kontrola na úseku BOZP je v tomto případě pro zaměstnavatele složitější.

6.3.4 Nevýhody práce z domova na straně zaměstnance

Velký problém pracovníkům dělá určení hranic mezi prací a osobním volnem. Zaměstnanci také postrádají osobní kontakt s kolegy i klienty, díky čemuž ztrácí pracovní kontakty a cítí se v sociální izolaci. Pro zaměstnance je důležitý osobní kontakt i z důvodu rychlejší komunikace. Zaměstnanci si také stěžují na zvýšené náklady na elektřinu, teplo, internet a další služby.

Poskytnutí práce z domova ve společnosti

Zaměstnanec vykonává práci z domova na základě výše zmíněné dohody se svým zaměstnancem. Při home officu je zaměstnanec k dispozici na firemním telefonu. V dodatku pracovní smlouvy se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodly na následujících formách paušálních náhrad za využití soukromých nástrojů a zařízení:

- za využití počítače náhrada ve výši 50 Kč za den,
- za využití tiskárny náhrada ve výši 25 Kč za den,
- za elektrickou energii náhrada ve výši 100 Kč za den,
- za využití nábytku (pracovní stůl, kancelářská židle, skříň) náhrada ve výši 10 Kč za den.

Celkové denní paušální náhrady činní 185 Kč. Celkové měsíční paušální náhrady při dohodnuté práci doma například 10 pracovních dnů činní 185 Kč x 10 dnů = 1 850 Kč. Tyto příjmy zaměstnance nebudou dle § 6 odst. 7 a odst. 8 ZDP předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti ani předmětem vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění.

6.4 Dovolená nad rámec zákona

Dovolená nad rámec zákona patří také k jednomu z nejvíce žádaných benefitů ze strany zaměstnanců. Jelikož společnost chce vyjít svým zaměstnancům vstříc a udržet si je, poskytuje jim 5 týdnů dovolené místo zákonem stanovených 4 týdnů. Zaměstnanec má nárok na poměrnou část dovolené v případě, že nastoupil v jiném měsíci než v lednu.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Stanovená délka dovolené, a to i nad rámec ZP, je pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Daňové řešení u zaměstnance

Z pohledu zaměstnance je náhrada za dobu čerpání dovolené příjmem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP, jako jedna ze složek mzdy. Tento příjem podléhá také odvodům na zdravotním a sociálním pojištění.

V tomto ohledu tedy není společnosti Daně, jakpak na ně?, s.r.o. co dále doporučit.

7 DOPORUČENÍ SPOLEČNOSTI PŘI ZAVÁDĚNÍ NOVÝCH BENEFITŮ

Společnost na trhu působí od roku 2018 a počítá s tím, že se bude dále rozrůstat a nabírat nové zaměstnance. Z tohoto důvodu společnost zvažuje zavedení dalších benefitů, které by byly výhodné jak pro ni, tak pro její zaměstnance. Níže jsou uvedeny jednotlivé benefity podle jejich výhodnosti.

1. Daňově maximálně výhodné benefity

Tyto benefity jsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem a pro zaměstnance příjmem osvobozeným od daně. Jedná se například o:

- výdaje spojené se závodním stravováním, mimo hodnotu potravin,
- stravování poskytované prostřednictvím jiných subjektů, ale pouze do zákonného limitu,
- stravenkový paušál bez limitu,
- příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění (u zaměstnavatele bez ročního limitu),
- kurzy a školení, které souvisejí s činností zaměstnavatele,
- úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců do výše 3 500 Kč měsíčně, v případě, že se ale zaměstnavatel zaváže k poskytnutí této úhrady vnitřním předpisem, nebo přímo v pracovní smlouvě, je tato částka daňově účinným nákladem u zaměstnavatele bez limitu.

2. Daňově výhodné benefity

Pro zaměstnavatele jsou sice nedaňovým nákladem, ale zaměstnavatel neplatí z jejich poskytnutí sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnance se jedná o daňově osvobozený příjem. Jedná se například o:

- nepeněžní plnění ve formě příspěvků na vzdělávání, kulturu, sport a zdraví,
- úhrada za nadstandardní zdravotní péči provedené ve zdravotnickém zařízení,
- poskytnutí rekreace v nepeněžní formě do částky 20 000 Kč ročně,
- poskytnutí nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti,

- hodnota potravin při závodním stravování, pokud nejsou hrazeny zaměstnancem,
- hodnota závodního stravování nad zákonem stanovený limit,
- bezplatné využití firemní mateřské školky,
- dárky zaměstnancům do 2 000 Kč splňující účel stanovený v § 14 FKSP.

3. Daňově neutrální benefity

Na straně zaměstnavatele se bude jednat o benefity, které jsou pro něj daňově uznatelným nákladem, ale na straně zaměstnance se jedná o příjem, který podléhá zdanění daní z příjmů a je součástí vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. U většiny těchto benefitů je jejich ujednání ve vnitřním předpise zaměstnavatele, v kolektivní smlouvě, či v samotné pracovní smlouvě, popřípadě dohodě o práci konané mimo pracovní poměr. Jedná se například o:

- náklady spojené s provozem vozidla při bezplatném poskytnutí firemního vozidla pro služební i soukromé účely,
- příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání, nad rámec příspěvku zaměstnance,
- úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců nad limit 3 500 Kč měsíčně,
- dovolená nad povinný rámec dle ZP,
- sick days.

4. Daňově nevýhodné benefity

Pro zaměstnavatele jsou nedaňovým nákladem a zároveň podléhají na straně zaměstnance zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Jedná se například o:

- poskytnutí rekreace v nepeněžní formě nad 20 000 Kč ročně,
- dárky zaměstnancům nesplňující účel stanovený v §14 FKSP,
- zaměstnavatelem hrazené PHM pro soukromé účely zaměstnance.

Na základě výše uvedeného členění jednotlivých benefitů a jejich výhodnosti, se společnost rozhodla, že v budoucnu bude chtít poskytovat tyto benefity: příspěvek na penzijní, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění, nepeněžní plnění ve formě příspěvků na vzdělávání, kulturu, sport a zdraví, dárky zaměstnancům do 2 000 Kč splňující účel stanovený vyhláškou o FKSP a sick days.

Níže si uvedeme některé vybrané benefity, které se rozhodla firma v budoucnu poskytovat.

7.1 Příspěvek na penzijní, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Společnosti je navrhnout další velmi žádaný benefit, a to formou příspěvku na penzijní, doplňkové penzijní či životní pojištění. Každému zaměstnanci by tak mohl vzniknout nárok na příspěvek, a to za splnění určitých podmínek. Nejčastěji se tak k tomuto benefitu uchylují zaměstnavatelé až po uplynutí určité doby trvání pracovního poměru. Obvyklou podmínkou pro získání příspěvku také je, že zaměstnanec bude každý měsíc přispívat na spoření ve stejné výši jako společnost.

Výše příspěvku by se mohla také lišit tím, jak dlouho již daný zaměstnanec u společnosti pracuje. Například zaměstnanci, kteří ve společnosti budou pracovat:

- déle než 3 měsíce až 2 roky, budou mít nárok na příspěvek v hodnotě 500 Kč měsíčně,
- déle než 2 roky až 5 roky, budou mít nárok na příspěvek v hodnotě 1 000 Kč měsíčně,
- déle než 5 let, budou mít nárok na příspěvek v hodnotě 1 500 Kč měsíčně.

Příklad 3

Zaměstnavatel sjedná v pracovní smlouvě se zaměstnancem, že mu bude přispívat měsíčně částku 1 000 Kč na penzijní připojištění a současně každý rok částku 12 000 Kč na soukromé životní pojištění, poukázanou na účet pojišťovny.

U zaměstnavatele se bude jednat o daňově účinný náklad. U zaměstnance se bude jednat o osvobozený příjem ze závislé činnosti, neboť celková částka za oba produkty nepřesáhla zákonný limit 50 000 Kč.

Příklad 4

Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem v pracovní smlouvě, že mu bude měsíčně hradit částku 5 000 Kč na životní pojištění.

U zaměstnavatele budou výdaje na příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnance daňově účinným nákladem bez limitu. Pouze musí být poskytování příspěvků zakotveno v samotné smluvně, nebo v jiném závazném předpisu zaměstnavatele.

Na straně zaměstnance se bude jednat o příjem osvobozený od daně ze závislé činnosti, ale jen v měsících leden až říjen, neboť zde částka dosáhne výše příspěvku 50 000 Kč, tedy maximální limit pro osvobození. Za předpokladu, že bude pracovní poměr trvat celý kalendářní rok, tak v měsících listopad a prosinec se bude u zaměstnance jednat o příjem ze závislé činnosti ve výši 5 000 Kč za každý měsíc, který bude zároveň podléhat odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Měsíční odvody budou činit:

- daň z příjmů $\rightarrow 5\,000 \times 15\% = 750$ Kč,
- sociální pojištění $\rightarrow 5\,000 \times 6,5\% = 325$ Kč,
- zdravotní pojištění $\rightarrow 5\,000 \times 4,5\% = 225$ Kč.

Celkové zdanění za měsíc bude činit 1 300 Kč. Za 2 měsíce v kalendářním roce bude tato částka činit 2 600 Kč.

7.2 Poskytnutí příspěvku na rekreaci

Společnost chce svým zaměstnancům poskytovat příspěvek na rekreaci v nepeněžitě formě do výše 20 000 Kč ročně. V tabulkách č. 6 a č. 7 je uvedeno srovnání zdanění na straně zaměstnance a zaměstnavatele, pokud by se jednalo o plnění poskytnuté formou odměny ke mzdě nebo formou výše zmíněného nepeněžitěho benefitu.

Tabulka 6: Rozdíl mezi poskytnutím odměny formou mzdy a nepeněžitěho příspěvku na rekreaci z pohledu zaměstnavatele

| | ZAMĚSTNAVATEL | |
|---|---------------|-------------------|
| | Mzda | Nepeněžitě plnění |
| Hodnota v Kč | 15 000 Kč | 15 000 Kč |
| Sociální pojištění – 24,8 % | 3 720 Kč | 0 Kč |
| Zdravotní pojištění – 9 % | 1 350 Kč | 0 Kč |
| Daň z příjmů PO – 19 % (placeno ze zisku zaměstnavatele) | 0 Kč | 2 850 Kč |
| Daňově účinný náklad | 20 070 Kč | - |
| Daňově neúčinný náklad | - | 17 850 Kč |

| | |
|-----------------|-------------------------|
| Výhoda rekreace | nižší výdaje o 2 220 Kč |
|-----------------|-------------------------|

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 6 tedy plyne, že je pro zaměstnavatele výhodnější poskytnout zaměstnanci nepeněží příspěvek na rekreaci formou benefitu. Pokud by společnost poskytla peněžitý příspěvek na rekreaci do mzdy zaměstnance, jeho náklady na poskytnutí by činily o 2 220 Kč více, než je tomu u poskytnutí příspěvku na rekreaci v nepeněžní podobě ve výši 15 000 Kč.

Tabulka 7: Rozdíl mezi poskytnutím odměny formou mzdy a nepeněžitým příspěvkem na rekreaci z pohledu z pohledu zaměstnance

| | ZAMĚSTNANEC | |
|------------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| | Mzda | Nepeněžitě plnění |
| Hodnota v Kč | 15 000 Kč | 15 000 Kč |
| Sociální pojištění – 6,5 % | 975 Kč | 0 Kč |
| Zdravotní pojištění – 4,5 % | 675 Kč | 0 Kč |
| Záloha na daň - 15 % | 2 250 Kč | 0 Kč |
| Výhoda zaměstnance | 11 100 Kč | 15 000 Kč |
| Výhoda rekreace | vyšší čistá výhoda 3 900 Kč | |

Zdroj: vlastní zpracování

Při poskytnutí odměny do mzdy musí zaměstnanec příjem zdanit a tento příjem také podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Z tabulky č. 7 vyplývá, že je tedy pro zaměstnance výhodnější poskytnutí částky 15 000 Kč formou nepeněžitého příspěvku na rekreaci.

V případě, že by se firma rozhodla poskytnout zaměstnanci rekreaci v nepeněžitě formě nad 20 000 Kč danil by se pouze rozdíl mezi poskytnutou částkou a ročním limitem ve výši 20 000 Kč, a to jak u zaměstnance, tak i u zaměstnavatele. Názorný výpočet je uveden v tabulce č. 8.

Tabulka 8: Posouzení výhodnosti poskytnutí nepeněžitého příspěvku na rekreaci

| | Zaměstnavatel | | Zaměstnanec | |
|--|---------------|-----------|-------------|-----------|
| | 20 000 Kč | 25 000 Kč | 20 000 Kč | 25 000 Kč |
| Hodnota v Kč | 20 000 Kč | 25 000 Kč | 20 000 Kč | 25 000 Kč |
| VZ pro pojištění | 0 Kč | 5 000 Kč | 0 Kč | 5 000 Kč |
| Sociální pojištění | 0 Kč | 1 240 Kč | 0 Kč | 325 Kč |
| Zdravotní pojištění | 0 Kč | 450 Kč | 0 Kč | 225 Kč |
| Předmět zdanění DPFO | - | - | 0 Kč | 5 000 Kč |
| Zálohová daň u FO 15 % | - | - | 0 Kč | 750 Kč |
| Předmět zdanění DPPO | 20 000 Kč | 25 000 Kč | - | - |
| Daň u PO 19 % (placeno ze zisku zaměstnavatele) | 3 800 Kč | 4 750 Kč | - | - |
| Výhoda zaměstnance | - | - | 20 000 Kč | 23 700 Kč |
| Daňově neúčinný náklad zaměstnavatele | 23 800 Kč | 31 440 Kč | - | - |

Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z tabulky č. 8, pro zaměstnavatele není výhodné poskytnout zaměstnanci příspěvek na rekreaci vyšší než 20 000 Kč za kalendářní rok. Se zvýšením příspěvku rostou i náklady na odvody na sociální a zdravotní pojištění. Naopak pro zaměstnance poskytnutí vyššího příspěvku výhodné je.

7.3 Sick days

Sick days lze definovat jako placené dny zdravotního volna, které nemusí být doloženy návštěvou lékaře.

Při zavedení této výhody může firma poskytnout svým zaměstnancům určitý počet dnů takového volna za kalendářní rok. Počet dnů by mohl zaměstnavatel stanovit například podle počtu odpracovaných let, při zachování zásady rovnosti a zákazu diskriminace. Za tyto dny při splnění sjednaných podmínek náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. Tento benefit je vhodné zakotvit vnitřním předpisem zaměstnavatele.

V takovém prepisu či pokynu lze sjednat mimo jiné další podmínky, jako například povinnost zaměstnance sdělit zaměstnavateli tuto překážku nejpozději do 8:00 hodin daného pracovního dne. Nevyčerpané dny nelze proplácet ani převádět do dalšího roku.

Pro zaměstnavatele jsou dny zdravotního volna daňovým nákladem ve stejném režimu, jako je tomu u dovolené nad rámec zákona.

Pro zaměstnance jsou sick days zdanitelným příjmem, ze kterého odvádí daň a vstupují do vyměřovacího základu pro účely sociálního a zdravotního pojištění.

7.4 Poskytování vánočních kolekcí

Firma by mohla svým zaměstnancům také poskytovat dárek, který souvisí s jedním z nejhezčích svátků u nás v České republice. Jedná se o vánoční kolekce.

Jak již bylo v kapitole 4.7 zmíněno, dárky, které nesouvisí s určitou mimořádnou situací či aktivitou zaměstnance v souladu s § 14 FKSP, jsou na straně zaměstnance vždy předmětem daně z příjmů a rovněž podléhají odvodům na pojistném.

Daňové posouzení výše zmiňovaných vánočních kolekcí řešil také NSS ve svém rozsudku č.j. 3 Ads 109 / 2010 - 56 ze dne 13. ledna 2011. Ten se zabýval problematikou zahrnutí hodnoty darů zaměstnancům, konkrétně vánočních kolekcí, do vyměřovacího základu zaměstnanců pro odvod pojistného a do základu pro odvod záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti. Předmět sporu byla skutečnost, že společnost obdarovala v souladu s kolektivní smlouvou před vánočními svátky své zaměstnance vánočními kolekcemi. Hodnotu kolekcí přitom daná firma osvobodila od daně z příjmů fyzických osob a nezahrnula tuto hodnotu ani do vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Společnost argumentovala tím, že se jednalo o nepeněžitý dar za mimořádnou aktivitu v předvánoční době. Podle NSS nelze obdarování za mimořádný pracovní výkon v předvánoční době podřadit pod § 14 odst. 1 písm. a) FKSP. A to ani za předpokladu, že tento nárok měl zaměstnavatel zakotven v kolektivní smlouvě společnosti. NSS ve svém závěru uvedl, že na základě výše uvedených skutečností není možné hodnotu darů od daně z příjmů fyzických osob osvobodit, a je třeba ji zahrnout i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti (z webu nssoud.cz).

Pokud by však zaměstnavatel poskytl výše uvedené dárky, jako například vánoční kolekce, v rámci kulturního pořadu, jako je vánoční večírek, nebo jiné dárky v rámci sportovní akce, byly by tyto nepeněžitě příjmy v souladu s ustanovením § 6 odst. 9 písm. d) bod 3

ZDP na straně zaměstnance plně osvobozeny a nepodléhaly by ani odvodům na zdravotní a sociální pojištění.

7.5 Shrnutí

Společnost Daně, jakpak na ně?, s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům celkem 4 druhy benefitů.

1. Prvním zkoumaný benefit

Prvním benefitem bylo poskytnutí bezplatného motorového vozidla pro služební i soukromé potřeby zaměstnance. Zde jsou zkoumány daňové dopady na straně zaměstnankyně, které byl poskytnut i k soukromým účelům osobní automobil v pořizovací ceně 700 000 Kč včetně DPH.

V tabulce č. 9 je uvedeno daňové zatížení zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti používání osobního automobilu i pro soukromé účely zaměstnance.

Tabulka 9: Vyčíslení nákladů (výdajů) za poskytnutí osobního automobilu i pro soukromé účely zaměstnance

| | Měsíční náklady/výdaje | Roční náklady/výdaje | Náklady/výdaje za 5 let | Náklady/výdaje za 14 let |
|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Zaměstnavatel (odvody) | 2 366 Kč | 28 392 Kč | 141 960 Kč | 397 488 Kč |
| Zaměstnanec (odvody) | 1 820 Kč | 21 840 Kč | 109 200 Kč | 305 760 Kč |
| Celkem | 4 186 Kč | 50 232 Kč | 251 160 Kč | 703 248 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 9 vyplývá, že za 14 let (při zachování stávajících zákonných sazeb) zaměstnanec a zaměstnavatel odvedou státu na celkových odvodech částku 703 248 Kč.

Je na zvážení společnosti, zda by pro ni nebylo výhodnější, využít možnosti vyslání zaměstnanců na pracovní cestu jejich soukromým automobilem.

Pro rok 2021 činí sazba základní výše náhrady za 1 km jízdy nejméně 4,40 Kč. Dále zaměstnanci náleží náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu (§157 ZP). Vzhledem ke skutečnosti, že i při použití firemního vozidla je spotřebované PHM

daňovým nákladem, jsou v tabulce č. 10 vyhodnoceny pouze náklady zaměstnavatele vyplacené zaměstnanci za amortizaci vozidla. V modelovém příkladu firma na základě svého vnitřního předpisu poskytuje zaměstnancům v souvislosti se služební cestou náhradu ve výši 5 Kč za každý ujetý kilometr.

Tabulka 10: Výše nákladů na straně zaměstnavatele na cestovní náhrady při ujetí 1 000 km měsíčně použitým vozidlem zaměstnance

| | Zaměstnavatel |
|--------------------------------------|-------------------------|
| | Daňově uznatelný náklad |
| Cestovní náhrady - 5 Kč/km | 5 000 Kč |
| VZ pro pojistné | 600 Kč |
| Sociální pojištění 24,8 % | 149 Kč |
| Zdravotní pojištění 9 % | 54 Kč |
| Celkem náklady zaměstnavatele | 5 203 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 11: Výše cestovních náhrad na straně zaměstnance

| | Zaměstnanec | |
|-----------------------------------|--------------------|-------------------|
| | Osvobozeno od daně | Zdanitelný příjem |
| Cestovní náhrady - 5 Kč/km | 4 400 Kč | 600 Kč |
| Sociální pojištění 6,5 % | 0 Kč | 39 Kč |
| Zdravotní pojištění 4,5 % | 0 Kč | 27 Kč |
| Daň z příjmů 15 % | 0 Kč | 90 Kč |
| Příjmy | 4 400 Kč | 444 Kč |
| Celkové příjmy | 4 844 Kč | |

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 12: Výše nákladů (výdajů) na cestovní náhrady na straně zaměstnavatele a zaměstnance

| | Měsíční náklady/výdaje | Roční náklady/výdaje | Náklady/výdaje za 5 let | Náklady/výdaje za 14 let |
|---|-----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Zaměstnavatel (daňové náklady) | 5 203 Kč | 62 436 Kč | 312 180 Kč | 874 104 Kč |
| Zaměstnanec (odvody celkem) | 156 Kč | 1 872 Kč | 9 360 Kč | 26 208 Kč |
| Celkem | 5 359 Kč | 64 308 Kč | 321 540 Kč | 900 312 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by společnost využila možnosti cestovních náhrad oproti poskytnutí automobilu pro soukromé účely zaměstnance, její měsíční náklady dle výše uvedeného modelového příkladu při ujetí 1 000 km měsíčně, by byly sice o 2 837 Kč vyšší, ale společnost by nemusela pořizovat svůj vlastní automobil, hradit náklady jako jsou například garážování, povinné ručení a havarijní pojištění, servis a údržbu automobilu, STK apod.

Z pohledu zaměstnance je poskytnutí cestovních náhrad výhodnější v tom, že by každý měsíc odváděl státu na odvodech o 1 664 Kč méně (1 820 Kč minus 156 Kč) a navíc by získal měsíčně další čistý příjem ve výši 4 844 Kč, tj. celkem měsíční výhoda ve výši 6 508 Kč. Za jeden rok by tak činil jeho čistý příjem částku 78 096 Kč. Naopak si však bude muset hradit výdaje související s pořízením a údržbou vozidla sám (pokud se bude jednat o vlastní vozidlo zaměstnance, což není pro vyplácení náhrad nezbytnou podmínkou, pouze se nesmí jednat o vozidlo zaměstnavatele).

Pokud porovnáme náklady zaměstnavatele za již výše zmíněných 14 let:

- pořizovací cena vozidla (neplátce DPH) 700 000 Kč
- odvody státu zaměstnavatel (2 366 Kč měsíčně) 397 488 Kč
- celkem **1 097 488 Kč**

U cestovních náhrad by dle výše uvedené modelového příkladu činila částka nákladů zaměstnavatele za 14 částku 874 104 Kč. Z výše uvedené kalkulace je patrné, že

i zaměstnavatel tady získá určitou finanční výhodu ve výši 223 384 Kč, plus ušetří za všechny výdaje spojené s provozem vozidla za 14 let. Při odhadu, že by takové výdaje činily 50 000 Kč ročně, by tato úspora za 14 let činila dalších 700 000 Kč.

Rekapitulace:

1. Zaměstnanec díky cestovním náhradám získá za dobu 14 let výhodu ve výši 1 096 344 Kč (78 096 Kč x 14 let).

1. Zaměstnavatel díky cestovním náhradám získá za dobu 14 let úsporu ve výši 923 384 Kč (223 384 Kč + 700 000 Kč za náklady na provoz vozidla).

2. Druhý zkoumaný benefit

Druhý benefit, který společnost poskytuje svým zaměstnancům je příspěvek na stravování. Společnost svým zaměstnancům poskytuje stravenku v hodnotě 102 Kč včetně dodavatelské provize. Pro optimální daňovou úsporu bylo firmě navrženo změnit hodnotu stravenky na 137 Kč včetně dodavatelské provize. Dále zde byla firmě navržena také možnost zavést nový stravenkový paušál.

Tabulka 13: Výše nákladů na straně zaměstnavatele při poskytnutí příspěvku na stravování za 19 pracovních dnů

| | Na 1 zaměstnance | Na 4 zaměstnance | Měsíční náklady | Roční náklady |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------------|
| Stravenka v hodnotě 102 Kč | 56, 10 Kč | 224,40 Kč | 4 264 Kč | 51 168 Kč |
| Stravenka v hodnotě 137 Kč | 75, 60 Kč | 302,40 Kč | 5 746 Kč | 68 952 Kč |
| Stravenkový paušál | 75, 60 Kč | 302,40 Kč | 5 746 Kč | 68 952 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Při hodnotě stravenky 102 Kč, jsou současné náklady zaměstnavatele za 1 rok za 4 zaměstnance ve výši 51 168 Kč. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl změnit hodnotu stravenky na 137 Kč nebo využít stravenkový paušál v hodnotě 75,60 Kč, jeho náklady za 4 zaměstnance za rok by činily 68 952 Kč.

3. Třetí zkoumaný benefit

Home office je třetím benefitem, který společnost poskytuje. U práce z domova byly zjištěny informace ohledně výhodnosti či nevýhodnosti v poskytování tohoto benefitu jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance. Jako největší výhodu zaměstnavatel uvedl, že se mu snížili náklady především na elektrické energie. Za největší nevýhodu bere omezenou komunikaci se svými zaměstnanci. Zaměstnanci uvedli jako největší výhodu tu, že si mohou práci sami zorganizovat a rozplánovat dle jejich potřeby. Také se jim líbí možnost skloubení pracovního a rodinného života. Nevýhodou je to, že postrádají osobní kontakt s kolegy, zaměstnavatelem či klienty a práce je tak občas mnohem náročnější. Zaměstnavatel poskytuje za práci z domova svým zaměstnancům paušální náhradu ve výši 185 Kč na den. Zaměstnavatel i zaměstnanci jsou se současnými podmínkami v poskytování tohoto benefitu spokojeni, tudíž nebyla navržena žádná doporučení.

Tabulka 14: Vyčíslení nákladů na home officu na straně zaměstnavatele za 10 pracovních dnů

| | Měsíční | Roční |
|---------------------------------|----------------|--------------|
| Náklady na 1 zaměstnance | 1 850 Kč | 22 200 Kč |
| Náklady na 4 zaměstnance | 7 400 Kč | 88 800 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

4. Čtvrtý zkoumaný benefit

Posledním benefitem, který společnost poskytuje je dovolená nad rámec zákona. Místo zákonem stanoveným 4 týdny, společnost svým zaměstnancům poskytuje 5 týdnů dovolené. Pro zaměstnavatele jde o daňově účinný náklad a pro zaměstnance je náhrada za dobu čerpání dovolené příjmem ze závislé činnosti. Zaměstnanci, kteří u společnosti pracují na základě dohod konaných mimo pracovní poměr nemají na dovolenou nárok. Zde firmě také nebyla navržena žádná doporučení.

Průměrná mzda u společnosti Daně, jakpak na ně?, s.r.o. činí 35 000 Kč. Průměrný hodinový výdělek tedy činí cca 202 Kč.

Tabulka 15: Vyčíslení nákladů na dovolenou

| | 1 zaměstnanec | Měsíční odvody (33,8 %) | Celkové náklady |
|-------------------------|----------------------|------------------------------------|------------------------|
| 4 týdny dovolené | 32 320 Kč | 10 925 Kč | 43 245 Kč |
| 5 týdnů dovolené | 40 400 Kč | 13 656 Kč | 54 056 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Náklady společnosti na 1 zaměstnance při poskytnutí 5 týdnů dovolené činí průměrně 54 056 Kč. Jelikož společnost poskytuje 5 týdnů dovolené místo zákonných 4 týdnů dovolené, její náklady za rok jsou vyšší o 10 811 Kč na jednoho zaměstnance.

5. Doporučení společnosti při zavádění nových benefitů

Z uvedených skupin benefitů, které se člení podle jejich výhodnosti, firma zvažuje, že by v budoucnu mohla poskytovat příspěvek na soukromé životní pojištění a nepeněžní plnění ve formě příspěvku na rekreaci, které by měly věrnostní povahu, tzn., že výše těchto benefitů by byla poskytována dle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Dále společnost zvažuje zavedení zdravotního volna a poskytování dáreků ve formě vánočních kolekcí.

Příspěvek na soukromé životní pojištění

Tabulka 16: Výše nákladů na jednoho zaměstnance při poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění

| Odpracovaná doba | Měsíční náklady | Roční náklady |
|------------------------------------|------------------------|----------------------|
| déle než 3 měsíce až 2 roky | 500 Kč | 6 000 Kč |
| déle než 2 roky až 5 roky | 1 000 Kč | 12 000 Kč |
| déle než 5 let | 1 500 Kč | 18 000 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek na rekreaci

V případě poskytnutí příspěvku na rekreaci je pro zaměstnavatele nejvýhodnější poskytnout zaměstnanci nepeněžitý příspěvek v hodnotě do 20 000 Kč. V tabulce č. 17 je znázorněn návrh systému.

Tabulka 17: Poskytování nepeněžního příspěvku na rekreaci formou věrnostní odměny

| Podmínka | Hodnota poukazu |
|---|-----------------|
| 3 roky odpracované u společnosti | 5 000 Kč |
| 6 let odpracovaných u společnosti | 10 000 Kč |
| 9 let odpracovaných u společnosti | 15 000 Kč |
| každé další 3 roky odpracované u společnosti | 20 000 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Poskytnutí zdravotního volna

U placených dnů zdravotního volna, které nemusí být doloženy návštěvou lékaře, tedy u tzv. sick days, bude zaměstnanci náležet mzda ve výši 100 % průměrného výdělku. Pro zaměstnance je poskytnutí sick days daňově účinný náklad a pro zaměstnavatele jsou tyto placené dny zdravotního volna zdanitelným příjmem, který podléhá zdanění i odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnancům pracujícím u společnosti na dohody konané mimo pracovní poměr se sick days neposkytují.

Stejně jako u dovolené zde platí, že průměrný hodinový výdělek zde činí 202 Kč.

Tabulka 18: Poskytnutí 3 dnů sick days jednomu zaměstnanci

| Zaměstnavatel | | Zaměstnanec | |
|----------------------------------|----------|----------------------------------|----------|
| Hodnota v Kč | 4 848 Kč | Hodnota v Kč | 4 848 Kč |
| Sociální pojištění 24,8 % | 1 203 Kč | Sociální pojištění 6,5 % | 316 Kč |
| Zdravotní pojištění 9 % | 437 Kč | Zdravotní pojištění 4,5 % | 219 Kč |
| Daňově účinné náklady | 6 488 Kč | Daň z příjmů 15 % | 728 Kč |

| | | | |
|---|---|---------------------|----------|
| - | - | Čistý příjem | 3 585 Kč |
|---|---|---------------------|----------|

Zdroj: vlastní zpracování

Poskytnutí dáreků ve formě vánoční kolekce

Posledním návrhem pro firmu bylo poskytování vánočních kolekcí pro své zaměstnance. Zde je poukázáno na rozsudek NSS, který rozhodnul, že poskytování těchto kolekcí není osvobozeno od daně z příjmů ani od odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Pokud by však firma poskytla vánoční kolekce svým zaměstnancům například při příležitosti firemního vánočního večírku, jednalo by se o nepeněžitý příjem zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. d) bodu 3. ZDP (v rámci kulturní akce) a tyto dary by tak mohly být plně osvobozeny od daně z příjmů a nepolehaly by ani povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

V tabulce č. 19 a č. 20 je znázorněn rozdíl mezi poskytnutím vánoční kolekce jako daru svým zaměstnancům a při příležitosti konání kulturní akce.

Tabulka 19: Poskytnutí vánoční kolekce jako dar zaměstnanci

| Zaměstnavatel | | Zaměstnanec | |
|----------------------------------|--------|----------------------------------|--------|
| Hodnota v Kč | 500 Kč | Hodnota v Kč | 500 Kč |
| Sociální pojištění 24,8 % | 124 Kč | Sociální pojištění 6,5 % | 33 Kč |
| Zdravotní pojištění 9 % | 45 Kč | Zdravotní pojištění 4,5 % | 23 Kč |
| Náklad | 669 Kč | Daň z příjmů 15 % | 75 Kč |
| - | - | Nepeněžitý příjem | 369 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

Zda by se jednalo o daňově účinný náklad zaměstnavatele, by záleželo na skutečnosti, zda se k tomuto plnění zavázal v pracovní smlouvě, nebo v jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele. Pokud by byl k takovému plnění povinen, jednalo by se v souladu s §24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP o daňový náklad. Pokud by poskytl kolekce pouze z dobré vůle, nejednalo by se u společnosti o daňově účinný náklad.

Tabulka 20: Poskytnutí vánoční kolekce při příležitosti konání kulturní akce

| | Zaměstnavatel | Zaměstnanec |
|---------------------|---------------|------------------|
| | Náklad | Nepeněžní příjem |
| Hodnota v Kč | 500 Kč | 500 Kč |

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto případě by se nejednalo o plnění v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tudíž by hodnota vánočních kolekcí nebyla u společnosti daňovým nákladem.

8 CELKOVÉ SHRUTÍ

V následujících tabulkách je shrnuto celkové měsíční a roční finanční zatížení firmy při poskytování stávajících a následně výše navrhovaných benefitů.

* Průměrný počet pracovních dnů v roce 2021: 252 dnů minus 25 dnů dovolené = 227 odpracovaných dnů ročně / 12 měsíců = průměrně 19 pracovních dnů na měsíc. Zaměstnancům pracujícím na dohody mimo pracovní poměr se rozhodla společnost výše uvedené benefity neposkytovat.

Tabulka 21: Celkové výdaje společnosti na současně poskytované benefity na jednoho zaměstnance

| Číslo | Benefit | Měsíční náklady | Roční náklady | Kapitola |
|-------|---|------------------|-------------------|----------|
| 1.* | Poskytování automobilu i pro soukromé účely zaměstnance | 10 700 Kč | 128 392 Kč | 6.1, 7.5 |
| 2. | Stravenka – zaměstnavatel poskytuje 56,10 Kč | 1 066 Kč* | 12 735 Kč* | 6.2, 7.5 |
| 3. | Home office | 1 850 Kč | 22 200 Kč | 6.3, 7.5 |
| 4. | Dovolená – 1 týden navíc | - | 8 080 Kč | 6.4, 7.5 |
| | Celkem | 13 616 Kč | 171 407 Kč | - |

1.* Náklady firmy za pořízení automobilu ve výši 700 000 Kč, odvody státu za 14 let ve výši 397 488 a předpokládané náklady na opravy za 14 let ve výši 700 000 Kč.

Tabulka 22: Celkové výdaje společnosti na nově navrhované benefity na jednoho zaměstnance

| Číslo | Benefit | Měsíční náklady | Roční náklady | Kapitola |
|-------|---|-----------------|---------------|----------|
| 5. | Cestovní náhrady – 5 Kč/km | 5 203 Kč | 62 436 Kč | 6.1, 7.5 |
| 6. | Stravenkový paušál – 75,60 Kč | 1 437 Kč* | 17 162 Kč* | 6.2, 7.5 |
| 7. | Příspěvek na soukromé životní pojištění | 500 Kč | 6 000 Kč | 7.1, 7.5 |
| 8.* | Příspěvek na rekreaci | - | 6 690 Kč | 7.2, 7.5 |

| | | | | |
|-----|--|-----------------|------------------|----------|
| 9. | Sick days | - | 6 488 Kč | 7.3, 7.5 |
| 10. | Vánoční kolekce poskytnuta v rámci kulturní akce | - | 500 Kč | 7.4, 7.5 |
| | Celkem | 7 140 Kč | 99 276 Kč | - |

8.* Společnost uvažuje o příspěvku v maximální výši 5 000 Kč jednomu zaměstnanci, ale bude jej poskytovat každoročně.

Pokud by se firma rozhodla realizovat benefity uvedené v tabulce č. 22, představovaly by pak tyto benefity pro firmu další finanční zatížení. Po předloženém návrhu a kalkulaci připravila společnost vnitřní předpis a od 01. 07. 2021 bude zaměstnancům poskytovat stravenkový paušál a proplácet cestovní náhrady.

Roční výdaje u těchto dvou benefitech budou činit 131 084 Kč (62 436 Kč + 4 x 17 162 Kč). Naopak odpadnou roční výdaje u dříve poskytovaných benefitů ve výši 179 332 Kč (128 392 Kč + 4 x 12 735 Kč). Společnost tímto ušetří za druhé pololetí roku 2021 částku 24 124 Kč. Ročně by tato částka činila úsporu ve výši 48 248 Kč. Tuto úsporu se společnost rozhodla využít pro poskytování benefitů v dalším roce.

Společnost má dostatek prostředků na úhradu stávajících benefitů a výše vyčíslenou úsporu tedy bude investovat do nově navrhovaných benefitů.

V dalších dvou tabulkách jsou shrnuty celkové měsíční a roční výdaje (například daň z příjmů fyzických osob, povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění) a výhody u jednoho zaměstnance při poskytování stávajících a následně výše navrhovaných benefitů.

Tabulka 23: Celkové shrnutí ročních výdajů vs. roční výhody u současně poskytovaných benefitů na straně jednoho zaměstnance

| Číslo | Benefity | Roční výdaje | Roční výhoda | Kapitola |
|-------|---|--------------|--------------|----------|
| 11. | Poskytování automobilu i pro soukromé účely zaměstnance | 21 840 Kč | 0 Kč | 6.1, 7.5 |
| 12.* | Stravenka – zaměstnanec hradí 45,90 Kč | 10 420 Kč* | 22 700 Kč* | 6.2, 7.5 |
| 13.* | Home office | 22 200 Kč | 22 200 Kč | 6.3, 7.5 |

| | | | | |
|------------|---------------------------------|------------------|------------------|----------|
| 14. | Dovolená - 1 týden navíc | 2 102 Kč | 5 978 Kč | 6.4, 7.5 |
| | Celkem | 56 562 Kč | 50 878 Kč | - |

12.* Nominální hodnota stravenky činila 100 Kč.

13.* Předpokládáme i u zaměstnance náklady na pořízení nářadí, zařízení a elektrické energie.

Tabulka 24: Celkové shrnutí ročních výdajů vs. roční výhody u nově navrhovaných benefitů na straně jednoho zaměstnance

| Číslo | Benefity | Roční výdaje | Roční výhoda | Kapitola |
|------------|---|-----------------|------------------|----------|
| 15. | Cestovní náhrady – 5 Kč/km | 1 872 Kč | 58 608 Kč | 6.1, 7.5 |
| 16. | Stravenkový paušál | - | 17 162 Kč* | 6.2, 7.5 |
| 17. | Příspěvek na soukromé životní pojištění | - | 6 000 Kč | 7.1, 7.5 |
| 18. | Příspěvek na rekreaci | - | 5 000 Kč | 7.2, 7.5 |
| 19. | Sick days | 1 263 Kč | 3 585 Kč | 7.3, 7.5 |
| 20. | Vánoční kolekce poskytnuta v rámci kulturní akce | - | 500 Kč | 7.4, 7.5 |
| | Celkem | 3 135 Kč | 90 855 Kč | - |

Při změně v poskytování automobilu pro soukromé účely zaměstnance za cestovní náhrady by zaměstnanec získal roční finanční výhodu ve výši 78 576 Kč (58 608 Kč – 1 872 Kč + 21 840 Kč). Za druhé pololetí roku 2021 to tedy bude činit 39 288 Kč.

Při změně stravenek za stravenkový paušál by každý zaměstnanec ročně ušetřil částku 4 882 Kč (17 162 Kč – 22 700 Kč + 10 420 Kč), což činí za druhé pololetí roku 2021 částku 2 441 Kč u jednoho zaměstnance.

ZÁVĚR

Při hledání zaměstnání se lidé často rozhodují na základě nabízeného finančního ohodnocení u dané společnosti. Proto vedení společnosti či organizace často volí strategii k získávání nových zaměstnanců právě prostřednictvím zmíněných benefitů tak, aby se dosáhlo dlouhodobé spokojenosti zaměstnanců. Firmy si tyto skutečnosti začínají čím dál více uvědomovat a formou benefitů se snaží udržet stávající zaměstnance, ale také jejich prostřednictvím bojují na trhu práce o nové uchazeče o zaměstnání.

Motivovaní a loajální zaměstnanci jsou v dané společnosti jedním ze základních pilířů prosperující společnosti. Zaměstnanci oceňují především výhody, které si mohou sami vybrat, popřípadě, které jim přináší možnosti trávit více času se svojí rodinou, což jim umožní například práce z domova, kdy mohou pracovat a zároveň pečovat o děti, příspěvky na sportovní a kulturní akce pro zaměstnance i jejich rodinné příslušníky, nebo například trávit více dnů dovolené se svou rodinou. Dobře zvolenými benefity tak může zaměstnavatel motivovat své zaměstnance k vyššímu a kvalitnějšímu výkonu. Díky věrnostním programům může také firma udržet po svém boku již zkušené profesionály ve svém oboru, což snižuje především riziko, že jí její zaměstnanci přeběhnou ke konkurenci.

Díky takto poskytovaným výhodám, ať již jde o peněžitou nebo nepeněžitou formu se zvyšuje spokojenost a loajalita zaměstnanců k zaměstnavateli. Podstatnou otázkou je také to, jaké jsou finanční možnosti zaměstnavatele. Na tuto skutečnost může mít bohužel i vliv vyhlášeného nouzového stavu při pandemii koronaviru. Dá se říci, že tato krize odstartovala trend úspor a zaměstnavatelé musí velmi pečlivě zvažovat, které výdaje si mohou dovolit a které nikoliv. Pro některé zaměstnavatele by mohlo být poskytování jakýchkoliv dalších finančních prostředků likvidační. Například v oblasti pohostinství, kdy byly restaurace a podobné provozovny téměř rok uzavřeny, zaměstnanci byli doma na překážkách na straně zaměstnavatele a i tak jim tato nepřítomnost nadále generovala nejenom právo na dovolenou, ale i na tzv. nárokové benefity u společnosti.

Ale i v těchto případech mají zaměstnavatelé možnost motivovat své zaměstnance jinou nepeněžitou výhodou. Vždy potěší hezky vybavená kancelář, pořízení většího monitoru, příjemná atmosféra na pracovišti, nebo také velmi oblíbená pružná pracovní doba. Zaměstnavatelé by také neměli zapomínat na různé formy morální odměny, jako je pochvala zaměstnance před kolektivem či veřejné uznání dobré práce, nebo i samotné povýšení zaměstnance.

Cílem této práce bylo optimalizovat systém zaměstnaneckých benefitů konkrétní společnosti. Provedenou analýzou současného stavu benefitů, rozhovorů se zaměstnanci a následné konzultaci s vedením společnosti Daně, jakpak na ně?, s.r.o., byla v závěru práce navržena optimalizovaná struktura benefitů. Tyto benefity byly následně pro zaměstnavatele vyčísleny a to na úrovni ročních nákladů společnosti, v členění, zda se jedná u společnosti o daňově účinný náklad či nikoliv a také, zda by zaměstnanci odváděli z těchto výhod nějaké daně či nikoliv. Pokud by se zaměstnavatel v budoucnu rozhodl implementovat tyto benefity do svého systému odměňování, musí také zohlednit v těchto navržených výpočtech možné změny v legislativě.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada, 2015, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, Aleš KALVODA, Vlasta LEŠTINSKÁ, Tomáš LIŠKUTÍN, Petr PELECH, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, et al. *Abeceda personalisty 2020*. 10. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 552 s. ISBN 978-80-7554-309-7.

HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady 2018*. 1. vydání. Praha: ESAP, 2018, 272 s. ISBN 978-80-905899-7-1.

JANOUŠEK, Karel. *Cestovní náhrady v 315 příkladech*. 11. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 519 s. Účetnictví (ANAG). ISBN 978-80-7554-245-8.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 192 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 183 s. ISBN 978-80-7554-261-8.

KUNEŠ, Zdeněk, Zdeněk VONDRÁK. *Abeceda DPH*. 7. vydání. Olomouc: ANAG, 2021, 415 s. ISBN 978-80-7554-304-2.

KUNEŠ, Zdeněk, Pavla POLANSKÁ, Oto PAIKERT, Svatopluk GALOČÍK. *DPH 2021 výklad s příklady*. Praha: Grada Publishing, 2021, 424 s. ISBN 978-80-271-3144-0.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 256 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. 1. vydání. Praha: Grada, 2017, 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2020*. 28. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 431 s. ISBN 978-80-7554-255-7.

WILTON, Nick. *An introduction to human resource management*. 3rd edition. Los Angeles: SAGE, 2016, 632 s. ISBN 978-1-4739-5419-9.

Diplomová práce

MACHUROVÁ, Andrea. *Zaměstnanecké benefity v organizacích veřejného sektoru*. Brno, 2020. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, Katedra veřejné ekonomie.

Odborný měsíčník

Mzdová účetní: *Komplexní řešení otázek pracovního práva, mezd, platů, daně z příjmů, ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2021, 39 s. ISSN 12111430.

Elektronické zdroje

Firemní auto z pohledu zaměstnance. In: Portál POHODA [online]. [cit. 08.06.2021]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/firemni-auto-z-pohledu-zamestnance/>

Koordinační výbor s Komorou daňových poradců ČR ze dne 24. 1. 2018 pod číslem 515/24.01.18. In: Finanční správa [online]. [cit. 30.05.2021]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-prispevky-kv-kdp/zapis_KV_KDP_2018-01.pdf

Nariadení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. In: Zákony pro lidi [online]. [cit. 01.06.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361>

Nové sazby cestovních náhrad pro rok 2021. In: Epravo.cz [online]. [cit. 18.05.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nove-sazby-cestovnich-nahrad-pro-rok-2021-112420.html>

Pitná voda. In: Středočeské vodárny, a.s. [online]. [cit. 20.05.2021]. Dostupné z: <https://www.svas.cz/vse-o-vode/pitna-voda/>

Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: Finanční správa [online]. [cit. 18.05.2021]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf

Rozsudek č.j. 3 Ads 109 / 2010 – 56. In: Nejvyšší správní soud [online]. [cit. 29.05.2021]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2010/0109_3Ads_100_20110120031309_prevedeno.pdf?fbclid=IwAR0KzWuXC3i9f69-93dcxK6eO91ls2fxVpAh81xD2-w2LBqz8Dx-Xyu6fc8

Stravenkový paušál - vítaná novinka roku 2021. In: Epravo.cz [online]. [cit. 17.05.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stravenkovy-pausal-vitana-novinka-roku-2021-112555.html>

Usnesení Nejvyššího správního soudu sp. zn. 21 Cdo 3774/2013. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 29.05.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-3774-2013>

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 01.04.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>

Vyhláška č. 589/2020 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [cit. 28.05.2021]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/977760/Vyh1%C3%A1%C5%A1ka+%C4%8D.+589_2020+Sb..pdf/fc270312-6c59-87d7-de7d-853ac8569316

Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady – 1. díl. In: Portál POHODA [online]. [cit. 29.03.2021]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%93-1/?fbclid=IwAR08s87SBW22PJVey5COai30op4CZ8Qb80ntHUc7FX19AlHe2MXx9tx55d8>

Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady – 2. díl. In: Portál POHODA [online]. [cit. 29.03.2021]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%93-2/>

Zákon č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 08.04.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 31.05.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-235>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 20.03.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 01.06.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-309>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 20.05.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 15.04.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 08.04.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

Zápis z jednání koordinačního výboru. In: Účetní-portál [online]. [cit. 15.05.2021] Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/zapis-z-jednani-koordinacniho-vyboru-s-komrou-danovych-poradcu-cr-ze-dne-28-6-2017-1427-x.html>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR Česká republika

DPFO Daň z příjmů fyzických osob

DPH Daň z přidané hodnoty

DPP Dohoda o provedení práce

DPPO Daň z příjmů právnických osob

FKSP Fond kulturních a sociálních potřeb

FO Fyzická osoba

GFŘ Generální finanční ředitelství

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

NSS Nejvyšší správní soud

PHM Pohonné hmoty

PO Právnická osoba

STK Stanice technické kontroly

VZ Vyměřovací základ

ZDP Zákon o daních z příjmů

ZP Zákoník práce

ZSP Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

ZZP Zákon o pojistném na veřejném zdravotním pojištění

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Organizační struktura | 47 |
|--|----|

SEZNAM TABULEK

| | |
|--|-----------|
| Tabulka 1: Pět nejvíce poskytovaných benefitů v letech 2006-2019..... | 12 |
| Tabulka 2: Přehled pojistných sazeb v procentech na zdravotním a sociálním pojištění..... | 21 |
| Tabulka 3: Přehled benefitů ve vztahu k dani z příjmů | 42 |
| Tabulka 4: Přehled benefitů ve vztahu k sociálnímu a zdravotnímu pojištění..... | 43 |
| Tabulka 5: Srovnání daňové výhodnosti stravenky a stravenkového paušálu | 53 |
| Tabulka 6: Rozdíl mezi poskytnutím odměny formou mzdy a nepeněžitého příspěvku na rekreaci z pohledu zaměstnavatele | 60 |
| Tabulka 7: Rozdíl mezi poskytnutím odměny formou mzdy a nepeněžitého příspěvku na rekreaci z pohledu zaměstnance | 61 |
| Tabulka 8: Posouzení výhodnosti poskytnutí nepeněžitého příspěvku na rekreaci ... | 62 |
| Tabulka 9: Vyčíslení nákladů (výdajů) za poskytnutí osobního automobilu i pro soukromé účely zaměstnance | 64 |
| Tabulka 10: Výše nákladů na straně zaměstnavatele na cestovní náhrady při ujetí 1 000 km měsíčně použitým vozidlem zaměstnance..... | 65 |
| Tabulka 11: Výše cestovních náhrad na straně zaměstnance..... | 65 |
| Tabulka 12: Výše nákladů (výdajů) na cestovní náhrady na straně zaměstnavatele a zaměstnance..... | 66 |
| Tabulka 13: Výše nákladů na straně zaměstnavatele při poskytnutí příspěvku na stravování za 19 pracovních dnů | 67 |
| Tabulka 14: Vyčíslení nákladů na home officu na straně zaměstnavatele za 10 pracovních dnů..... | 68 |
| Tabulka 15: Vyčíslení nákladů na dovolenou | 69 |
| Tabulka 16: Výše nákladů na jednoho zaměstnance při poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění | 69 |
| Tabulka 17: Poskytování nepeněžitých příspěvků na rekreaci formou věrnostní odměny..... | 70 |
| Tabulka 18: Poskytnutí 3 dnů sick days jednomu zaměstnanci | 70 |
| Tabulka 19: Poskytnutí vánoční kolekce jako dar zaměstnanci..... | 71 |
| Tabulka 20: Poskytnutí vánoční kolekce při příležitosti konání kulturní akce | 72 |
| Tabulka 21: Celkové výdaje společnosti na současně poskytované benefity na jednoho zaměstnance..... | 73 |
| Tabulka 22: Celkové výdaje společnosti na nově navrhované benefity na jednoho zaměstnance..... | 73 |
| Tabulka 23: Celkové shrnutí ročních výdajů vs. roční výhody u současně poskytovaných benefitů na straně jednoho zaměstnance | 74 |
| Tabulka 24: Celkové shrnutí ročních výdajů vs. roční výhody u nově navrhovaných benefitů na straně jednoho zaměstnance | 75 |