

**ČESKÉ VYSOKÉ  
UČENÍ TECHNICKÉ  
V PRAZE**

**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ**



**BAKALÁŘSKÁ  
PRÁCE**

**2017**

**NELA  
VESELÁ**

# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Daňové řešení a ekonomické dopady poskytování  
zaměstnaneckých benefitů ve společnosti

IT Trade, spol. s r.o.

Tax solutions and economic impacts of providing  
employee benefits in company IT Trade, spol. s r.o.

## **STUDIJNÍ PROGRAM**

Ekonomika a management

## **STUDIJNÍ OBOR**

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

## **VEDOUCÍ PRÁCE**

RNDr. Jitka Jurková, M.A.

VESELÁ

NELA

**2017**

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Veselá	Jméno:	Nela	Osobní číslo:	437921
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	Oddělení ekonomických studií				
Studijní program:	Ekonomika a management				
Studijní obor:	Řízení a ekonomika průmyslového podniku				

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

**Název bakalářské práce:**  
Daňové řešení a ekonomické dopady poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti IT Trade, spol. s r.o.

**Název bakalářské práce anglicky:**  
Tax solutions and economic impacts of providing employee benefits in company IT Trade, spol. s r.o.

**Pokyny pro vypracování:**  
Cílem práce je zhodnotit zdanění zaměstnaneckých benefitů ve vybraném podniku a předložit ucelený náhled na ekonomickou stránku jejich poskytování.  
Přínosem práce je analýza vlivu zdanění zaměstnaneckých benefitů na výdaje spojené se zaměstnanci.  
Osnova: 1. Úvod; 2. Teoretická část - vymezení pojmu zaměstnanecké benefity, význam, členění, rozbor daňového řešení;  
3. Praktická část - představení společnosti, personální politika, analýza systému zaměstnaneckých benefitů, forma, rozsah, podmínky poskytování, daňové řešení, ekonomické dopady na straně zaměstnavatele, přínosy pro zaměstnance; 4. Závěr

**Seznam doporučené literatury:**  
PELC, V.: Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha: Leges, 2011.  
KRBEČKOVÁ, M., PLESNÍKOVÁ, J.: FKSP sociální fondy, benefity jiná a plnění. Olomouc: ANAG, 2016.  
MACHÁČEK, I.: Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013  
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

**Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:**  
RNDr. Jitka Jurková, M.A., MÚVS ČVUT v Praze, oddělení ekonomických studií

**Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:**  
\_\_\_\_\_

Datum zadání bakalářské práce: 5.12.2016      Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2017  
Platnost zadání bakalářské práce: 31.8.2018

\_\_\_\_\_  
Podpis vedoucí(ho) práce

\_\_\_\_\_  
Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

\_\_\_\_\_  
Podpis děkana(ky)

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

29-03-2017

\_\_\_\_\_  
Datum převzetí zadání

\_\_\_\_\_  
Podpis studenta(ky)

VESELÁ, Nela. Daňové řešení a ekonomické dopady poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti IT Trade, spol. s r.o. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 10. 04. 2017

Podpis:

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat RNDr. Jitce Jurkové, M.A. za odborné vedení, cenné připomínky, vstřícný postoj a konzultace během celého průběhu zpracování bakalářské práce. Děkuji také všem ostatním, kteří mi pomáhali a bez kterých by tato práce nevznikla.

# **Abstrakt**

Předmětem zkoumání této bakalářské práce, která nese název „Daňové řešení a ekonomické dopady poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti IT Trade, spol. s r.o.“ je zdanění zaměstnaneckých výhod ve zvoleném podniku z českého podnikatelského prostředí. Hlavním cílem je analyzovat daňové a ekonomické dopady poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnavatele a z pohledu zaměstnance a předložit tak ucelený náhled na ekonomickou stránku jejich poskytování.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou hlavních částí. Teoretická část vymezuje základní pojmy, význam, členění benefitů a popisuje i současné trendy v oblasti péče o zaměstnance. Hlavní pozornost je věnována nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým benefitům a jejich daňovému řešení včetně dopadů na odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Praktická část je věnována aplikaci metod daňového řešení na benefity poskytované konkrétním podnikatelským subjektem. V rámci analýzy a hodnocení ekonomických dopadů se práce věnuje důsledkům vlivu zdanění benefitů na finanční řízení a rozhodování podniku.

## **Klíčová slova**

Zaměstnanecký benefit, zaměstnavatel, zaměstnanec, daň z příjmů, základ daně, sociální pojištění, zdravotní pojištění, daňový efekt, společnost.

# **Abstract**

The subject of investigation of this thesis, titled "Tax Solutions and economic impacts of providing employee benefits in company IT Trade, spol. s r. o. " is taxation of employee benefits in the selected company enterprising in Czech entrepreneurial environment. The main goal is to analyze the tax and economic impacts of providing employee benefits from an employer's perspective and from the perspective of the employee and to introduce so a comprehensive view on the economic aspect of their provision.

The thesis is divided into two main parts. The theoretical part defines basic terms, significance, division of benefits and describes current trends in the field of employee care. The main attention is paid to the most frequently provided employee benefits and tax purposes, including the impact on premium payments for social and health insurance. The practical part is devoted to the application of methods for the tax treatment of benefits provided by a specific business entity. The bachelor thesis analyzes and evaluates the consequences of the impact of tax benefits for financial management and decision-making.

## **Key words**

Employee's benefit, employee, employer, income tax, tax base, social insurance, health insurance, tax effect, company.



# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>5</b>
<b>1 CHARAKTERISTIKA</b> .....	<b>8</b>
<b>2 ČLENĚNÍ BENEFITŮ</b> .....	<b>10</b>
<b>3 POSUZOVÁNÍ DAŇOVÉHO ŘEŠENÍ</b> .....	<b>11</b>
<b>4 BENEFITY A JEJICH DAŇOVÉ ŘEŠENÍ</b> .....	<b>14</b>
4.1 Příspěvky na penzijní a životní pojištění .....	14
4.2 Služební vozidlo k soukromým účelům.....	21
4.3 Stravování.....	23
4.4 Příspěvky ze sociálního fondu a fondu kulturních a sociálních potřeb .....	25
4.4.1 Příspěvek ve formě nepeněžního plnění.....	26
4.4.2 Příspěvek ve formě peněžního plnění.....	27
4.5 Odborný rozvoj a rekvalifikace.....	28
4.6 Občerstvení a nealkoholické nápoje .....	31
4.7 Příspěvek na dopravu .....	33
4.8 Příspěvek na přechodné ubytování.....	33
4.9 Firemní předškolní zařízení .....	34
4.10 Bezúročná peněžitá zápůjčka .....	35
4.11 Poskytnutí slevy z ceny zaměstnancům .....	36
4.12 Dny placeného volna nad rámec výměry dle ZP.....	37
4.13 Dary zaměstnancům.....	37
<b>5 ANALÝZA BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI IT TRADE, SPOL. S R.O.</b> .....	<b>41</b>
5.1 Charakteristika hodnoceného podniku .....	41
5.2 Charakteristika systému zaměstnaneckých benefitů .....	42
5.2.1 Poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům.....	42
5.2.2 Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění .....	44
5.2.3 Příspěvek na stravování .....	47
5.2.4 Odborný rozvoj.....	48
5.2.5 Poskytování nápojů a občerstvení na pracovišti.....	49
5.2.6 Poskytnutí mobilního telefonu k soukromým účelům.....	50
5.2.7 Volno nad rámec výměry stanovené zákoníkem práce .....	50

5.2.8	Flexibilní benefity .....	52
5.3	Analýza příjmů z benefitů .....	53
5.4	Mzdové náklady .....	54
5.5	Náklady na benefity.....	57
5.6	Náklady na zaměstnance .....	59
5.7	Analýza vlivu daní na výdaje zaměstnavatele .....	61
<b>Závěr</b> .....	<b>72</b>	
<b>Seznam použité literatury</b> .....	<b>76</b>	
<b>Seznam tabulek, grafů a zkratk</b> .....	<b>78</b>	
<b>Seznam příloh</b> .....	<b>80</b>	

# Úvod

Jedním ze základních předpokladů efektivního řízení lidských zdrojů je odměňování. Tato oblast řízení lidských zdrojů prochází v posledních letech velkou proměnou. Odměňování zaměstnanců za práci nezahrnuje pouze mzdu nebo plat, ale stále více v centru zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců stojí zaměstnanecké benefity nebo výhody, jako další složka odměny. Tato nenáročná forma odměny má však také svůj daňový a pojistný režim, který je nutné znát a vzít jej v úvahu.

Předmětem zkoumání bakalářské práce, která nese název „Daňové řešení a ekonomické dopady poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti IT Trade, spol. s r.o.“ je zdanění zaměstnaneckých výhod ve zvoleném podniku z českého podnikatelského prostředí. Hlavním cílem je analyzovat daňové a ekonomické dopady poskytování zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance a předložit tak ucelený náhled na ekonomickou stránku jejich poskytování. K tomuto cíli od počátku přistupuji s vědomím náročnosti tématu. Abych se k takovému cíli vůbec dopracovala, je zapotřebí prostudovat odbornou literaturu, časopisy a další oborově zaměřené zdroje z oblasti personalistiky, pracovního práva, daní a financí.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou obsahově ucelených a do značné míry samostatných částí. První část práce tzv. teoretická část shrnuje teoretické poznatky získané studiem právních předpisů - zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“), pokynu GFŘ č. D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákon o daních z příjmů (dále jen pokyn GFŘ č. D-22), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, odborné literatury, která se věnuje tomuto tématu a podnikových materiálů. Úplný seznam této literatury je uveden v seznamu použité literatury. Teoretická část práce vychází z aktuální právní úpravy platné k 31. 12. 2016. Tam, kde se to jeví účelné, uvádím i právní úpravu platnou od 1. 1. 2017. V textu jsou používány bibliografické citace (na stránce pod čarou), které jsou označeny odkazem.

V úvodu teoretické části je vymezen pojem zaměstnanecké benefity. V rámci obecné charakteristiky se práce věnuje významu, členění benefitů z různých hledisek a současným trendům v oblasti péče o zaměstnance. Následuje přehled nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Každému benefitu je věnována samostatná kapitola, která obsahuje popis a rozbor daňového řešení z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Tato část práce je poměrně obsáhlá, poněvadž portfolio poskytovaných benefitů je velké a jejich legislativní úprava je mnoha případech velmi složitá. Při rozboru daňového režimu jednotlivých zaměstnaneckých benefitů vycházím z příslušného znění zákona, který reguluje tuto oblast. Aby nedocházelo

k nechtěné nepřesné interpretaci daňového řešení, používám formulace právních norem i s odkazem na příslušný paragraf a zákon. Nejde však jenom o pouhé opsání ustanovení příslušných předpisů, ale o logické rozčlenění textu do kapitol a podkapitol.

Druhá část práce tzv. praktická část představuje konfrontaci získaných teoretických poznatků s praxí v konkrétní organizaci. Praktická část je rovněž rozčleněna do několika kapitol a podkapitol. V úvodu je v potřebném rozsahu charakterizován zkoumaný podnikatelský subjekt a jeho personální politika. V samostatných kapitolách je popsána forma, rozsah a podmínky poskytování zaměstnaneckých benefitů, včetně jejich daňového řešení. V rámci analýzy a hodnocení ekonomických dopadů se práce věnuje důsledkům vlivu zdanění na výdaje společnosti.

# **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 CHARAKTERISTIKA<sup>1</sup>

Na úvod je třeba zdůraznit, že pojem zaměstnanecký benefit není v žádném právním předpise vymezen. Vznik zaměstnaneckých výhod je historicky spojován s počátky rozvoje námezdní práce. Přestože bylo již v dobách Rakouska-Uherska například zaměstnancům státních drah poskytováno uhlí, k největšímu rozvoji systému zaměstnaneckých benefitů došlo počátkem minulého století. Tomáš Baťa zahrnul do své podnikatelské strategie jako první i péči o své zaměstnance. Kromě zavedení závodního stravování nechal vystavět rodinné domky a svým zaměstnancům nabízel i možnost kulturního a sportovního vyžití. Od té doby prošly zaměstnanecké benefity určitým vývojem a rozvinuly se do dnešní podoby<sup>2</sup>.

Zaměstnanecké benefity jsou vděčné téma pro všechny zainteresované strany – od zaměstnavatelů, přes jejich zaměstnance, odbory, vládu až ke společnostem, které benefity zprostředkovávají nebo přímo dodávají. Pro každého je toto téma svým způsobem zajímavé, avšak každý k němu přistupuje s jiným záměrem. Zaměstnavatelé řeší především jejich efektivitu a nákladovost, zaměstnanci své požitky, zprostředkovatelé a dodavatelé zisky a vláda zase výběr daní.

Společnosti poskytovat benefity nemusí a zaměstnanci na ně ve většině případů nemají ani nárok. V zásadě se tedy jedná o nějakou zpravidla nefinanční odměnu poskytnutou v souvislosti s výkonem závislé činnosti, která má ve smyslu obecné teorie pracovního práva zejména **motivační, výkonnostní a stabilizační funkci**. Zaměstnavatelé si to uvědomují, a proto přistupují k tomuto tématu s vědomím, že jim tato forma odměňování může přinést konkurenční výhodu. Na zajímavé benefity se snaží nalákat vysoce kvalifikované pracovníky, kteří přispějí k rozvoji firmy. Benefity zlepšují image společnosti a stávají se součástí firemní kultury.

V oblasti poskytování benefitů má obvykle hlavní slovo personální a finanční útvar společnosti. Personální útvar navrhuje benefity, o kterých je přesvědčen, že mohou působit na zaměstnance motivačně. Klíčovým úkolem je zajistit takové portfolio benefitů, které motivuje zaměstnance k vysokému pracovnímu výkonu a společnost tak nevydává nemalé částky zbytečně. Důležité je, aby systém reflektoval potřeby a požadavky zaměstnanců, protože jedině tak mohou poskytované benefity pozitivně ovlivňovat motivaci a loajalitu k zaměstnavateli. Personální praxe ukazuje, že nejlepší variantou, jak zjistit potřeby zaměstnanců je metoda dotazování. Personalisté tak přesně zjistí, které benefity zaměstnanci ocení nejvíce a které vlastně ani nechtějí.

---

<sup>1</sup> MAZARS. Média a publikace. In: *Co dělat, aby benefity nebyly jen nákladovou položkou* [online]. 2011 [cit. 2016-12-27]. Dostupné z: <http://www.mazars.cz/Domovska-stranka/Media-a-publikace/Mazars-v-mediich/Rok-2011/Co-delat-aby-benefity-nebyly-jen-nakladovou>

<sup>2</sup> CFO WORLD. Kariera. *Firemní benefity: prioritou je dnes zdraví, jazyky a svobodná volba* [online]. 2016 [cit. 2016-12-27]. Dostupné z: <http://cfoworld.cz/kariera/firemnic-benefity-prioritou-je-dnes-zdravi-jazyky-a-svobodna-volba-4043>

Sami zaměstnanci si tak uvědomí, jaké jsou jejich osobní preference a jaké benefity jim vlastně zaměstnavatel poskytuje.

Finanční útvar posuzuje benefity z hlediska nákladů pro společnost. Benefity tvoří mnohdy vysokou nákladovou položku. Je naprosto běžné, že představují objemově „třináctý“ plat“ nebo i více. Proto tento útvar při jejich volbě zvažuje účetní a daňové aspekty. Při svých úvahách věnuje vysokou pozornost legislativní úpravě, zejména zákonu č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, s cílem nastavit daňově optimální režim. Některé benefity totiž přinášejí možnost úspory mzdových nákladů u zaměstnavatele a daňových úspor u zaměstnance v souvislosti s odvody sociálního a zdravotního pojištění.

V ostrém konkurenčním boji o kvalitní lidské zdroje se společnosti předhánějí v nabídce benefitů, což přispívá k tomu, že postupem času se z některých dříve exkluzivních benefitů stávají dnes zcela běžné. Společnost, která ve svém portfoliu zaměstnaneckých výhod nemá tyto dříve tzv. exkluzivní benefity se v očích potencionálních a stávajících zaměstnanců stává méně atraktivní, což může vést k odlivu kvalitních pracovníků. Této úrovni dosáhl například příspěvek na stravování, dovolená nad rámec zákona nebo penzijní připojištění.

Dnešní moderní způsob řízení lidských zdrojů již neřadí zaměstnanecké výhody do oblasti motivace, jak tomu bylo dříve, ale do oblasti odměňování. Praktické postupy odměňování zaměstnanců zahrnují navrhování, zavádění a udržování systémů odměňování, které jsou zaměřeny na zvyšování výkonu organizačních týmů a jednotlivců. V odměňování zaměstnanců jde o to, jak jsou lidé odměňováni v souladu s hodnotou, jakou mají pro organizaci. Působí zde vzájemně propojené politiky, procesy a praktické postupy organizace při odměňování zaměstnanců podle jejich dovedností a schopností, jejich přínosu a tržní hodnoty. Odměňování zahrnuje strategie, filozofie, politiku a postupy používané organizacemi v zájmu rozvoje a udržování systémů odměňování.<sup>3</sup>

Klíčovým problémem odměňování je vytvoření přiměřeného, spravedlivého a motivujícího systému odměňování. Zaměstnanecké benefity nepochybně do tohoto systému patří. Zatím co v minulosti byly zaměstnanecké výhody poskytovány pouze vybraným pracovníkům, tak v současné době je rozšířené plošné poskytování zaměstnaneckých výhod.

Nastupujícím trendem je systém volitelných zaměstnaneckých výhod, tzv. „cafeteria systém“. Jedná se v podstatě o takový věrnostní program určený pro zaměstnance, ve kterém zaměstnanci sbírají kredity či body. Body v systému jsou zaměstnancům přidělovány v přímé závislosti na jejich pracovním výkonu. Po dosažení určitého limitu si zaměstnanci mohou vybírat svou nepeněžní odměnu z katalogu odměn. Odměny v „cafeteria“ systému nabízejí dostatečnou možnost výběru pro každého zaměstnance. Výhodou pro zaměstnavatele je kontrola výše nákladů a přesné

---

<sup>3</sup> ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vydání. Praha: Grada, 2007. s. 593. ISBN 978-80-247-1407-3.

informace o tom, na co jsou jeho prostředky vynaloženy a jak intenzivně zaměstnanci benefity využívají. „Cafeteria“ systém zohledňuje i daňový režim benefitů. Daňově výhodné benefity jsou pro zaměstnance „levnější“, protože při jejich čerpání spotřebují méně z nasbíraných bodů. Naopak u daňově nevýhodných benefitů zaměstnanci spotřebují více nasbíraných bodů, tím jsou pro ně „dražší“. Záleží jen na rozhodnutí zaměstnance, jakou cenu bude ochoten za benefit zaplatit. Tento systém nabývá na popularitě v USA, kde jsou tomuto systému lépe nakloněny i daňové zákony. V České republice je tento nový trend na vzestupu. „Cafeteria“ není určitě jediným vhodným řešením, neboť každý zaměstnanec je jiný a každá společnost má jiné možnosti.

Při nastavování systému benefitů by manažeři měli vždy zvažovat čtyři základní hlediska – nákladovost, daňový režim, oblibu benefitů u zaměstnanců a rozsah jejich využívání. Ideální je, když všechna tato hlediska jsou ve vzájemné rovnováze. Jedině tak přinese systém benefitů maximální efekt jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

## 2 ČLENĚNÍ BENEFITŮ

Zaměstnanecké benefity je možné členit z různých hledisek. Za nejdůležitější lze považovat **členění z hlediska daňového režimu** na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance. Z tohoto pohledu benefity členíme na mimořádně výhodné a na benefity s dílčí výhodností (částečně výhodné). **Mimořádně výhodné benefity** jsou daňovým výdajem (případně do limitu) na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou (opět případně do limitu) osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nevstupují tedy (opět případně do limitu) ani do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. **U benefitů s dílčí výhodností** mohou nastat různé situace – např. benefit může být daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti na straně zaměstnance, přičemž nemusí vstupovat do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, nebo může být u zaměstnavatele nedaňovým výdajem a u zaměstnance je od daně z příjmů fyzických osob osvobozený a nevstupuje tak ani do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění<sup>4</sup>.

**Z hlediska charakteru výdajů na straně zaměstnavatele** se benefity člení na finanční (zaměstnavatel vydává finanční prostředky) a nefinanční (nejsou spojeny s výdajem finančních prostředků, jedná se např. o poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely)<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: LEGES, 2011. s. 17. ISBN 978-80-87212-66-0.

<sup>5</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: LEGES, 2011. s. 18. ISBN 978-80-87212-66-0.



**Z hlediska charakteru příjmu na straně zaměstnance** se můžeme setkat s členěním na benefity peněžní (zaměstnanec obdrží finanční částku) a nepeněžní (zaměstnanec obdrží naturální plnění či výhodu)<sup>6</sup>.

**Z hlediska zdrojů, ze kterých jsou benefity poskytovány,** členíme benefity na poskytované na vrub daňově či nedaňově uznatelných výdajů (nákladů), ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění, ze zisku po jeho zdanění, resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období<sup>7</sup>.

**Z hlediska okruhu osob, kterým jsou benefity určeny,** můžeme benefity členit na benefity určené všem zaměstnancům firmy (příspěvky na stravování, jazykové kurzy, hrazení zdravotních prohlídek, nákup vitamínových přípravků, dary k životním a jiným výročím apod.), benefity určené pouze vybrané skupině osob (používání služebního automobilu pro soukromé účely, poskytnutí přechodného bezplatného ubytování apod.) a na benefity poskytované zaměstnancům individuálně (např. podpory při dlouhodobé nemoci, při živelní pohromě)<sup>8</sup>.

**Z hlediska způsobu poskytování** se můžeme setkat s fixním a s flexibilním systémem benefitů (označovaný též jako cafeteria systém). V případě fixního systému jsou všem zaměstnancům nabízeny stejné benefity a záleží jen na zaměstnanci, zda je využije či nikoliv. V případě flexibilního systému si mohou zaměstnanci vybírat benefity z nabízeného portfolia podle vlastních představ, a to do stanoveného limitu<sup>9</sup>.

## **3 POSUZOVÁNÍ DAŇOVÉHO ŘEŠENÍ**

### **Posuzování daňového řešení benefitů u zaměstnance**

Při posuzování daňového režimu poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance je nutno vždy položit si otázku, zda se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Je-li odpověď kladná, je nutno ještě ověřit, zda není tento příjem od této daně osvobozen podle § 6 odst. 9 ZDP. V několika ustanoveních tohoto paragrafu jsou uvedeny nepeněžní příjmy poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům nebo jeho rodinnému příslušníkovi, které jsou na straně zaměstnance osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a nevstupují do vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění.

Osvobození od daně z příjmů je vázáno na poskytování zaměstnaneckých benefitů z fondu kulturních a sociálních potřeb, a u zaměstnavatelů, kteří tento fond netvoří, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo z výdajů (nákladů), které

---

<sup>6</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: LEGES, 2011. s. 19. ISBN 978-80-8721-66-0.

<sup>7</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2008. s. 16. ISBN 978-80-7357-368-3.

<sup>8</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2008. s. 13. ISBN 978-80-7357-368-3.

<sup>9</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2008. s. 14. ISBN 978-80-7357-368-3.

nejsou u zaměstnavatele výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Na straně zaměstnavatele se může a nemusí jednat o daňově účinný náklad. Mezi tyto osvobozené příjmy patří:

- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti (§ 6 odst. 9 písm. c) ZDP)
- nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě možnosti používat rekreační zařízení, zařízení péče o děti předškolního věku, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní nebo sportovní akce (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP),
- hodnota nepeněžního bezúplatného plnění (darů) do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance (§ 6 odst. 9 písm. g) ZDP)
- příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav (§ 6 odst. 9 písm. o) ZDP)

Pro některá plnění zaměstnavatele obsažená v § 6 ZDP jsou stanovené limity, do výše kterých není plnění zaměstnavatele předmětem daně příjmů ze závislé činnosti (§ 6 odst. 7 ZDP) a limity, do výše kterých jsou poskytované zaměstnanecké benefity na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti (§ 6 odst. 9 ZDP) a nad tyto limity podléhá plnění zaměstnavatele na straně zaměstnance zdanění dani z příjmů ze závislé činnosti a to z tzv. superhrubé mzdy. Do této skupiny patří následující plnění zaměstnavatele specifikovaná v § 6 odst. 7 a odst. 9 ZDP:

- za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně nejsou náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zákoníkem práce pro zaměstnance zaměstnavatele státní správy (§ 6 odst. 7 písm. a) ZDP),
- od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozena výše nepeněžního plnění zaměstnavatele formou poskytnutí rekreace včetně zájezdů v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP),
- od daně z příjmu ze závislé činnosti je osvobozena výše nepeněžního plnění zaměstnavatele formou poskytnutí přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP),
- od daně z příjmu ze závislé činnosti je osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu 30 000 Kč (50 000 Kč, od 1. 1. 2017) ročně jako příspěvek na

penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění (§ 6 odst. 9 písm. p) ZDP).

K významným zaměstnaneckým benefitům, které jsou v případě jejich poskytnutí v nepeněžní formě osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, patří dále:

- nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložené na rekvalifikaci zaměstnance (§ 6 odst. 9 písm. a) ZDP),
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů (§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP),

### **Posuzování daňového řešení u benefitů u zaměstnavatele**

Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele, by mělo vycházet z pracovněprávního pohledu, tzn., mělo by být jednoznačně určeno, zda je zaměstnanci poskytována mzda (v penězích či naturáliích) nebo jiná odměna, například ve formě benefitů. Mzda (peněžní i nepeněžní) je vždy považována pro zaměstnavatele za daňově uznatelný náklad ve smyslu ustanovení § 24 odst. 1 ZDP, pokud vyplacená mzda souvisí s dosažením, zajištěním a udržením zdanitelného příjmu zaměstnavatele. Benefity jako forma odměny, mohou být považovány za náklad zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 24 odst. 1 ZDP, pokud existuje věcná souvislost se získáním zdanitelných příjmů zaměstnavatele nebo podle § 24 odst. 2, pokud existuje souvislost nákladů s činností zaměstnavatele<sup>10</sup>.

Ustanovení § 24 odst. 1 a odst. 2 ZDP o daňově uznatelných výdajích (nákladech) lze využít například při bezplatném poskytnutí služebního vozidla zaměstnanci pro služební a soukromé účely, při prodeji zboží, výrobků a poskytování služeb se slevou zaměstnancům, na výdaje na provoz vlastního předškolního zařízení nebo příspěvku na provoz předškolního zařízení zajišťovanými jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců.

Daňová uznatelnost výdajů (nákladů) zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnavatelem svým zaměstnancům v převážné míře vychází z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. V tomto ustanovení je uvedeno, že daňově uznatelnými jsou výdaje (náklady) vynaložené zaměstnavatelem na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, pokud práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, z vnitřního předpisu zaměstnavatele, z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, z jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud ZDP nebo jiný

---

<sup>10</sup> TREZZIOVÁ, Dana. *Odměna za práci versus jiná odměna (benefit)*. In: Účetní-portál [online]. 2014. [cit. 2016-27-12]. Dostupné z: <http://http://www.ucetni-portal.cz/danove-osetreni-naturalni-mzdy-prispevek-je-uzavren-s-castecnym-rozporem-532-v.html>

zvláštní zákon nestanoví jinak. Toto ustanovení ZDP může zaměstnavatel využít například při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na penzijním pojištění, na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění, na výdaje spojené s dopravou zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání poskytované formou nepeněžního nebo peněžního plnění, při poskytnutí příspěvku na přechodné ubytování zaměstnanců. Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP nelze využít v případech, kdy ZDP stanoví pro příslušný benefit daňové řešení jinak, tzn. daňová uznatelnost vynaložených výdajů (nákladů) je daňově omezena.

## 4 BENEFITY A JEJICH DAŇOVÉ ŘEŠENÍ

### 4.1 Příspěvky na penzijní a životní pojištění

V rámci zaměstnaneckých výhod může přispívat zaměstnavatel svým zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na penzijní pojištění, na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění.

#### **Charakteristika důchodového systému v Česku<sup>11</sup>**

Český důchodový systém je realizován v roce 2016 v prostřednictvím I. a III. pilíře.

**I. pilíř** – důchodové pojištění spravované státem – jde o tzv. průběžný systém, který je financován ze sociálního pojištění, ze kterého jsou vypláceny starobní důchody.

**II. pilíř** – v lednu 2016 skončila možnost důchodového spoření ve II. pilíři penzijního systému, které bylo zavedeno zákonem č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření. Výběr pojistného upravoval zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodovém spoření. V systému důchodového spoření mohli účastníci investovat tři procenta hrubé mzdy, které by jinak odváděli státu na sociálním pojištění, další dvě procenta hrubé mzdy pak museli přidat ze svého. Zákonem č. 376/2015 Sb., o ukončení důchodového spoření, dochází ke zrušení zákona o důchodovém spoření s účinností od 1. 1. 2018 a zákona o pojistném na důchodové spoření s účinností od 1. 1. 2016. Naspořené peníze měli být do konce roku 2016 účastníkům vyplaceny nebo převedeny do III. pilíře penzijního systému.

**III. pilíř** – do tohoto důchodového systému patří penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření. Jedná se o velice rozšířený spořicí instrument, na který stát přímo přispívá při splnění podmínek na účet pojištěnce u penzijní společnosti (dříve u penzijního fondu).

Penzijní připojištění se státním příspěvkem vyplývá ze zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění, v platném znění. Tento systém byl na konci roku 2012 uzavřen a na začátku následujícího roku došlo k transformaci fondů, které nyní spravují

---

<sup>11</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Penzijní a životní pojištění zaměstnance*. Daně, účetnictví, vzory a případy. 2016, č. 5, s. 87. ISSN 1213-9270

penzijní společnosti. Do těchto fondů byli převedeni dosavadní účastníci penzijního připojištění se státním příspěvkem. Do penzijních fondů již nemohou klienti vstupovat (tato možnost skončila 30. 11. 2012), ale nadále jsou v něm zhodnocovány příspěvky klientů, kteří se v něm rozhodli zůstat.

**Doplňkové penzijní** spoření vyplývá ze zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, v platné znění. Vzniklo 1. 1. 2013 vedle stávajícího penzijního připojištění se státním příspěvkem. V rámci doplňkového penzijního spoření jsou veškeré úložky klientů vloženy do účastnických fondů, kde si účastníci mohou vybrat z různých investičních strategií. U nových účastnických fondů jsou zachovány státní příspěvky, daňové úlevy i možnost příspěvku zaměstnavatelů.

**Penzijní pojištění** u instituce penzijního pojištění – jedná se o komerční spořicí instrument pojištěven, na který stát na rozdíl od předchozích dvou instrumentů účastníkům nepřispívá. Z pohledu ZDP je tento produkt zčásti regulován vymezením pojistitele – instituce penzijního pojištění. Instituci penzijního pojištění se rozumí podle znění § 6 odst. 16 ZDP poskytovatel finančních služeb oprávněný k provozování penzijního pojištění bez ohledu na jeho právní formu, který je

- provozován na principu fondového hospodaření,
- zřízen pro účely poskytování důchodových dávek mimo povinný důchodový systém na základě smlouvy nebo na základě jinak sjednané účasti na penzijním pojištění a vykonává činnost z toho vyplývající a
- povolen a provozuje penzijní pojištění v členském státě Evropské unie nebo státě tvořícím Evropský hospodářský prostor a podléhá dohledu příslušných orgánů v tomto státě.

### **Charakteristika soukromého životního pojištění**

Životní pojištění zajišťuje nejen rizika, ale také finanční prostředky, které lze použít pro financování penze. Tento produkt nabízejí pojišťovny. Definici životního pojištění nalezneme v několika zákonech.

Podle § 54 zákona č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, lze životním pojištěním pojistit fyzickou osobu zejména pro případ smrti, dožití se určitého věku, nebo dne stanoveného v pojistné smlouvě jako konec soukromého pojištění, anebo pro případ jiné skutečnosti týkající se změny osobního postavení této osoby. Životní pojištění lze sjednat pouze jako pojištění obnosové.

Podle § 2833 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, je životní pojištění pojištěním pro případ smrti, dožití se určitého věku nebo dne určeného smlouvou jako konec pojištění, anebo pro případ jiné skutečnosti týkající se změny osobního postavení člověka. Toto pojištění lze sjednat jen jako pojištění obnosové.

Z hlediska zaměstnaneckých benefitů je důležitá definice životního pojištění uvedená v § 6 odst. 9 písm. p) bod 3 ZDP. Soukromým životním pojištěním pro účely ZDP rozumí pojištění:

- pro případ dožití (konec pojištění nastává dnem, kdy se pojištěný se dožije určitého věku nebo dne uvedeného v pojistné smlouvě), nebo
- pro případ smrti nebo dožití (konec pojištění nastává smrtí, nastane-li v průběhu trvání smlouvy, nebo dnem dožití, který je uveden v pojistné smlouvě), nebo
- na důchodové pojištění (počátek výplaty důchodu nastává dnem, kdy se pojištěný dožije určitého dne uvedeného v pojistné smlouvě), a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti.

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Z pohledu zaměstnavatele je důležitá především daňová znatelnost výdajů (nákladů) tohoto příspěvku. V ZDP nenajdeme výslovnou úpravu nákladovosti týkající se tohoto příspěvku. Zaměstnavatel může využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, z jehož ustanovení vyplývá, že daňově uznatelnými náklady jsou práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud nejsou jinde v ZDP vyloučeny. Příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na penzijním pojištění, na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění lze považovat za daňově uznatelný náklad, vyplývá-li jeho poskytování z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Zaměstnavatel může tento příspěvek poskytovat zaměstnanci v neomezené výši.

Na daňovou uznatelnost příspěvku nemá vliv skutečnost, zda tento příspěvek je anebo není u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP nebo podléhá zdanění.

Zaměstnavatel nevstupuje do smluvního vztahu s penzijní společností nebo pojišťovnou. Do něj vstupují pouze zaměstnanci jako účastníci pojištění.

### **Daňové řešení u zaměstnance**

Z ustanovení § 6 odst. 9 písm. p) ZDP vyplývá, že u zaměstnance je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč (50 000 Kč, od 1. 1. 2017) ročně jako:

1. příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti,  
příspěvek na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti,
2. příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění, na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, nebo na

základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění, za podmínky,

- že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy,
- a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let,
- a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění.

3. příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho soukromé životní pojištění, za podmínky,

- že výplata pojistného plnění je v pojistné smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy
- a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne pojištěný věku 60 let,
- a že podle podmínek pojistné smlouvy není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy,
- a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.

Pro daňové účely a odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění musí zaměstnavatel sledovat u každého zaměstnance, kumulativně od počátku roku, celkovou sumu poskytnutých příspěvků. V měsíci, kdy celková výše poskytnutých příspěvků u zaměstnance převyšuje sumu 30 000 Kč (50 000 Kč, od 1. 1. 2017), se částka převyšující tuto hodnotu připočte k daňovému základu zaměstnance a odvede se z ní záloha na daň z příjmů a současně se zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Limitní výše daňového osvobození 30 000 Kč (50 000 Kč, od 1. 1. 2017) se sleduje u téhož zaměstnavatele souhrnně za všechny uvedené druhy příspěvků<sup>12</sup>.

Získá-li zaměstnanec příspěvky od více zaměstnavatelů v průběhu kalendářního roku, sleduje se limit daňového osvobození 30 000 Kč (50 000 Kč, od 1. 1. 2017) u každého zaměstnavatele samostatně. Může se jednat o případ, kdy zaměstnanec v průběhu kalendářního roku změní zaměstnání a každý ze zaměstnavatelů mu poskytuje příspěvky<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Penzijní a životní pojištění zaměstnance*. Daně, účetnictví, vzory a případy. 2016, č. 5, s. 89. ISSN 1213-9270

<sup>13</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Penzijní a životní pojištění zaměstnance*. Daně, účetnictví, vzory a případy. 2016, č. 5, s. 90. ISSN 1213-9270

Do § 6 odst. 9 písm. p) bod 3 ZDP byla s účinností od 1. 1. 2015 zákonem č. 267/2014 Sb. doplněna, pro účely osvobození poskytnutého příspěvku zaměstnavatele zaměstnanci na jeho soukromé životní pojištění od daně z příjmů, kromě dosavadních dvou podmínek (60 + 60) ještě třetí podmínka. Tato podmínka vyjmula z daňové výhody ve formě osvobození od daně z příjmů příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění zaměstnance, umožňující podle podmínek smlouvy výplatu jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy<sup>14</sup>.

Nebude-li pojistná smlouva od 1. 1. 2015 splňovat všechny tři zákonné podmínky, stává se příspěvek zaměstnavatele zdanitelným příjmem zaměstnance, který podléhá pojistnému na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnance, kteří preferují možnost předčasných výběrů finančních prostředků, pak příspěvek zaměstnavatele poskytovaný na takovoto soukromé životní pojištění není od 1. 1. 2015 u zaměstnance daňově osvobozen. Zaměstnanci, jejichž smlouva na soukromé životní pojištění nebyla upravena v termínu do 31. 3. 2015 a smlouva nadále umožňuje výplatu jiného příjmu, pak počínaje zdaňovacím obdobím 2015 nelze uplatňovat u příspěvku zaměstnavatele na soukromé životní pojištění zaměstnance daňovou výhodu ve formě osvobození tohoto příspěvku od daně z příjmů<sup>15</sup>.

### **Odčitatelné položky od základu daně u zaměstnance**

Přispívá-li si zaměstnanec na své penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní spoření, doplňkové penzijní spoření nebo na životní pojištění ze svého, po splnění určitých zákonných podmínek si může snížit základ daně z příjmu pomoci tzv. odčitatelné položky. O provedení odpočtu od základu daně může zaměstnanec požádat svého zaměstnavatele v rámci ročního zúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (§ 38ch ZDP) a to v termínu nejpozději do 15. 2. po uplynutí zdaňovacího období.

Podle znění § 15 odst. 5 ZDP si může zaměstnanec (poplatník daně z příjmu fyzických osob) odečíst od základu daně z příjmů za zdaňovací období příspěvek v celkovém úhrnu nejvýše 12 000 Kč (24 000 Kč, od 1. 1. 2017) zaplacený poplatníkem na jeho:

- penzijní připojištění se státním příspěvkem podle smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem uzavřené mezi poplatníkem a penzijní společností (§ 15 odst. 5 písm. a) ZDP); částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem na zdaňovací období sníženému o 12 000 Kč,

(od 1. 1. 2017 potržená slova jsou nahrazena textem: částí měsíčních příspěvků, které v jednotlivých kalendářních měsících zdaňovacího období

---

<sup>14</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Penzijní a životní pojištění zaměstnance*. Daně, účetnictví, vzory a případy. 2016, č. 5, s. 91. ISSN 1213-9270

<sup>15</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Penzijní a životní pojištění zaměstnance*. Daně, účetnictví, vzory a případy. 2016, č. 5, s. 91. ISSN 1213-9270



přesáhly výši, od které náleží maximální státní příspěvek), (maximální státní příspěvek náleží v případě, že příspěvek účastníka činí 1 000 Kč a více),

- penzijní pojištění (§ 15 odst. 5 písm. b) ZDP) podle smlouvy o penzijním pojištění uzavřené mezi poplatníkem a institucí penzijního pojištění nebo na základě jinak sjednané účasti poplatníka na penzijním pojištění u instituce penzijního pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let; částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní pojištění na zdaňovací období,
- doplňkové penzijní spoření (§ 15 odst. 5 písm. c) ZDP) podle smlouvy o doplňkovém penzijním spoření uzavřené mezi poplatníkem a penzijní společností; částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho doplňkové penzijní spoření na zdaňovací období sníženému o 12000 Kč:

(Od 1. 1. 2017 potvrzená slova jsou nahrazena textem: částí měsíčních příspěvků, které v jednotlivých kalendářních měsících zdaňovacího období přesáhly výši, od které náleží maximální státní příspěvek;)

v případě převodu prostředků účastníka z transformovaného fondu do účastnických fondů lze odečíst částku, která se rovná součtu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem na část zdaňovacího období a příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho doplňkové penzijní spoření na navazující část zdaňovacího období sníženou o 12000 Kč.

(od 1. 1. 2017 potvrzená slova jsou nahrazena textem: části měsíčních příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem na část zdaňovacího období a části měsíčních příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho doplňkové penzijní spoření na navazující část zdaňovacího období, které v jednotlivých kalendářních měsících zdaňovacího období přesáhly výši, od které náleží maximální státní příspěvek;)

Při současné sazbě daně 15 %, lze při odpočtu limitní výše nezdanitelné části základu daně 12 000 Kč (24 000 Kč, od 1. 1. 2017) dosáhnout maximální roční daňové úpory 1 800 Kč (3 600 Kč, od 1. 1. 2017). Této maximální výše roční daňové úspory dosáhne zaměstnanec až při roční výši příspěvků na penzijní spoření se státním příspěvkem, na penzijní spoření a na doplňkové penzijní spoření v souhrnu 24 000 Kč (36 000 Kč, od 1. 1. 2017) tzn. měsíční příspěvek 2 000 Kč (3 000 Kč, od 1. 1. 2017). Odpočet od základu daně lze uplatnit až po skončení zdaňovacího období v rámci ročního zúčtování daně, nebo v rámci daňového přiznání u zaměstnanců, kteří podávají daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob samostatně.

Optimální výši měsíčního příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření pro získání maximální státní podpory ukazují následující tabulky<sup>16</sup>:

Tabulka 1: Výše státní podpory a daňového zvýhodnění od 1. 1. 2017 (1. část)

Výše státní podpory a daňového zvýhodnění od 1. 1. 2017 [v Kč]						
Měsíční příspěvek klienta	100	200	300	400	500	600
Měsíční státní příspěvek	-	-	90	110	130	150
Roční sleva na dani z příjmu	-	-	-	-	-	-
<b>Celková roční zvýhodnění ze strany státu</b>	-	-	<b>1080</b>	<b>1320</b>	<b>1560</b>	<b>1800</b>

Zdroj: Penzijní společnost České pojišťovny

Tabulka 2: Výše státní podpory a daňového zvýhodnění od 1. 1. 2017 (2. část)

Výše státní podpory a daňového zvýhodnění od 1. 1. 2017 [v Kč]							
Měsíční příspěvek klienta	700	800	900	1000	1500	2000	3000
Měsíční státní příspěvek	170	190	210	230	230	230	230
Roční sleva na dani z příjmu	-	-	-	-	900	1800	3600
<b>Celková roční zvýhodnění ze strany státu</b>	<b>2040</b>	<b>2280</b>	<b>2520</b>	<b>2760</b>	<b>3660</b>	<b>4560</b>	<b>6360</b>

Zdroj: Penzijní společnost České pojišťovny

Podle znění § 15 odst. 6 ZDP si může zaměstnanec při splnění všech podmínek (poplatník daně z příjmů fyzických osob) odečíst od základu daně zaplacené pojistné na jeho soukromé životní pojištění. Maximální částka, kterou lze odečíst ve zdaňovacím období od základu daně činí v úhrnu 12 000 Kč (24 000 Kč, od 1. 1. 2017) a to i v případě, že poplatník má uzavřeno více smluv s více pojišťovnami.

Počínaje zdaňovacím obdobím roku 2015 došlo ke zpřísnění podmínek pro uplatnění odpočtu od základu daně za zdaňovací období poplatníkem zaplaceného pojistného na jeho soukromé životní pojištění dle § 15 odst. 6 ZDP. Do tohoto ustanovení byla doplněna třetí podmínka, která neumožňuje výplatu jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy. Pokud poplatník hodlá využívat daňových výhod odpočtu od základu daně, musí přistoupit na úpravu smlouvy o soukromém životním pojištění (formou dodatku ke smlouvě). Nová podmínka zákazu průběžného výběru částky z pojistné smlouvy pro účely čerpání daňových výhod se vztahuje i na pojistné smlouvy uzavřené do konce roku 2014<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> PENZIJNI SPOLEČNOST ČESKÉ POJIŠŤOVNY. III. Pilíř-doplňkové penzijní spoření. In: Pfcpc.cz [online]. 2016 [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: <https://www.pfcpc.cz/penzijni-pripojisti/o-produktu.html>

<sup>17</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Penzijní a životní pojištění zaměstnance*. Daně, účetnictví, vzory a případy. 2016, č. 5, s. 92. ISSN 1213-9270

## 4.2 Služební vozidlo k soukromým účelům

Zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům využívat přidělené služební automobily i pro soukromé účely. Zejména u zaměstnanců v manažerských pracovních pozicích bývá tato zaměstnanecká výhoda často i prestižní záležitostí.

Bezplatné využití přiděleného vozidla zaměstnavatele pro soukromé jízdy zaměstnance není upraveno žádným obecně platným právním předpisem, nemá charakter výpůjčky podle občanského zákoníku a nejde ani o vztah nájemní, vzhledem k bezplatnosti používání<sup>18</sup>.

Rozhodnutí zaměstnavatele povolit užívání motorového vozidla k soukromým účelům zaměstnance je jednostranným právním aktem. O jeho vzniku, době účinnosti a okamžiku ukončení účinnosti rozhoduje výhradně zaměstnavatel. Obsahem rozhodnutí zaměstnavatele může být i omezení rozsahu použití vozidla pro soukromou potřebu zaměstnance, např. určení maximálního měsíčního limitu ujetých kilometrů, omezení soukromého užití jen pro cesty do práce a z práce, apod. Forma tohoto rozhodnutí není nijak závazně upravena. Může být písemné i ústní. Písemná forma má vyšší důkazní sílu. Poskytnutí možnosti využívání přiděleného automobilu může být předmětem i smluvního ujednání, např. ve formě dohody nebo smlouvy<sup>19</sup>.

Zaměstnanec může sám rozhodovat o rozsahu i době soukromého používání svěřeného vozidla v rámci oprávnění daného jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele nebo smluvním ujednáním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem<sup>20</sup>.

### Daňové řešení u zaměstnance

Možností využívat přidělené vozidlo zaměstnavatele bezplatně pro soukromou potřebu získává zaměstnanec nepeněžní příjem podléhající dani z příjmů.

Z ustanovení § 6 odst. 6 ZDP vyplývá následující postup daňového řešení bezplatného poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci pro služební i soukromé účely:

- za nepeněžní zdanitelný příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla,
- jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla,

---

<sup>18</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Manažerské vozidlo roku 2013 a 2014*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 2013, č. 9, s. 34. EAN 130100810

<sup>19</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Manažerské vozidlo roku 2013 a 2014*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 2013, č. 9, s. 34. EAN 130100810

<sup>20</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Manažerské vozidlo roku 2013 a 2014*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 2013, č. 9, s. 34. EAN 130100810

- pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší,
- je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč,
- poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla,
- poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel poskytnutých pro služební i soukromé účely.

Nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla se přičítá k zdanitelné mzdě zaměstnance spolu s povinným pojištěním, při stanovení měsíční zálohy na daň z příjmů ze superhrubé mzdy. Současně se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Při výpočtu nepeněžního příjmu zaměstnance nezáleží na skutečném rozsahu užívání vozidla pro soukromé účely. Směrodatná je skutečnost poskytnutí možnosti využívání vozidla pro soukromé účely. Výše 1 % ze vstupní ceny vozidla se připočte i v případě, kdy se souhlas zaměstnavatele k soukromému využití vozidla vztahoval jen na část měsíce, nebo jen na jeden den v měsíci<sup>21</sup>.

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Na straně zaměstnavatele jsou veškeré související náklady (odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, apod.) daňově uznatelné v plném rozsahu. Nedochozí k jejich daňovému krácení v poměru ujetých kilometrů pro soukromé, resp. podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých kilometrů. Výdaje za pohonné hmoty jsou daňovým výdajem pouze při použití vozidla pro služební účely.

Daňovým řešením u zaměstnavatele se zabývá pokyn GFŘ č. D-22 (k §24 odst. 2 ZDP, bod 26). V něm se uvádí, že při využívání motorového vozidla, které je zahrnuto v obchodním majetku poplatníka nebo v nájmu, jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnanců, a u kterého proto nemůže být uplatněn paušální výdaj na dopravu podle § 24 odst. 2 písm. zt) ZDP, se neuplatňuje režim poměrné výše výdajů, např. podle § 28 odst. 6 zákona, neboť tento režim není uplatňován ani pro

---

<sup>21</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Manažerské vozidlo roku 2013 a 2014*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 2013, č. 9, s. 35. EAN 130100810

poměrnou výši pořizovací ceny motorového vozidla zahrnované podle § 6 odst. 6 zákona do základu daně zaměstnance (společníka), která rovněž není závislá na skutečném fyzickém opotřebením, resp. na počtu ujetých kilometrů.

Náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí zaměstnanec a nejsou daňově uznatelné u zaměstnavatele. Pokud by však náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely zaměstnance hradil zaměstnavatel, s tím že je považuje za benefit vycházející z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, jednalo by se u zaměstnavatele o daňový náklad. Tento benefit by však musel být sjednán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě. Pokud by tomu tak nebylo, nešlo by o daňový náklad. V obou případech se jedná o zdanitelný nepeněžní příjem zaměstnance<sup>22</sup>.

### **4.3 Stravování**

Poskytování zvýhodněného závodního stravování zaměstnancům patří k nejrozšířenějším formám sociální politiky zaměstnavatelů. Zabezpečování závodního stravování zaměstnavatelem je pouze fakultativní činností ze strany zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům, jak vyplývá z textu následujícího odstavce.

Podle § 236 odst. 1 ZP mají zaměstnanci právo na to, aby jim zaměstnavatel umožnil stravování ve všech směnách, tzn. poskytnutí pracovního volna a zajištění prostoru pro stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravování, bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy (§ 236 odst. 2 ZP).

Bylo-li dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno

- a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,
- c) zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti (§ 236 odst. 3 ZP).

---

<sup>22</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Manažerské vozidlo roku 2013 a 2014*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 2013, č. 9, s. 35. EAN 130100810

## **Daňové řešení u zaměstnance**

Poskytnutím příspěvku na stravování zaměstnavatelem vzniká u zaměstnance nepeněžní příjem, který je dle § 3 odst. 2 ZDP předmětem daně z příjmů fyzických osob.

Podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena hodnota stravování poskytovaného

- jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

K nejčastějším formám stravování zaměstnanců s příspěvkem zaměstnavatele patří poskytování stravenek. Z textu výše uvedeného zákonného ustanovení plyne, že pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky, a to buď za úplatu, která je nižší než jmenovitá hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, pak celá jmenovitá hodnota stravenky je vždy u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Naproti tomu, pokud by zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům peněžní příspěvek na úhradu závodního stravování, např. ve formě zvýšení mzdy o tento příspěvek, jednalo by se na straně zaměstnance o peněžní příjem, který by vstupoval do základu daně z příjmů při výpočtu zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti v příslušném měsíci. Tento peněžní příspěvek by byl rovněž započítán do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

## **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Při stanovení daňové účinnosti vynaložených nákladů zaměstnavatelem na stravování zaměstnanců je nutno rozlišit dvě formy stravování zaměstnanců:

- stravování zajišťované ve vlastním stravovacím zařízení,
- stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.

Pro každou z těchto forem zajišťování stravování zaměstnance platí pro zaměstnavatele jiný daňový režim. Daňové řešení stravování zaměstnanců u zaměstnavatele lze vyčíst v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, v němž se uvádí, že daňově účinné jsou výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvku na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle ZP, bude

delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle ZP. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

Z ustanovení § 6 odst. 7 písm. a) ZDP vyplývá, že maximální výše daňově účinného příspěvku na stravování zaměstnanců u zaměstnavatele v podnikatelské sféře se odvíjí ze stravného zaměstnanců zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP, tj. zaměstnavatele v nepodnikatelské sféře.

Zákoník práce rozlišuje sazby tuzemského stravného pro zaměstnavatele v nepodnikatelské a podnikatelské sféře. Ministerstvo práce a sociálních věcí každoročně upravuje tyto sazby vyhláškou.

Pro zaměstnavatele v nepodnikatelské sféře jsou sazby tuzemského stravného na pracovní cestě stanoveny v § 176 odst. 1 ZP. Pro pracovní cesty trvající 5 až 12 hodin je stanoveno stravné pro rok 2016 v rozmezí 70 Kč až 83 Kč (72 až 86 Kč, pro rok 2017).

Pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře jsou sazby tuzemského stravného na pracovní cestě stanoveny v § 163 odst. 1 ZP. Pro pracovní cesty trvající 5 až 12 hodin je stanoveno stravné pro rok 2016 nejméně ve výši 70 Kč (72 Kč, pro rok 2017). Horní hranice stravného není v tomto zákoně limitována.

Daňově účinný příspěvek na stravování u zaměstnavatele, který je podnikatelem, nesmí tedy přesáhnout 70 % z 83 Kč (70 % z 86 Kč, pro rok 2017), tedy částku 58,10 Kč (60,20 Kč, pro rok 2017), a to i v situaci, že by bylo stravné stanovené tímto zaměstnavatelem vyšší než 83 Kč (86 Kč, pro rok 2017).

Poskytování stravenek zaměstnancům zaměstnavatelem je považováno za zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů. Pro daňovou uznatelnost je nutné vycházet ze dvou výše uvedených limitů. Zaměstnavatel musí současně vzít v úvahu pokyn GFŘ č. D-22 (k §24 odst. 2 ZDP, bod 18), v němž se uvádí, že při zajištění stravování prostřednictvím stravenek nebo elektronických karet se cenou jídla rozumí hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího nákupu.

## **4.4 Příspěvky ze sociálního fondu a fondu kulturních a sociálních potřeb**

Mnoho zaměstnavatelů využívá pro zabezpečení sociálního rozvoje a k podpoře zdravotní, tělovýchovné a kulturně-vzdělávací činnosti zaměstnanců sociální fond nebo fond kulturních a sociálních potřeb.

Sociální fond tvoří zaměstnavatele v podnikatelské sféře na základě vlastního rozhodnutí statutárního orgánu. Je tvořen ze zisku po zdanění. Použití prostředků sociálního fondu neupravuje žádný právní předpis. Zaměstnavatel si sám stanovuje účel využití prostředků v kolektivní smlouvě nebo ve vnitropodnikovém předpisu.

Tvorbu a čerpání z fondu kulturních a sociálních potřeb pro potřeby organizačních složek státu, státních příspěvkových organizací, příspěvkových organizací zřízených územními samosprávnými celky (nepodnikatelské organizace) upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Fond je tvořen povinně.

Právní úprava zdanění prostředků poskytovaných z fondu kulturních a sociálních a potřeb zaměstnanci zaměstnavatelem je obsažena ZDP. Daňové řešení této oblasti zaměstnaneckých výhod se liší u zaměstnance i u zaměstnavatele v návaznosti na skutečnost, zda jsou příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům poskytovány formou nepeněžního či peněžního plnění.

#### **4.4.1 Příspěvek ve formě nepeněžního plnění**

##### **Daňové řešení u zaměstnance**

Daňové řešení příspěvku u zaměstnance vyplývá z ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) a e) ZDP. Od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů ve formě:

- použití zdravotnických, 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,
- použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
- příspěvku na kulturní nebo sportovní akce.

Od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou dále osvobozeny zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek.

V pokynu GFŘ č. D-22 (k § 6 odst. 9 písm. d) a e) ZDP), se uvádí, že plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. d) a e) ZDP může zaměstnavatel pro daňové účely založit nejen na principu příbuzenského vztahu nebo na manželském svazku, ale i např. na faktickém soužití, neposkytuje-li zaměstnavatel plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance podle zvláštního právního předpisu (např. podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů).

Pokud výše uvedená nepeněžní plnění zaměstnavatele nespĺní podmínky pro osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance, bude nepeněžní příjem zaměstnance zahrnut do vyměřovacího základu pro stanovení měsíční zálohy



na daň z příjmů i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Daňové řešení u zaměstnavatele vyplývá z ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Podle tohoto ustanovení jsou daňově neuznatelnými výdaji (náklady) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě

1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce,
2. 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 ZDP.

V ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 3 ZDP jsou uvedeny výdaje, které lze považovat za daňově uznatelné výdaje. Jedná se o výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na

- bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť; výdaje (náklady) na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy,
- pracovně lékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehraněm zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy,
- provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

## **4.4.2 Příspěvek ve formě peněžního plnění**

### **Daňové řešení u zaměstnance**

U zaměstnance se osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písm. d) a e) ZDP nevztahuje na peněžní plnění vyplacené zaměstnavatelem přímo zaměstnanci. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci peněžní příspěvek například na zahraniční nebo tuzemský zájezd, nebo proplatí předložené lístky na kulturní pořady nebo sportovní akce, bude se bez ohledu na výši příspěvku jednat o zdanitelný příjem zaměstnance. Tento příspěvek bude v plné výši připočten zaměstnanci k hrubé mzdě pro účely stanovení zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a bude rovněž zahrnut do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

## **Daňové řešení u zaměstnavatele**

V případě peněžního příspěvku zaměstnavatele nemůže zaměstnavatel postupovat podle ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, protože toto zákonné ustanovení se vztahuje výlučně na nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci na výše uvedené účely.

Pokud zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvek na tuzemský nebo zahraniční zájezd zaměstnanci, nebo uhradí zaměstnanci předložené vstupenky na kulturní nebo sportovní akce, bude se bez ohledu na výši úhrady jednat u zaměstnavatele o jeho daňově uznatelný výdaj (náklad), pokud bude splněna podmínka ve smyslu § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tzn., že půjde o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

## **4.5 Odborný rozvoj a rekvalifikace**

Péči zaměstnavatele o odborný rozvoj zaměstnanců se věnuje ustanovení § 227 až § 235 ZP. Podle § 227 ZP odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- a) zaškolení a zaučení (§ 228 ZP),
- b) odbornou praxi absolventů škol (§ 229 ZP),
- c) prohlubování kvalifikace (§ 230 ZP),
- d) zvyšování kvalifikace (§ 231 až § 235 ZP).

Prohlubováním kvalifikace zaměstnance 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 též její udržování a obnovování.

Zvýšením kvalifikace zaměstnance se podle § 231 odst. 1 ZP rozumí změna hodnoty kvalifikace (dosažení nového stupně kvalifikace např. pro výkon náročnější kvalifikovanější práce, nebo výkon vyšší funkce, pro který dosud zaměstnanec požadovanou kvalifikaci nespĺňoval). Zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace zaměstnance je studium, vzdělání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je tato činnost v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace zaměstnance z pohledu zákoníku práce spočívá v tom, že prohlubování kvalifikace je považováno dle zákoníku práce za výkon práce, zatímco zvyšování kvalifikace je považováno za překážku v práci.

Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje na straně zaměstnance za výkon práce, za který mu přísluší mzda nebo plat (§ 230 odst. 3 ZP).

Při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu uvedeném v § 232 ZP.

Rekvalifikaci zaměstnanců se věnuje ustanovení § 108 až § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti 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.

### **Daňové řešení u zaměstnance**

Daňové řešení odborného rozvoje z pohledu zaměstnance lze vyčíst z ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) a § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP je na straně zaměstnanců od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno:

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

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.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci nepeněžní plnění na jeho odborný rozvoj, který nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, může zaměstnanec využít ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. V tomto ustanovení zákona se píše, že od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozeno nepeněžní plnění, ve formě použití vzdělávacích zařízení, poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci peněžní plnění na jeho rekvalifikaci nebo odborný rozvoj, který souvisí nebo nesouvisí s předmětem jeho činnosti, tím, že hradí vynaložené náklady přímo zaměstnanci, jde u zaměstnance o zdanitelný peněžní příjem ze závislé činnosti, jehož zdanění proběhne ze superhrubé mzdy v měsíci, ve kterém bylo peněžní plnění poskytnuto.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci nepeněžní plnění na jeho rekvalifikaci, jedná se, podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP, na straně zaměstnance o příjem osvobozený od

daně z příjmu ze závislé činnosti, bez vazby na podmínku, že musí rekvalifikace souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele.

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Daňové řešení odborného rozvoje na straně zaměstnavatele je řešeno v § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP, § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP, popř. v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Daňovými výdaji (náklady) u zaměstnavatele jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP výdaje (náklady)

- na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo,
- výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle ZP a výdaje (náklady) spojené s rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Z ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP vyplývá, že pokud zaměstnavatel bude ve formě nepeněžního plnění hradit zaměstnanci odborný rozvoj, který nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, pak tyto výdaje (náklady) nejsou u zaměstnavatele daňově uznatelné, ani kdyby se k uhrazení zavázal např. v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě ve smyslu ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5) ZDP.

Peněžní příspěvek zaměstnavatele na odborný rozvoj zaměstnance, sjednaný v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě ve smyslu ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5) ZDP, který nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, bude daňově uznatelný výdajem (nákladem) zaměstnavatele.

Daňové řešení rekvalifikace zaměstnanců na straně zaměstnavatele lze vyčíst v § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP. Na straně zaměstnavatele jsou daňově uznatelným výdajem (nákladem) výdaje na rekvalifikaci, formou peněžního nebo nepeněžního plnění, pouze pokud tato rekvalifikace zaměstnanců souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Shrnutí daňového řešení odborného rozvoje a rekvalifikace dokládají následující tabulky<sup>23</sup>.

Tabulka 3: Přehled daňového řešení odborného rozvoje zaměstnance

Situace – odborný rozvoj	Osvobození od daně u zaměstnance	Daňově uznatelné výdaje u zaměstnavatele
<ul style="list-style-type: none"> <li>nepeněžní plnění</li> <li>souvisí s předmětem podnikání</li> </ul>	ANO § 6 odst. 9 písm. a)	ANO § 24 odst. 2 písm. j) bod 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>nepeněžní plnění</li> <li>nesouvisí s předmětem podnikání</li> </ul>	ANO § 6 odst. 9 písm. d) bod 1	NE § 25 odst. 1 písm. h) bod 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>peněžní plnění</li> <li>souvisí s předmětem podnikání</li> </ul>	NE § 6 odst. 3	ANO § 24 odst. 2 písm. j) bod 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>peněžní plnění</li> <li>nesouvisí s předmětem podnikání</li> </ul>	NE § 6 odst. 3	ANO-splnění podmínky podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5

Tabulka 4: Přehled daňového řešení rekvalifikace zaměstnance

Situace – rekvalifikace	Osvobození od daně u zaměstnance	Daňově uznatelné výdaje u zaměstnavatele
<ul style="list-style-type: none"> <li>nepeněžní plnění</li> <li>souvisí s předmětem podnikání</li> </ul>	ANO § 6 odst. 9 písm. a)	ANO § 24 odst. 2 písm. j) bod 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>nepeněžní plnění</li> <li>nesouvisí s předmětem podnikání</li> </ul>	ANO § 6 odst. 9 písm. a)	NE § 25 odst. 1 písm. h) bod 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>peněžní plnění</li> <li>souvisí s předmětem podnikání</li> </ul>	NE § 6 odst. 3	ANO § 24 odst. 2 písm. j) bod 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>peněžní plnění</li> <li>nesouvisí s předmětem podnikání</li> </ul>	NE § 6 odst. 3	ANO-splnění podmínky podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5

## 4.6 Občerstvení a nealkoholické nápoje

### Občerstvení na pracovišti

Tento benefit představuje situace, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům různé formy občerstvení ke spotřebě na pracovišti formou nepeněžního plnění, přičemž úhrady za občerstvení hradí z vlastních finančních prostředků. Příkladem může být např. společná snídaně nebo svačina, kterou pořádá management společnosti na pracovišti formou cateringu za účasti všech zaměstnanců s cílem zlepšit pracovní vztahy mezi zaměstnanci a vedením firmy.

Daňové řešení u zaměstnance vychází z ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) ZDP, kde je uvedeno, že u zaměstnance je od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem

<sup>23</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Daňové řešení odborného vzdělávání zaměstnance*. Daně, účetnictví, vzory a případy. 2016, č. 5, s. 83. ISSN 1213-9270

zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

Daňové řešení u zaměstnavatele vychází z ustanovení § 25 odst. 1 písm. t) ZDP, kde je uvedeno, že za daňové výdaje (náklady) nelze uznat výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary.

### **Občerstvení mimo pracoviště**

Rozdílné daňové řešení u zaměstnance nastane, pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci občerstvení, které není určeno ke spotřebě na pracovišti. Příkladem může být např. přátelské posezení pracovníků v restaurace s cílem zhodnotit výsledky a zlepšit mezilidské a pracovní vztahy. Vzhledem k tomu, že poskytnuté občerstvení není určeno ke spotřebě na pracovišti, jedná se u zaměstnance o nepeněžní plnění, které je zdanitelným příjmem. Daňové řešení u zaměstnavatele se nemění.

Poskytování občerstvení zaměstnancům v peněžní formě, je vždy zdanitelným příjmem zaměstnance.

### **Nealkoholické nápoje na pracovišti**

Podle § 53 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, musí být prostor určený pro práci zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance. Podle § 6 odst. 7 písm. e) ZDP není hodnota dodané pitné vody na pracoviště na straně zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a podle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP je na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem.

V rámci zlepšování pracovních podmínek někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům jako benefit další nealkoholické nápoje jako nepeněžní plnění (např. kávu, čaj, perlivou vodu, minerální vodu, limonády, džusy, apod.) ke konzumaci na pracovišti, přičemž tato plnění uhrazují z vlastních finančních prostředků.

Daňové řešení na straně zaměstnance vychází z ustanovení § 6 odst. 9 písm. c) ZDP, podle kterého je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti jako nepeněžní plnění, a to ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele lze vyčíst z ustanovení § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP, podle jehož znění je hodnota nealkoholických nápojů (mimo čisté vody) poskytovaných jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti daňově neuznatelným nákladem.

Rozhodne-li se zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci peněžní příspěvek na zakoupení nealkoholických nápojů ke spotřebě na pracovišti, bude tento peněžní příspěvek zdanitelným příjmem zaměstnance. U zaměstnavatele se může jednat o

daňově uznatelný náklad, pokud bude poskytování nealkoholických nápojů zaměstnancům formou peněžního plnění zaměstnavatele sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

## **4.7 Příspěvek na dopravu**

Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům bezplatně nebo s částečnou úhradou zajištění dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání různou formou, například vlastními nebo pronajatými dopravními prostředky, proplácením jízdného veřejnou hromadnou dopravou nebo soukromým dopravním prostředkem zaměstnance, případně vozidlem, které má zaměstnanec bezplatně poskytnuté zaměstnavatelem pro služební a soukromé účely. Tento benefit poskytují zpravidla zaměstnavatele, kteří mají problémy se získáváním pracovníků v blízkém okolí podniku.

### **Daňové řešení u zaměstnance**

Daňové řešení u zaměstnance je výhodné pouze pro zaměstnance, jejichž zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu osob. Na tyto zaměstnance se vztahuje ustanovení § 6 odst. 9 písm. e) ZDP, v němž se uvádí, že od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozeno zvýhodnění poskytované zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek.

Na ostatní zaměstnance se žádné osvobození od daně z poskytnutého peněžního či nepeněžního plnění ve formě zajištění nebo úhrady dopravy do a ze zaměstnání nevztahuje. Na tuto kategorii zaměstnanců se aplikuje ustanovení § 3 odst. 2 a odst. 3 ZDP, z nichž vyplývá, že peněžní a nepeněžní příspěvky na dopravu podléhají u zaměstnance dani z příjmu ze závislé činnosti. Nepeněžní příjem se oceňuje podle právního předpisu upravujícího oceňování majetku, cenou obvyklou, tj. cenou, kterou by zaměstnanec sám uhradil při užití veřejné dopravy.

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

U zaměstnavatele lze využít u tohoto zaměstnaneckého benefitu znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Výdaje na poskytovanou nebo hrazenou dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání lze u zaměstnavatele uplatnit jako daňově uznatelné výdaje (náklady), jestliže práva zaměstnanců spojena s tímto peněžním nebo nepeněžním plněním vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

## **4.8 Příspěvek na přechodné ubytování**

Tento benefit spočívá v poskytnutí bezplatného nebo finančně zvýhodněného přechodného ubytování různého typu (ubytovny, byty, rodinné domy, hotely, apod.) zaměstnanci. Důvodem může být např. získávání nových zaměstnanců, vzdálené

trvalé bydliště, rodinné poměry, apod. Nejedná se o ubytování při pracovní cestě, ke kterému je zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce povinen.

### **Daňové řešení u zaměstnance**

Daňové řešení na straně zaměstnance vyplývá z ustanovení § 6 odst. 9 písm. i) ZDP. Podle tohoto ustanovení je od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance osvobozena 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, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně.

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Vzhledem k tomu, že v ZDP nenajdeme žádné omezující ustanovení, může být hodnota peněžního i nepeněžního plnění poskytnutého zaměstnancům na přechodné ubytování vždy daňově uznatelným nákladem, podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, vyplývá-li toto plnění zaměstnavatele z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem.

## **4.9 Firemní předškolní zařízení**

Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytovat výhody v souvislosti s umístěním jejich dětí v předškolním zařízení.

Tento benefit může zaměstnavatel zajistit provozováním vlastního předškolního zařízení, nebo formě příspěvku zaměstnavatele na umístění dítěte zaměstnance v zařízení jiného provozovatele podle zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině.

### **Daňové řešení u zaměstnance**

Z ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) bod 2 ZDP vyplývá, že od daně z příjmů fyzických osob je osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníku ve formě použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, pokud je toto plnění poskytováno zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Daňové řešení na straně zaměstnavatele nalezneme v ustanovení § 24 odst. 2 písm. zw) ZDP, kde je uvedeno, že za výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů jsou považovány také výdaje (náklady) v podobě výdajů na provoz vlastního předškolního zařízení nebo příspěvku na provoz předškolního zařízení zajišťované jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců.

Z textu výše uvedeného vyplývá, že bude-li zaměstnavatel postupovat podle tohoto ustanovení ZDP, tzn., že uplatní výdaje na provoz vlastního předškolního zařízení



nebo příspěvek na provoz předškolního zařízení zajišťovaného jinými subjekty jako daňově uznatelné výdaje a zaměstnanec za péči o dítě v takovémto zařízení bude hradit zvýhodněnou cenu anebo vůbec, pak se na zaměstnance nebude vztahovat osvobození od daně dle § 6 odst. 9 písm. d) bod 2 ZDP.

## **4.10 Bezúročná peněžitá zápůjčka**

Velmi výhodným benefitem pro zaměstnance jsou bezúročné peněžitě zápůjčky na bytové, spotřební a jiné finanční potřeby zaměstnanců.

Nový občanský zákoník (§ 2390 až § 2394 NOZ), platný od roku 2014 definuje zápůjčku, jako situaci, kdy zapůjčitel (zaměstnavatel) přenechá vydlužiteli (zaměstnanci) zastupitelnou věc, tak aby ji užil podle libosti a po čase vrátil věc stejného druhu. Při peněžitě zápůjčce lze sjednat úroky.

Přijetím bezúročné peněžitě zápůjčky od zaměstnavatele vznikne na straně zaměstnance majetkový prospěch plynoucí v souvislosti s výkonem pracovního poměru, který je považován za příjem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 3 ZDP.

Avšak zaměstnanec může využít výhodné ustanovení § 6 odst. 9 písm. v) ZDP, podle kterého je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen příjem od téhož zaměstnavatele plynoucí zaměstnanci v podobě majetkového prospěchu při bezúročné zápůjčce až do úhrnné výše jistin 300 000 Kč z těchto zápůjček.

Z jistiny přesahující uvedený limit stanoví zaměstnavatel majetkový prospěch zaměstnance ve formě „odpuštěného“ úroku jako nepeněžní příjem ve výši obvyklého úroku. Tento příjem podléhá zdanění ze superhrubé mzdy i pojistnému na sociální a zdravotní pojištění.

V pokynu GFŘ č. D 22 k § 6 odst. 3 a k § 6 odst. 9 písm. v) se píše, že v případě, že je zaměstnanci poskytnuta úročená zápůjčka, popř. od zdaňovacího období 2015 bezúročná zápůjčka, u které přesahuje výše nesplacené jistiny limit uvedený v § 6 odst. 9 písm. v) ZDP, ustanovení § 6 odst. 3 ZDP se použije jen pro částky nad stanovený limit, který je od daně osvobozen, tj. pro částky nad 300 000 Kč.

Pro určení výše úroku obvyklého se pak použije následující postup. Úrokem obvyklým se rozumí úrok, který je v době sjednání zápůjčky obvykle používán peněžními ústavy v místě při poskytování obdobných produktů (úvěrů) veřejnosti a za jakých úrokových podmínek. Výše úroku obvyklého nemusí být ale stejná po celou dobu splácení a plátce daně z příjmů ze závislé činnosti v tomto případě má povinnost přihlídnout k výši úroku obvykle používaného v příslušném čase (musí reagovat na změny). Při stanovení obvyklé výše úroku musí plátce daně z příjmů ze závislé činnosti vzít v úvahu všechny skutečnosti, za kterých jsou peněžními ústavy obdobné zápůjčky (úvěry) poskytovány, a vybrat takový produkt, který se bude nejvíce blížit podmínkám, za jakých zápůjčku on sám poplatníkovi s příjmy ze závislé činnosti poskytuje. Takto vypočtený úrok se použije na nesplacené zůstatky jistin. Tento výpočet se pro účely zdanění provádí nejméně jedenkrát za zdaňovací období (nejpozději při zúčtování

mzdy za prosinec příslušného roku). Takto vypočtený úrok je zdanitelným příjmem poplatníka podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP. V případě, kdy je sjednán se zaměstnancem úrok nižší, než je úrok obvyklý, je zdanitelným příjmem rozdíl mezi obvyklým úrokem a sjednaným nižším úrokem.

## **4.11 Poskytnutí slevy z ceny zaměstnancům**

Zaměstnavatelé často nabízejí svým zaměstnancům možnost zakoupení zboží, výrobků, odprodej použitého hmotného majetku nebo poskytnutí služby za nižší ceny, než jaké by dosáhl v běžném obchodním styku. Na první pohled je benefitem pro zaměstnance výhodný cenový rozdíl, ovšem daňové zákony tomuto benefitu nejsou příliš nakloněny.

### **Daňové řešení u zaměstnance**

Daňové řešení na straně zaměstnance vyplývá z § 6 odst. 3 ZDP, kde se uvádí, že příjmem zaměstnance ze závislé činnosti se rozumí rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší, než je cena určená podle zákona č. 151/1997 Sb. o oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám.

Podle znění § 2 odst. 1 zákona o oceňování majetku se majetek a služba oceňují obvyklou cenou, pokud tento zákon nestanoví jiný způsob oceňování. Obvyklou cenou se pro účely tohoto zákona rozumí cena, která by byla dosažena při prodeji stejného, popřípadě obdobného majetku nebo při poskytování stejné nebo obdobné služby v obvyklém obchodním styku v tuzemsku ke dni ocenění. Přitom se zvažují všechny okolnosti, které mají na cenu vliv, avšak do její výše se nepromítají vlivy mimořádných okolností trhu, osobních poměrů prodávajícího nebo kupujícího ani vliv zvláštní obliby. Mimořádnými okolnostmi trhu se rozumějí například stav tísně prodávajícího nebo kupujícího, důsledky přírodních či jiných kalamit. Osobními poměry se rozumějí zejména vztahy majetkové, rodinné nebo jiné osobní vztahy mezi prodávajícím a kupujícím. Zvláštní oblibou se rozumí zvláštní hodnota přikládáná majetku nebo službě vyplývající z osobního vztahu k nim. Obvyklá cena vyjadřuje hodnotu věci a určí se porovnáním.

Rozdíl, o který obvyklá cena převyšuje cenu, kterou platí zaměstnanec zaměstnavateli, představuje zdanitelný příjem u zaměstnance, který vstupuje rovněž do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

Z ustanovení § 6 odst. 3 ZDP dále vyplývá, že za příjmem ze závislé činnosti se nepovažuje prodej jednotky (objekt k bydlení zaměstnanci), která nezahrnuje nebytový jiný než garáž, sklep nebo komoru, bytu nebo rodinného domu, v němž měl zaměstnanec bydliště po dobu 2 let bezprostředně před jeho koupí, za cenu nižší, než je cena určená podle zákona č. 151/1997 Sb. o oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám.

## **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Z pohledu zaměstnavatele nenajdeme v ZDP žádné omezující ustanovení. Veškeré výdaje (náklady) spojené s poskytnutím služeb zaměstnancům, výrobní náklady na zhotovení výrobků pro zaměstnance, nákupní ceny zboží prodaného zaměstnancům, daňová zůstatková cena hmotného majetku prodaného zaměstnancům se slevou, jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné.

V souladu s § 24 odst. 2 písm. f) ZDP je daňově uznatelným výdajem (nákladem) zaměstnavatele i povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění, hrazené zaměstnavatelem ze zdanitelného příjmu zaměstnance.

## **4.12 Dny placeného volna nad rámec výměry dle ZP**

V současné době činí základní výměra dovolené za kalendářní rok dle § 213 ZP nejméně 4 týdny, popřípadě její poměrná část, pokud zaměstnanec pracuje u svého zaměstnavatele pouze po část roku. Státní zaměstnanci mají nárok na 5 týdnů dovolené. Dovolená pedagogických a akademických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce.

Význam poskytování dovolené spočívá v tom, že představuje pro zaměstnance možnost zregenerovat síly vyčerpané výkonem práce, popř. slouží k jiným účelům ve prospěch zaměstnance.

Zaměstnavatelé v podnikatelské sféře mohou poskytovat několik dní dovolené nad rámec výměry uvedené v ZP. Počet těchto dnů není nijak zákonem omezen, záleží na konkrétním zaměstnavateli, kolik dnů bude chtít svým zaměstnancům poskytnout. Nejčastěji se lze setkat 5 dny dovolené navíc nebo s několika dny zdravotního volna tzv. „sick days“, nejčastěji v rozsahu 3 až 5 dní. Zdravotní volno umožňuje zaměstnanci zůstat několik dní doma bez lékařského potvrzení a nutnosti čerpat nemocenskou. Pro zaměstnavatele je často výhodnější nechat nemocného zaměstnance doma, nekrátit mu mzdu a zabránit tak šíření nemoci.

Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené místo mzdy, náhrada mzdy. Při výpočtu těchto náhrad se vychází z průměrného výdělku za kalendářní čtvrtletí, které předchází čtvrtletí, ve kterém čerpá zaměstnanec dovolenou. Z pohledu zaměstnance se jedná o peněžní plnění, které podléhá zdanění se superhrubé mzdy a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. U zaměstnavatele jsou náklady spojené s poskytnutím náhrady mzdy daňově uznatelné v jakékoliv výši, pokud poskytování tohoto zaměstnaneckého benefitu vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

## **4.13 Dary zaměstnancům**

Zaměstnavatelé své zaměstnance za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, nebo při určitých životních a pracovních jubilejních často odměňují

nepeněžními dary v podobě spotřebního zboží, dárkových kupónů, poukázek na nákup zboží, služeb, apod.

### **Daňové řešení u zaměstnance**

Od daně z příjmů ze závislé činnosti je podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP osvobozena hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu (vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb) a u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálního fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance.

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb upravuje výši tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb, další příjmy a hospodaření s fondem v organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.

Podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb lze z tohoto fondu poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary:

- a) 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,
- b) 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,
- c) při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- d) při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Z výše uvedeného vyplývá, že nepeněžní dary poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci v jiných případech, než jsou stanoveny vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb a současně dary, jejichž hodnota stanovený limit převyšuje, nejsou u zaměstnance osvobozeným příjmem. Zdanění u zaměstnance podléhá pouze částka, převyšující tento limit.

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Zaměstnavatel se řídí ustanovením § 25 odst. 1 písm. t) ZDP, podle jehož znění nelze za výdaje (náklady) daňově uznatelné uznat výdaje na reprezentaci kterými jsou zejména výdaje na pohoštění 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.

Z uvedeného vyplývá, že náklady na dary zaměstnancům, bez ohledu na příležitost, při níž je dar zaměstnanci poskytnut, nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů.

# **PRAKTICKÁ ČÁST**

# 5 ANALÝZA BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI IT TRADE, SPOL. S R.O.

V praktické části bakalářské práce se pokusím zmapovat poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybraném podniku pocházejícího českého podnikatelského prostředí. Potřebné informace pro realizaci praktické části jsem získala dotazováním na personálním a ekonomickém útvaru společnosti během několikaměsíční praxe. Na základě získaných údajů a poznatků provedu analýzu daňových a ekonomických dopadů poskytování zaměstnaneckých benefitů. Při naplňování uvedeného cíle budu vycházet z obsahu teoretické části.

Vzhledem k tomu, že vedením společnosti mi nebyl dán souhlas ke zveřejnění obchodního jména analyzované společnosti v mé bakalářské práci, rozhodla jsem se využít alternativní obchodní jméno: IT Trade, spol. s r.o.

## 5.1 Charakteristika hodnoceného podniku

Společnost IT Trade, spol. s r.o. je stabilní česká firma s dlouholetou tradicí ve světě informačních technologií. Vznikla na počátku devadesátých let minulého století. Od svého vzniku působí na trhu jako autorizovaný servisní partner, který zajišťuje záruční i pozáruční servis celého portfolia produktů společnosti Hewlett Packard. Patří mezi přední dodavatele informačních technologií HP a je držitelem nejvyšší autorizace v oblasti obchodu a servisu, „HP Partner One Gold“ a „HP Service One Expert“, čímž získává nejvyšší úroveň podpory výrobce Hewlett Packard. Dalším významným partnerem je společnost VMware. Společnost IT Trade, spol. s r.o. je jejím certifikovaným partnerem a její produkty využívá k realizaci projektů v oblasti virtualizace serverového prostředí a virtualizace desktopů. Při zajišťování komplexních služeb v oblasti IT spolupracuje s celou řadou dalších firem působících v tomto oboru – Microsoft, Cisco, Oracle, Novell a další.

Společnost IT Trade, spol. s r.o. nabízí širokou škálu komplexních služeb, od poradenství a návrhu systému, přes výběr vhodného řešení a jeho dodávku, až po správu systému a servis. Vysokou úroveň služeb je společnost schopna garantovat zejména díky kvalitnímu týmu odborníků s nadstandardními znalostmi, s dlouholetými zkušenostmi v oboru, profesionálnímu přístupu a propracovanou personální politikou. Mezi zaměstnanci jsou zkušení IT konzultanti a servisní technici. Nejlepší z nich mají status „experta“, což umožňuje společnosti poskytovat nejvyšší úroveň služeb na všechny produkty HP, VMware a dalších partnerů. Společnost se dlouhodobě zabývá také komplexním řešením antivirové ochrany mobilních zařízení, domácích i podnikových sítí postavených na nejlepších produktech Avast a Kaspersky.

Od svého vzniku prošla společnost různými vývojovými etapami až do současné velikosti s ročním obratem přes 240 milionů Kč a 26 zaměstnanci.

### **Personální politika**

Společnost si je plně vědoma, že minulé, současné a budoucí úspěchy jsou postaveny v první řadě na schopnostech zaměstnanců. Její personální politika je úzce spjata se strategickými cíli a záměry. Je postavena na principech profesionálního a etického jednání, týmové práce a otevřené komunikace, systematického zvyšování odbornosti zaměstnanců, rozvoje vzájemné loajality. Investice do vzdělání a prohlubování odborných znalostí společnost chápe jako rozhodující faktor konkurenceschopnosti a udržitelného rozvoje společnosti. K nejvýznamnějším nástrojům personální politiky patří komunikace se zaměstnanci o cílech, úkolech a stavu společnosti, motivace zaměstnanců, investice do rozvoje odbornosti, měření výkonu a kvality. Klíčovým zaměstnancům nabízí výborné finanční ohodnocení, profesní růst, zajímavé benefity a možnost vzdělávání.

## **5.2 Charakteristika systému zaměstnaneckých benefitů**

Společnosti IT Trade, spol. s r.o. má pro své zaměstnance připravené poměrně široké spektrum benefitů. Za tímto účelem má zpracován vnitřní předpis, kterým stanoví pravidla pro poskytování benefitů určeným zaměstnancům. Současný systém bych charakterizovala jako kombinaci plošného a flexibilního systému, tzv. **kombinovaný systém**.

Většina zaměstnaneckých benefitů je poskytována plošně všem zaměstnancům firmy. Do skupiny plošně poskytovaných benefitů náleží příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění, poskytování nápojů a občerstvení na pracovišti, poskytnutí mobilního telefonu k soukromým účelům, zvýhodněný mobilní tarif, výuka cizích jazyků, dny pracovního volna nad rámec výměry dle ZP.

Příspěvky zaměstnavatele na podporu zdraví a volnočasové aktivity patří do skupiny flexibilních benefitů, jejichž výše je odvozena od počtu odpracovaných let. Skladbu flexibilních benefitů si mohou zaměstnanci volit dle vlastního uvážení. Zaměstnancům na vybraných pracovních pozicích jsou poskytovány tzv. statusové benefity, mezi které patří příspěvky na odborný rozvoj a poskytnutí služební vozidla pro soukromé účely. Nárok na poskytnutí zaměstnaneckých benefitů vzniká zpravidla až po uplynutí sjednané zkušební doby.

Kompletní nabídka zaměstnaneckých benefitů, jejich parametry a podmínky čerpání, bude představena v následujících kapitolách.

### **5.2.1 Poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům**

Společnost IT Trade, spol. s r.o. poskytuje vybraným zaměstnancům na základě smluvního vztahu benefit ve formě bezplatného použití služebního vozidla k soukromým účelům.



K posouzení konkrétních dopadů na výpočet mzdy bezplatného poskytnutí služebního vozidla na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele použiji ilustrativní výpočet měsíční mzdy zaměstnance bez možnosti používat služební automobil pro soukromé účely a zaměstnance, který bezplatně užívá služební automobil k soukromým účelům.

Bezplatné poskytnutí služebního automobilu zaměstnanci pro soukromé účely je považováno podle ZDP za nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % ze vstupní ceny (včetně DPH) automobilu. Pro účely výpočtu jsem vybrala služební automobil Ford Mondeo, jehož vstupní cena včetně DPH u zaměstnavatele činí 569 900 Kč. Nepeněžní příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla činí 5 699 Kč (1 % z 569 900 Kč). Průměrná měsíční hrubá mzda manažera, který užívá tento služební automobil k soukromým účelům činí 70 000 Kč. K hrubé mzdě manažera se připočítá nepeněžní příjem ve výši 5 699 Kč. Tento příjem vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Z výpočtu uvedeného v tabulce vyplývá, že čistý příjem manažera se sníží o 1 772 Kč. Snížení je zapříčiněno vyšším odvodem měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti o 1 145 Kč a pojistného na zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnancem o 627 Kč. Nepeněžní příjem zaměstnance zvýší odvody (náklady) zaměstnavatele na zdravotní a sociálního pojištění o 1 938 Kč.

Tabulka 5: Propočet čistého měsíčního příjmu zaměstnance a nákladů zaměstnavatele

Položka [v Kč]	Bez vozidla pro soukromé účely	Vozidlo pro soukromé účely	Rozdíl
<b>Hrubá mzda</b>	<b>70 000</b>	<b>70 000</b>	<b>0</b>
Nepeněžní příjem (1 % ze VC vozidla)	0	5 699	5 699
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	23 800	25 738	1 938
Základ daně (superhrubá mzda)	93 800	101 437	7 637
Záloha na daň (15 %)	14 070	15 215	1 145
Základní sleva na poplatníka	-2 070	-2 070	0
Záloha na daň po slevě	12 000	13 145	1 145
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	7 700	8 327	627
<b>Čistý příjem zaměstnance</b>	<b>50 300</b>	<b>48 528</b>	<b>-1 772</b>
<b>Mzdové náklady zaměstnavatele</b>	<b>93 800</b>	<b>95 738</b>	<b>1 938</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

V majetku společnosti je evidováno **17 automobilů**. Zaměstnavatel umožňuje bezplatně užívat služební automobily k soukromým účelům třinácti vybraným zaměstnancům. Poskytnutí tohoto benefitů sebou nese nižší úroveň ročních čistých příjmů zaměstnanců o 268 362 Kč v důsledku vyšších odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění o 94 119 Kč a měsíčních záloh na daň z příjmu ze závislé činnosti o 173 443 Kč. Mzdové náklady zaměstnavatele vzrostou o 293 386 Kč. Náklady jsou daňově uznatelné.

Tabulka 6: Propočet čistého příjmu zaměstnanců a mzdových nákladů zaměstnavatele

Typ vozidla [v Kč]	Vstupní cena	1 % VC	Pojistné (34 %)	Superhrubá mzda	Pojistné (11 %)	Záloha DzP	Mzdové náklady (zvýšení)	Čistý příjem (snížení)
Ford S-Max	882 047	8 820	2 999	11 819	970	1 773	+ 2 999	- 2 743
BMW 330 xd	759 759	7 598	2 583	10 181	836	1 527	+ 2 583	- 2 363
BMW 330 xd	755 487	7 555	2 569	10 124	831	1 519	+ 2 569	- 2 350
Mazda 6	762 000	7 620	2 591	10 211	838	1 532	+ 2 591	- 2 370
Ford Mondeo	653 619	6 536	2 222	8 758	719	1 314	+ 2 222	- 2 033
Ford Mondeo	569 900	5 699	1 938	7 637	627	1 145	+ 1 938	- 1 772
Ford Focus	404 983	4 050	1 377	5 427	445	814	+ 1 377	- 1 259
Ford Focus	514 250	5 143	1 748	6 891	566	1 034	+ 1 748	- 1 599
HYUNDAI i30	373 665	3 737	1 270	5 007	411	751	+ 1 270	- 1 162
HYUNDAI i30	368 251	3 683	1 252	4 935	405	740	+ 1 252	- 1 145
HYUNDAI i30	380 971	3 810	1 295	5 105	419	766	+ 1 295	- 1 185
HYUNDAI i30	385 314	3 853	1 310	5 163	424	774	+ 1 310	- 1 198
HYUNDAI i30	380 584	3 806	1 294	5 100	419	765	+ 1 294	- 1 184
<b>Celkem za měsíc</b>	<b>7 190 831</b>	<b>71 908</b>	<b>24 449</b>	<b>96 357</b>	<b>7 910</b>	<b>14 454</b>	<b>+ 24 449</b>	<b>- 22 363</b>
<b>Celkem za rok</b>	<b>86 289 966</b>	<b>862 900</b>	<b>293 386</b>	<b>1 156 286</b>	<b>94 919</b>	<b>173 443</b>	<b>+293 386</b>	<b>-268 362</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

Ve vnitřní směrnici zaměstnavatele je uvedeno, že náklady na pohonné hmoty za ujeté kilometry pro soukromé účely hradí jednotliví zaměstnanci. Vyúčtování nákladů na spotřebované pohonné hmoty probíhá měsíčně. Cena spotřebovaných pohonných hmot na soukromé jízdy je stanovena výpočtem z průměrné spotřeby vozidla dle technického průkazu, skutečné ceny pohonných hmot uvedené na faktuře od dodavatele a počtu najetých kilometrů k soukromým účelům. Za tímto účelem je zaměstnanec povinen vést záznam o provozu vozidla. Takto vyúčtované soukromé jízdy jsou zaměstnanci na základě dohody sraženy ze mzdy.

## 5.2.2 Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění

Podle vnitřní směrnice může společnost poskytovat zaměstnancům příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění. Nárok na toto plnění vzniká zaměstnanci až po uplynutí zkušební doby a za podmínky, že zaměstnanec má uzavřenou smlouvu s institucí penzijního pojištění nebo životní pojišťovnou. Každému zaměstnanci je podle jeho pracovního zařazení stanoven roční limit příspěvku v rozmezí od 6 000 Kč do 30 000 Kč (penzijní i životní dohromady). Maximální roční příspěvek uvedený ve vnitřní směrnici je stanoven v takové výši, aby celkový příspěvek na toto pojištění nepřevýšil roční limit, který je daňově optimální pro zaměstnance i zaměstnavatele. Podle legislativy platné do 31. 12. 2016 jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny příspěvky (na jednoho zaměstnance) nepřesahující částku 30 000 Kč (50 000 Kč, od 1. 1. 2017) za kalendářní rok. Příspěvky do uvedeného limitu nevstupují

do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Tato skutečnost nese sebou příznivé ekonomické efekty ve formě vyššího čistého příjmu zaměstnance a nižších nákladů zaměstnavatele. Poskytne-li totiž zaměstnavatel zaměstnanci roční příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření například ve výši 6 000 Kč (sloupec A), čistý příjem zaměstnance je vyšší o 1 866 Kč v porovnání s odměnou ve stejné výši. Roční úspora nákladů zaměstnavatele při této výši příspěvku dosahuje částky 2 040 Kč. Dosahuje-li roční příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření 30 000 Kč (sloupec E), čistý příjem zaměstnance je vyšší o 9 330 Kč v porovnání s odměnou ve stejné výši. Roční úspora nákladů zaměstnavatele při této vyšší příspěvku dosahuje částky 10 200 Kč.

Tabulka 7: Porovnání výhodnosti benefitu oproti poskytnutí odměny – řešení u zaměstnance

	Položka [v Kč]	A	B	C	D	E
Odměna	Odměna	6 000	12 000	18 000	24 000	30 000
	Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	2 040	4 080	6 120	8 160	10 200
	Základ daně (superhrubá mzda)	8 040	16 080	24 120	32 160	40 200
	Zvýšení zálohy na daň o částku (15 %)	1 206	2 412	3 618	4 824	6 030
	Pojistné hrazené zaměstnancem (11%)	660	1 320	1 980	2 640	3 300
	<b>Čistý příjem zaměstnance z odměny</b>	<b>4 134</b>	<b>8 268</b>	<b>12 402</b>	<b>16 536</b>	<b>20 670</b>
Benefit	Příspěvek na penzijní připojištění	6 000	12 000	18 000	24 000	30 000
	<b>Čistý příjem zaměstnance z benefitu</b>	<b>6 000</b>	<b>12 000</b>	<b>18 000</b>	<b>24 000</b>	<b>30 000</b>
<b>Čistý příjem zaměstnanců (zvýšení)</b>		<b>1 866</b>	<b>3 732</b>	<b>5 598</b>	<b>7 464</b>	<b>9 330</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 8: Porovnání výhodnosti benefitu oproti poskytnutí odměny – řešení u zaměstnavatele

	Položka [v Kč]	A	B	C	D	E
Odměna	Odměna	6 000	12 000	18 000	24 000	30 000
	Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	2 040	4 080	6 120	8 160	10 200
	<b>Mzdové náklady zaměstnavatele</b>	<b>8 040</b>	<b>16 080</b>	<b>24 120</b>	<b>32 160</b>	<b>40 200</b>
Benefit	Příspěvek na penzijní připojištění	6 000	12 000	18 000	24 000	30 000
	<b>Náklady zaměstnavatele z benefitu</b>	<b>6 000</b>	<b>12 000</b>	<b>18 000</b>	<b>24 000</b>	<b>30 000</b>
<b>Mzdové náklady zaměstnavatele (úspora)</b>		<b>2 040</b>	<b>4 080</b>	<b>6 120</b>	<b>8 160</b>	<b>10 200</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro zaměstnavatele je tedy výhodné přispívat svému zaměstnanci na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření namísto zvyšování mzdy. Zaměstnavatel ušetří na mzdových nákladech a příspěvky na

penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření jsou daňově uznatelným nákladem.

Společnost IT Trade, spol. s r.o. přispívá všem zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na doplňkové penzijní spoření v rozmezí od 500 Kč/měsíc do 2 500 Kč/měsíc. V tabulce jsou uvedeny výše příspěvků a počty zaměstnanců, kteří pobírají příspěvek ve stanovené výši. V roce 2016 společnost přispěla 26 zaměstnancům celkem 408 000 Kč na jejich penzijní připojištění se státním příspěvkem a na doplňkové penzijní spoření. V důsledku příznivého daňového režimu se zvýšil zaměstnancům čistý příjem z pracovní činnosti o 126 888 Kč a na straně zaměstnavatele došlo k celkové úspoře nákladů ve výši 138 720 Kč.

Tabulka 9: Přehled poskytnutých příspěvků na penzijní připojištění a doplňkové pojištění

Položka [v Kč]	A	B	C	D	E	Celkem
Měsíční příspěvek na 1 zaměstnance	500	1 000	1 500	2 000	2 500	-
Počet zaměstnanců s příspěvkem	2	12	8	2	2	26
Celkem měsíční příspěvky	1 000	12 000	12 000	4 000	5 000	34 000
Celkem roční příspěvky	12 000	144 000	144 000	48 000	60 000	408 000

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

Tabulka 10: Porovnání výhodnosti benefitu oproti poskytnutí odměny – řešení u zaměstnance

	Položka [v Kč/rok]	A	B	C	D	E	Celkem
Odměna	Odměna	12 000	144 000	144 000	48 000	60 000	408 000
	Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34%)	4 080	48 960	48 960	16 320	20 400	138 720
	Základ daně (superhrubá mzda)	16 080	192 960	192 960	64 320	80 400	546 720
	Záloha na daň z příjmu (15%)	2 412	28 944	28 944	9 648	12 060	82 008
	Pojistné hrazené zaměstnancem (11%)	1 320	15 840	15 840	5 280	6 600	44 880
	<b>Čistý příjem zaměstnanců z odměny</b>	<b>8 268</b>	<b>99 216</b>	<b>99 216</b>	<b>33 072</b>	<b>41 340</b>	<b>281 112</b>
Benefit	Příspěvek na penzijní připojištění	12 000	144 000	144 000	48 000	60 000	408 000
	<b>Čistý příjem zaměstnanců z benefitu</b>	<b>12 000</b>	<b>144 000</b>	<b>144 000</b>	<b>48 000</b>	<b>60 000</b>	<b>408 000</b>
	<b>Čistý příjem zaměstnanců (zvýšení)</b>	<b>3 732</b>	<b>44 784</b>	<b>44 784</b>	<b>14 928</b>	<b>18 660</b>	<b>126 888</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 11: Porovnání výhodnosti benefitu oproti poskytnutí odměny – řešení u zaměstnavatele

	Položka [v Kč/rok]	A	B	C	D	E	Celkem
Odměna	Odměna	12 000	144 000	144 000	48 000	60 000	408 000
	Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34%)	4 080	48 960	48 960	16 320	20 400	138 720
	Mzdové náklady celkem	16 080	192 960	192 960	64 320	80 400	546 720
Benefit	Příspěvek na penzijní připojištění	12 000	144 000	144 000	48 000	60 000	408 000
	Náklady zaměstnavatele z benefitu	12 000	144 000	144 000	48 000	60 000	408 000
	Mzdové náklady (úspora)	4 080	48 960	48 960	16 320	20 400	138 720

Zdroj: Vlastní zpracování

### 5.2.3 Příspěvek na stravování

Společnost IT Trade, spol. s r.o. nezajišťuje zaměstnancům stravování ve vlastním zařízení, ale prostřednictvím jiných subjektů. Za tímto účelem zaměstnavatel nakupuje a prodává svým zaměstnancům stravenky v nominální hodnotě 80 Kč. Pravidla poskytování stravenek jsou upravena ve vnitropodnikové směrnici. Zaměstnanci náleží stravenka pouze za odpracovanou směnu v délce minimálně 3 hodiny. Stravenky jsou zaměstnancům předávány na začátku každého měsíce. Počet odebraných stravenek odpovídá počtu pracovních dní v běžném měsíci. Po uplynutí měsíce dojde k odpovídajícímu krácení počtu stravenek v následujícím měsíci o dny, kdy zaměstnanec neměl na stravenku nárok. Zaměstnanci nevzniká nárok na odběr stravenky, pokud je ve zkušební lhůtě nebo pokud byl během stanovené směny na pracovní cestě, která trvala déle než 5 hodin. Zaměstnanec rovněž nemá nárok na odběr stravenky za doby nepřítomnosti např. dovolená, nemoc, ošetřování člena rodiny, apod.

Při nákupu stravenek od zprostředkovatele platí zaměstnavatel provizi ve výši 4 % z hodnoty stravenky tj. 3,20 Kč bez DPH. Cena stravenky včetně provize činí 83,20 Kč.

Nominální hodnota stravenky	80,00 Kč
Provize ve výši 4% z 80 Kč	3,20 Kč bez DPH
<b>Cena stravenky včetně provize</b>	<b>83,20 Kč</b>

Zaměstnavatel přispívá na jednu stravenku 55 % z její nominální hodnoty včetně provize. Provize představuje rovněž příspěvek na stravování zaměstnancům, a proto se na ní vztahuje pravidlo limitu daňové uznatelnosti. Příspěvek zaměstnavatele na jednu stravenku činí 45,76 Kč.

55 % z hodnoty stravenky 80 Kč	44,00 Kč
55 % z provize 3,20 Kč	1,76 Kč
<b>Příspěvek zaměstnavatele na 1 stravenku</b>	<b>45,76 Kč</b>

Zaměstnanec hradí za jednu stravenku 45 % z její nominální hodnoty včetně provize a DPH k provizi. Cena jedné stravenky pro zaměstnance činí 37,74 Kč.

45 % z hodnoty stravenky 80 Kč	36,00 Kč
45 % z provize 3,20 Kč	1,44 Kč
DPH ve výši 21 % z provize	0,30 Kč
<b>Úhrada zaměstnance za 1 stravenku</b>	<b>37,74 Kč</b>

Z účetní evidence za rok 2016 jsem zjistila, že zaměstnancům bylo vydáno celkem 5 902 ks stravenek v celkové hodnotě 472 160 Kč. Při nákupu tohoto množství stravenek zaměstnavatel zaplatil zprostředkovateli provizi v celkové výši 18 887 Kč bez DPH. Z celkové hodnoty stravenek vydaných zaměstnancům na stravování formou poukázek činí příspěvek zaměstnavatele 270 076 Kč. Tato částka je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Na straně zaměstnanců se jedná o nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmu ze závislé činnosti. Zaměstnanci se podílí na úhradě stravenek a části provize částkou 222 756 Kč.

Tabulka 12: Příspěvek zaměstnavatele na stravenky a úhrady zaměstnanců

	Položka [v Kč/rok]	Hodnota
Stravenky	Počet vydaných stravenek [ks/rok]	5 902
	Hodnota vydaných stravenek	472 160
	Příspěvek zaměstnavatele na úhradu stravenek (55%)	259 688
	Podíl zaměstnanců na úhradě stravenek (45%)	212 472
Provize	Provize z vydaných stravenek (3,20 Kč bez DPH/ks)	18 887
	Příspěvek zaměstnavatele na úhradu provize (55 %)	10 388
	Podíl zaměstnanců na úhradě provize (45%)	8 499
	DPH odpovídající podílu zaměstnanců na úhradě provize	1 785
	Podíl zaměstnanců na úhradě provize a DPH	10 284
<b>Celkový příspěvek zaměstnavatele na úhradu stravenek a provize (náklad)</b>		<b>270 076</b>
<b>Celkový podíl zaměstnanců na úhradě stravenek, provize a DPH</b>		<b>222 756</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

## 5.2.4 Odborný rozvoj

Zaměstnavatel si je plně vědom potřeby prohlubování kvalifikace jeho zaměstnanců. Hlavní prioritou je neustálý rozvoj špičkových IT odborníků, proto velká část rozpočtu směřuje do oblasti technologického vzdělávání IT specialistů, consultantů a servisních techniků, u nichž se vyžaduje, aby měli co nejvíce odborných znalostí a certifikací z požadovaných oblastí. Za tímto účelem firma využívá externích školicích center. Nejlepší zaměstnanci každoročně navštěvují odborné veletrhy a konference v tuzemsku i v zahraničí s cílem seznámit se s novými produkty a nejnovějšími

technologiami a navázat nové obchodní kontakty. Na toto plnění nevzniká zaměstnanci nárok plynoucí z vnitřního předpisu zaměstnavatele, ale firma si dle vlastních potřeb určí komu tento benefit nabídne. Společnost pro své zaměstnance také zajišťuje jazykové kurzy v sídle společnosti. Náklady spojené s prohlubováním kvalifikace zaměstnanců jsou daňově uznatelné a zaměstnavatel je platí v plné výši. Z pohledu zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, které je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Z účetnictví jsem zjistila, že celkové náklady na odborný rozvoj zaměstnanců v roce 2016 činily 738 363 Kč.

Tabulka 13: Náklady na odborný rozvoj zaměstnanců

Položka [v Kč]	Náklad
Školení a certifikace	375 362
Výstavy a konference	283 165
Výuka cizích jazyků	79 836
<b>Celkové náklady na odborný rozvoj</b>	<b>738 363</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

## 5.2.5 Poskytování nápojů a občerstvení na pracovišti

Za účelem zlepšení pracovních podmínek zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům během pracovní doby kromě pitné vody i další nealkoholické nápoje. Jedná se především o teplé nápoje jako je káva a čaj, různé minerální, ochucené a neochucené, perlivé a neperlivé vody.

Společnost pořádá pravidelné čtvrtletní „meetingy“, setkání vedení se zaměstnanci, jejichž cílem je zajistit informovanost zaměstnanců o stavu firmy a jejím dalším vývoji. Setkání zaměstnanců probíhají v prostorách firmy a je spojeno s občerstvením formou bufetu jako společná snídaně nebo svačina.

Náklady spojené s poskytnutím nápojů a občerstvením na pracovišti v roce 2016 činily 176 125 Kč. Pro zaměstnavatele tento benefit nepřináší daňovou výhodu, neboť tyto náklady jsou daňově neuznatelné. Na straně zaměstnance je tento nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Tabulka 14: Náklady na poskytnuté nápoje a občerstvení na pracovišti

Položka [v Kč]	Náklad
Nápoje poskytnuté na pracovišti	109 663
Občerstvení poskytnuté na pracovišti	66 462
<b>Celkové náklady na poskytnuté nápoje a občerstvení</b>	<b>176 125</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

## 5.2.6 Poskytnutí mobilního telefonu k soukromým účelům

Všichni zaměstnanci společnosti používají mobilní služební telefony pro plnění pracovních povinností. Společnost má sjednané výhodné mobilní tarify s mobilním operátorem. Zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům používat služební telefony k soukromým hovorům. Hodnota mobilního telefonu nevstupuje do příjmů zaměstnanců, jako je tomu u služebních automobilů, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům bezplatně k soukromým účelům. Zaměstnavateli nevznikají s tímto benefitem žádné náklady, neboť veškerá soukromá volání jsou zaměstnancům jednou měsíčně vyúčtována formou paušální platby nebo podle skutečně provolaných minut.

Výhodné mobilní tarify využívají i rodinní příslušníci zaměstnanců, kteří si mohou vybrat z několika neomezených tarifů, zahrnující neomezená mobilní volání do všech sítí i datové balíčky, levné mobilní minutové tarify i datové tarify s vysokým objemem přenášených dat.

## 5.2.7 Volno nad rámec výměry stanovené zákoníkem práce

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pět dní placeného volna nad rámec výměry stanovené zákoníkem práce a placené zdravotní volno tzv. „Sick days“ v rozsahu tří dnů. Dovolená navíc je zakotvena ve vnitropodnikové směrnici. Zaměstnancům přísluší za dobu čerpání placeného volna místo mzdy, náhrada mzdy. Pro stanovení náhrady mzdy použijí hodnoty uvedené v tabulce. Pro snazší výpočet jsem se rozhodla vycházet z průměrné mzdy, která v roce 2016 dosahuje hodnoty 37 656 Kč.

Tabulka 15: Vstupní údaje pro výpočet náhrady mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele

Položka	Jednotka	Hodnota
Počet zaměstnanců	[zam.]	26
Průměrná hrubá mzda	[Kč]	37 656
Průměrný počet pracovních dní v měsíci	[dní]	21
Denní pracovní doba	[hodin]	8
Průměrný počet odpracovaných hodin v měsíci	[hodin]	168

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)



Výpočtem uvedeným v tabulce jsem zjistila, že zaměstnancům přísluší za dobu čerpání pěti dní placeného volna nad rámec výměry stanovené zákoníkem práce místo mzdy, náhrada mzdy v hrubé výši 233 110 Kč. Náklady zaměstnavatele činí 312 367 Kč.

Tabulka 16: Náhrada mzdy a náklady zaměstnavatele – 5 dní nad rámec ZP

Položka	Jednotka	Hodnota
Počet zaměstnanců	[zam.]	26
<b>Náhrada mzdy za 5 dní dovolené nad rámec ZP</b>	<b>[Kč/5 dní]</b>	<b>233 110</b>
Pojistné sociální a zdravotní hrazené zaměstnavatelem (34%)	[Kč/5 dní]	79 257
Základ daně (superhrubá mzda)	[Kč/5 dní]	312 367
Záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti (15%)	[Kč/5 dní]	46 855
Pojistné hrazené zaměstnancem (11%)	[Kč/5 dní]	25 642
<b>Čistý příjem zaměstnanců</b>	<b>[Kč/5 dní]</b>	<b>160 612</b>
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	<b>[Kč/5 dní]</b>	<b>312 367</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

Za dobu čerpání tří dnů zdravotního volna tzv. „Sick days“ přísluší zaměstnancům místo mzdy, náhrady mzdy v hrubé výši 139 866 Kč. Náklady zaměstnavatele činí 187 420 Kč.

Tabulka 17: Náhrada mzdy a náklady zaměstnavatele – 3 dny zdravotního volna

Položka	Jednotka	Hodnota
Počet zaměstnanců	[zam.]	26
<b>Náhrada mzdy za 3 dny zdravotního volna (Sick days)</b>	<b>[Kč/3 dny]</b>	<b>139 866</b>
Pojistné sociální a zdravotní hrazené zaměstnavatelem (34%)	[Kč/3 dny]	47 554
Základ daně (superhrubá mzda)	[Kč/3 dny]	187 420
Záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti (15 %)	[Kč/3 dny]	28 113
Pojistné hrazené zaměstnancem za rok (11%)	[Kč/3 dny]	15 385
<b>Čistý příjem zaměstnanců</b>	<b>[Kč/3 dny]</b>	<b>96 367</b>
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	<b>[Kč/3 dny]</b>	<b>187 420</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

## 5.2.8 Flexibilní benefity

Velmi oblíbenými benefity jsou tzv. flexibilní benefity. Flexibilita benefitů spočívá v tom, že zaměstnanec má možnost v rámci stanoveného rozpočtu čerpat nepeněžní příspěvek na služby spojené s aktivním využitím volného času nebo na zdravotní péči dle vlastního uvážení. Zaměstnavatel hradí příspěvky přímo na účet poskytovatele těchto aktivit. Výše příspěvku je odvozena od počtu odpracovaných let ve společnosti IT Trade, spol. s r.o., čímž společnost oceňuje mimo jiné i věrnost k zaměstnavateli.

Je v zájmu zaměstnavatele, aby byl zaměstnanec v dobrém zdravotním stavu, proto benefity zaměřené na zdravotní péči mohou zaměstnanci uplatnit například na vitamínové přípravky k posílení imunity, lázeňské pobyty, očkování proti chřipce či jiným nemocem, preventivní lékařské prohlídky, rehabilitace, masáže a podobné procedury.

Příspěvek na volnočasové aktivity může být využit například na tuzemskou nebo zahraniční rekreaci, na kulturní akce (koncerty, divadla, výstavy, apod.), sportovní aktivity (sauny, bazény, sportovní a wellness centra, apod.), sportovní akce, apod.

Zákon o dani z příjmu podle § 25 odst. 1 písm. h) neumožňuje zahrnout výdaje (náklady) na poskytování těchto příspěvků do daňově uznatelných nákladů. K zaměstnancům je v tomto ohledu zákon o dani z příjmů příznivěji nakloněn, neboť výše vyjmenované příspěvky jsou u zaměstnance podle § 6 odst. 9 ZDP osvobozeny od daně z příjmu závislé činnosti. Společnost vynaložila na poskytnutí flexibilních benefitů v roce 2016 celkem 174 000 Kč.

Tabulka 18: Flexibilní benefity – roční příspěvky v závislosti na počtu odpracovaných let

Odpracovaná doba [roky]	Příspěvek na 1 zaměstnance [Kč]	Počet zaměstnanců [zam.]	Příspěvek [Kč]
1 - 2	1 000	0	0
2 - 4	2 000	2	4000
4 - 6	4 000	6	24000
6 - 8	6 000	6	36000
8 - 10	8 000	5	40000
10 a více	10 000	7	70000
<b>Celkem</b>	-	<b>26</b>	<b>174 000</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

## 5.3 Analýza příjmů z benefitů

Benefity představují pro zaměstnance významné přilepšení ke mzdě, které reálně zvyšuje jejich příjem. V roce 2016 společnost poskytla svým zaměstnancům benefity v celkové hodnotě 3 002 438 Kč. Z hlediska povahy příjmu se jednalo o nepeněžní plnění v hodnotě 2 221 463 Kč a peněžní plnění v hodnotě 780 975 Kč. Peněžní benefity zvyšují celkový peněžní příjem zaměstnanců. Do této skupiny patří „penzijní připojištění, dovolená navíc, zdravotní volno“. Nepeněžní benefity představují majetkový prospěch zaměstnanců ve formě naturálního plnění v různé podobě. Do této skupiny patří „vozidlo k soukromým účelům, stravenky, prohlubování kvalifikace, občerstvení, flexibilní benefity“.

Tabulka 19: Členění benefitů z hlediska povahy příjmů

Zaměstnanecké benefity [v Kč]	Nepeněžní plnění	Peněžní plnění
Vozidlo k soukromým účelům	862 900	0
Stravenky	270 076	0
Penzijní připojištění	0	408 000
Prohlubování kvalifikace	738 363	0
Občerstvení	176 125	0
Dovolená navíc	0	233 110
Zdravotní volno (sick days)	0	139 866
Flexibilní benefity	174 000	0
<b>Celkem</b>	<b>2 221 463</b>	<b>780 975</b>
<b>Celkem benefity</b>		<b>3 002 438</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

Předmětem zájmu zaměstnanců je i zdanění těchto benefitů. Benefity, které nejsou předmětem daně nebo jsou osvobozené od daně na straně zaměstnanců, považují zaměstnanci za daňově výhodné. Patří k nim „stravenky, penzijní připojištění, prohlubování kvalifikace, občerstvení, flexibilní benefity“. Tato plnění nepodléhají zdanění a současně nevstupují do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Hodnota daňově výhodných benefitů je 1 766 564 Kč. Benefity, které jsou předmětem daně a současně nejsou osvobozené od daně na straně zaměstnanců, považují zaměstnanci za daňově nevýhodné. Patří k nim „vozidlo k soukromým účelům, dovolená navíc a zdravotní volno“. Tato plnění podléhají zdanění ze superhrubé mzdy a odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Hodnota benefitů daňově nevýhodných představuje částku 1 235 875 Kč. V důsledku zdanění těchto benefitů se čistý příjem zaměstnanců sníží o 384 357 Kč. Celková hodnota peněžních a nepeněžních příjmů po zdanění činí 2 618 081 Kč.

Tabulka 20: Členění benefitů z hlediska daňového režimu na straně zaměstnance

Zaměstnanecké benefity [v Kč]	Daňově výhodné	Daňově nevýhodné	Pojistné zaměstnanec	Záloha DzP	Snížení příjmu
Vozidlo k soukromým účelům	0	862 900	94 919	173 443	- 268 362
Stravenky	270 076	0	0	0	0
Penzijní připojištění	408 000	0	0	0	0
Prohlubování kvalifikace	738 363	0	0	0	0
Občerstvení	176 125	0	0	0	0
Dovolená navíc	0	233 110	25 642	46 855	- 72 497
Zdravotní volno (sick days)	0	139 866	15 385	28 113	- 43 498
Flexibilní benefity	174 000		0	0	0
<b>Celkem</b>	<b>1 766 564</b>	<b>1 235 875</b>	<b>135 946</b>	<b>248 411</b>	<b>- 384 357</b>
<b>Celkový příjem z benefitů před zdaněním</b>	<b>3 002 438</b>		<b>Celkový příjem z benefitů po zdanění</b>		<b>2 618 081</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

Ačkoliv režim zdanění některých benefitů je pro zaměstnance nepříznivý, patří tyto benefity k nejoblíbenějším ve firmě, zvláště když uvážíme, že v případě „dovolené navíc a zdravotního volna“ se jedná o náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za pobyt zaměstnance doma. U bezplatně poskytnutého služebního automobilu k soukromým účelům dochází k tomu, že zaměstnanci dosahují v důsledku zdanění poskytnutého plnění nižší úrovně mzdy. Proč tomu tak je, bylo objasněno v předchozí části bakalářské práce při výpočtu daňových povinností spojených s bezplatným užíváním služebního vozidla Ford Mondeo k soukromým účelům zaměstnance. Každý zaměstnanec si totiž umí spočítat, že náklady související s provozem vlastního automobilu jsou zpravidla mnohem vyšší, než je toto snížení mzdy. Pokud by zaměstnanec využíval služební automobil k soukromým jízdám sporadicky, může být tento benefit nevýhodný. Výpočet nepeněžního příjmu pro účely zdanění totiž nezávisí na skutečném rozsahu užívání vozidla k soukromým účelům, ale rozhodující je pouze skutečnost poskytnutí možnosti užívání automobilu k soukromým účelům. Zaměstnavatel bude zaměstnanci vždy bez ohledu na počet ujetých soukromých kilometrů přičítat k jeho vyměřovacímu základu nepeněžní příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla. Poznávám, že výchozí částka pro kalkulaci nepeněžního příjmu se nemění s rostoucím stářím automobilu.

## 5.4 Mzdové náklady

Mzdové náklady zahrnují jednak hrubé mzdy zaměstnanců a jednak odvody na sociální a zdravotní pojištění, které musí zaměstnavatel povinně odvádět za své zaměstnance. Součástí mzdových nákladů jsou i náklady na benefity, které podléhají zdanění ze superhrubé mzdy a odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Do

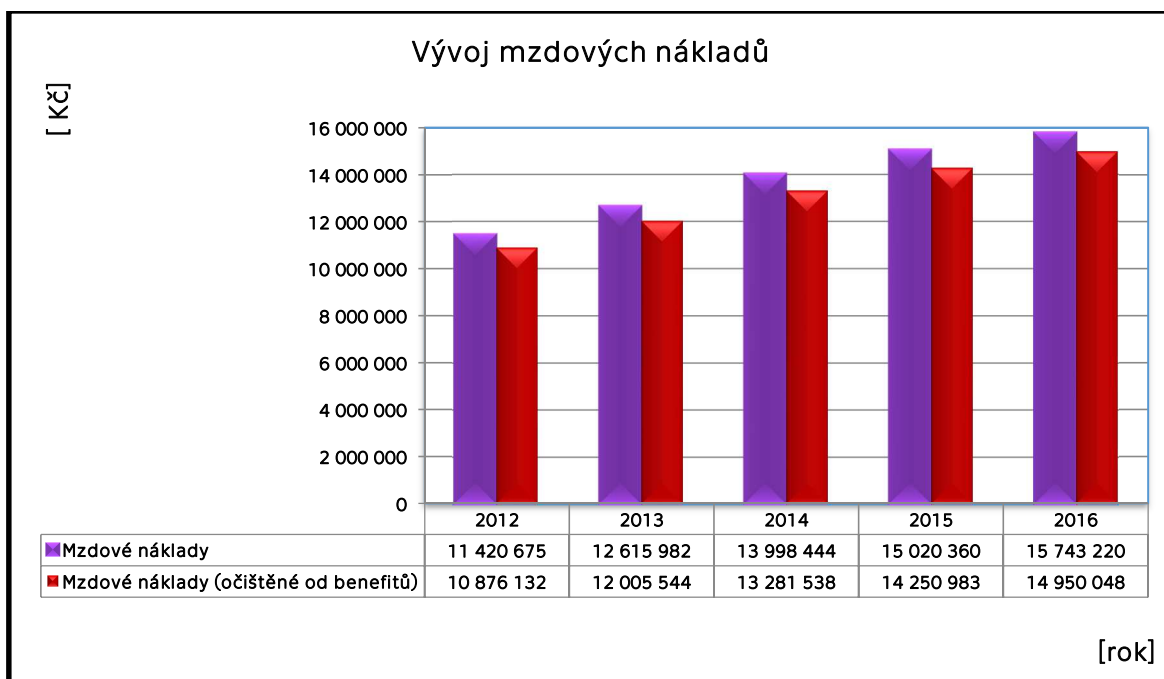
skupiny těchto benefitů patří „vozidlo k soukromým účelům, dovolená navíc a zdravotní volno“. Pro účely další analýzy očistím mzdové náklady o náklady, které se vážou k uvedeným benefitům a získám tak mzdové náklady očištěné od nákladů na benefity. Způsob výpočtu dokumentuje tabulka. Vývoj mzdových nákladů ve společnosti IT Trade, spol. s r.o. v posledních pěti letech graficky zachycuje sloupcový graf. Rostoucí trend nákladů je zapříčiněn dvěma faktory. Prvním z nich je přijímání nových zaměstnanců a druhým faktorem je zvyšování mezd a odměn zaměstnancům.

Tabulka 21: Vývoj mzdových nákladů v letech 2012 až 2016

Položka [v Kč]	2012	2013	2014	2015	2016
Počet zaměstnanců	21	23	25	26	26
<b>Mzdové náklady</b>	<b>11 420 675</b>	<b>12 615 982</b>	<b>13 998 444</b>	<b>15 020 360</b>	<b>15 743 220</b>
Vozidlo k soukromým účelům	-201 421	-225 794	-265 176	-284 584	-293 386
Dovolená navíc	-214 452	-240 402	-282 331	-302 996	-312 367
Zdravotní volno (sick days)	-128 671	-144 241	-169 399	-181 797	-187 420
<b>Mzdové náklady (očistěné od benefitů)</b>	<b>10 876 132</b>	<b>12 005 544</b>	<b>13 281 538</b>	<b>14 250 983</b>	<b>14 950 048</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

Graf 1: Vývoj mzdových nákladů v letech 2012 až 2016



Zdroj: Vlastní zpracování

O růstu mezd vypovídá následující tabulka i graf. Zvyšování průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců zohledňuje jednak kompenzaci za inflaci a jednak vývoj mezd na trhu práce. Jedná se v podstatě o „dobrovolné“ navýšení odměn zaměstnancům ze strany zaměstnavatele s cílem udržet si kvalitní pracovníky. Předpokladem pro

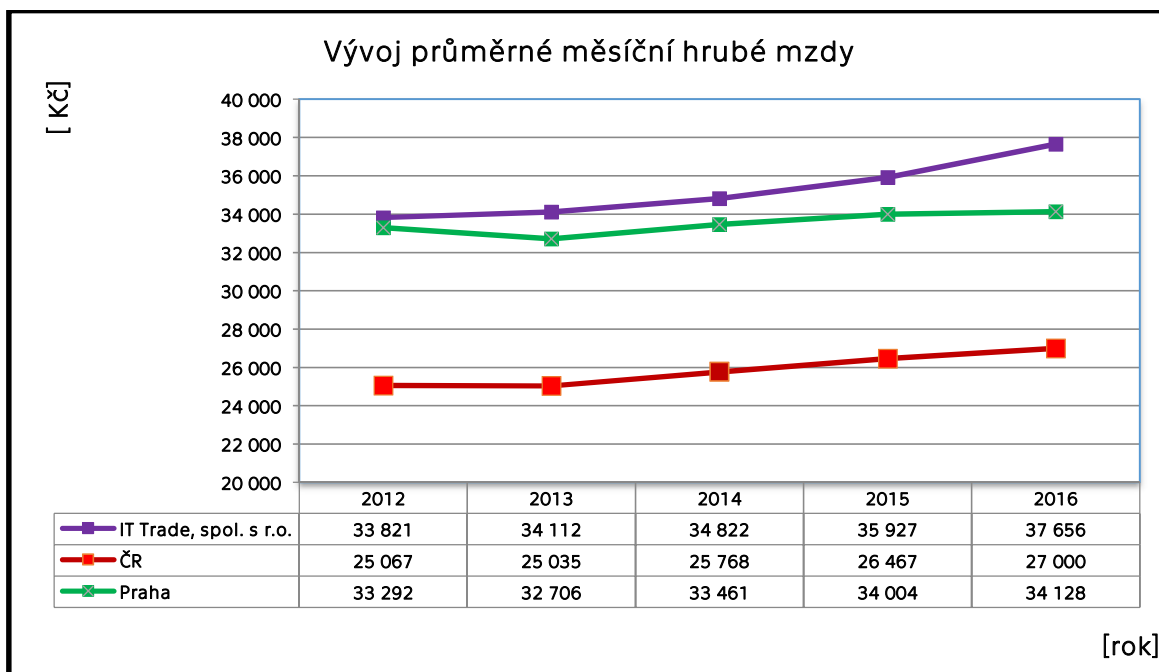
zvyšování mezd je samozřejmě dobrá ekonomická situace podniku. Z tabulky dále vyplývá, že průměrná hrubá měsíční mzda ve společnosti IT Trade, spol. s r.o. je ve sledovaném období vyšší než celostátní a pražský průměr.

Tabulka 22: Vývoj průměrné hrubé mzdy v letech 2012 až 2016

Položka [v Kč]	2012	2013	2014	2015	2016
Průměrná hrubá měsíční mzda v IT Trade spol. s r.o.	33 821	34 112	34 822	35 927	37 656
Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR <sup>24</sup>	25 067	25 035	25 768	26 467	27 000
Průměrná hrubá měsíční mzda v Praze <sup>24</sup>	33 292	32 706	33 461	34 004	34 128

Zdroj: ČSÚ, vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

Graf 2: Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy v letech 2012 až 2016



Zdroj: Vlastní zpracování

<sup>24</sup> Český statistický úřad. Počet zaměstnanců a průměrné hrubé mzdy 2012-2016. In: CZSO [online]. 2016 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&filtr=G~F\\_\\_M~F\\_Z~F\\_R~F\\_P~\\_S~\\_U~301\\_null\\_&katalog=30852](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&filtr=G~F__M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301_null_&katalog=30852)

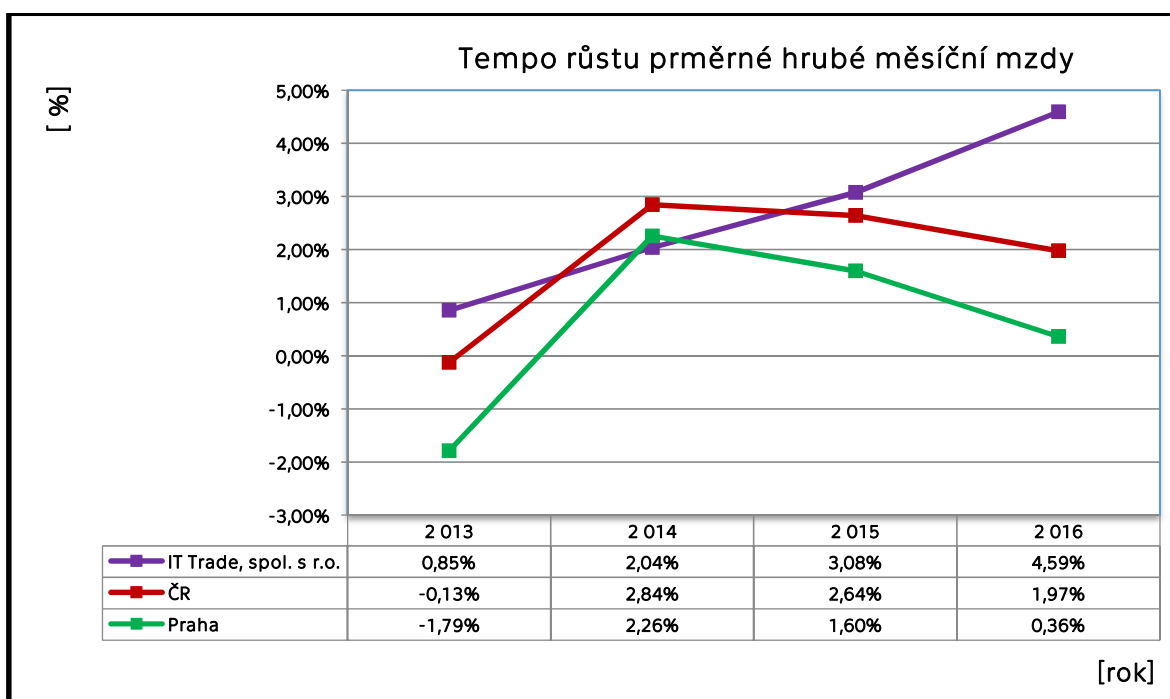
Pohled na další tabulku říká, že průměrná měsíční hrubá mzda ve společnosti IT Trade, spol. s r.o. se každým rokem zvyšuje v průměru o 2,64 %. Tato hodnota je vyšší než celorepublikový (1,83 %) a pražský (0,61 %) průměr.

Tabulka 23: Tempo růstu průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2012 až 2016

Položka [v %]	2012	2013	2014	2015	2016	Průměr
Průměrná hrubá měsíční mzda v IT Trade, spol. s r.o.	-	0,85 %	2,04 %	3,08 %	4,59 %	2,64 %
Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR	-	- 0,13 %	2,84 %	2,64 %	1,97 %	1,83 %
Průměrná hrubá měsíční mzda v Praze	-	- 1,79 %	2,26 %	1,60 %	0,36 %	0,61 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 3: Tempo růstu průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2012 až 2016



Zdroj: Vlastní zpracování

## 5.5 Náklady na benefity

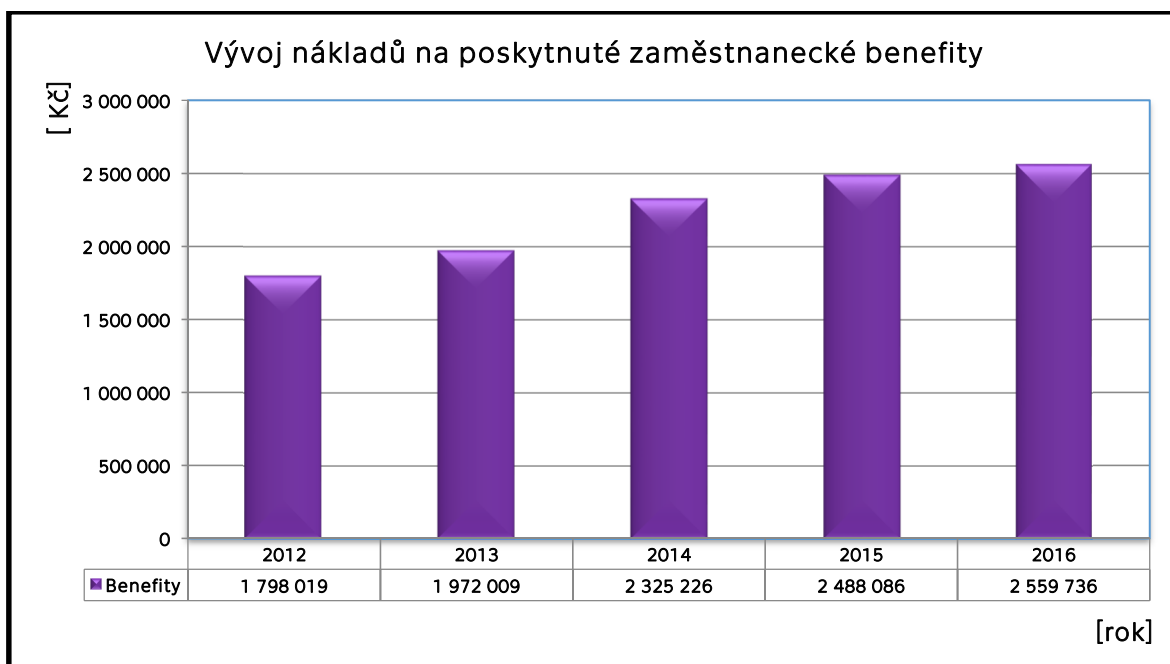
Společnost IT Trade, spol. s r.o. poskytuje svým zaměstnancům široké portfolio zaměstnaneckých benefitů. Benefity jsou poměrně velkou nákladovou položkou, proto by společnost měla provádět analýzu nákladů spojených s jejich poskytováním. Vývoj nákladů na poskytované benefity v letech 2012 až 2016 dokumentuje následující tabulka a graf. Z tabulky vyplývá, že celkové náklady na zaměstnanecké benefity se zvyšují v každém období. Zvyšování nákladů je zapříčiněno jednak přijímáním nových zaměstnanců, kterým po uplynutí zkušební lhůty vzniká právo na poskytnutí zaměstnaneckých benefitů a jednak vyšším příspěvkem u benefitů, jejichž výše se odvíjí od počtu odpracovaných let zaměstnance ve společnosti.

Tabulka 24: Vývoj nákladů na poskytnuté benefity v letech 2012 až 2016

Položka [v Kč]	2012	2013	2014	2015	2016
Vozidlo k soukromým účelům	201 421	225 794	265 176	284 584	293 386
Stravenky	200 687	207 854	254 494	267 375	270 076
Penzijní připojištění	305 500	316 000	370 000	395 500	408 000
Prohlubování kvalifikace	506 915	568 256	667 367	716 212	738 363
Občerstvení	120 917	135 549	159 190	170 841	176 125
Dovolená navíc	214 452	240 402	282 331	302 996	312 367
Zdravotní volno (sick days)	128 671	144 241	169 399	181 797	187 420
Flexibilní benefity	119 458	133 913	157 269	168 780	174 000
<b>Celkem</b>	<b>1 798 019</b>	<b>1 972 009</b>	<b>2 325 226</b>	<b>2 488 086</b>	<b>2 559 736</b>

Zdroj: Vnitropodniková evidence (vlastní zpracování)

Graf 4: Vývoj nákladů na poskytnuté benefity v letech 2012 až 2016



Zdroj: Vlastní zpracování

Struktura nákladů na zaměstnanecké benefity je v celém analyzovaném období téměř stejná. Největší podíl na celkových nákladech představují náklady na prohlubování kvalifikace, jejichž podíl na struktuře nákladů dosahuje v průměru 28,67 %. Vysoký podíl nákladů na prohlubování kvalifikace vypovídá o vysoké míře investic do rozvoje lidských zdrojů. Naopak nejnižší zastoupení v nákladech mají flexibilní benefity, jejichž podíl na celkových nákladech dosahuje v průměru 6,76 %.



Tabulka 25: Struktura nákladů na benefity v letech 2012 až 2016

Položka [v %]	2012	2013	2014	2015	2016	Průměr
Vozidlo k soukromým účelům	11,20 %	11,45 %	11,40 %	11,44 %	11,46 %	<b>11,39 %</b>
Stravenky	11,16 %	10,54 %	10,94 %	10,75 %	10,55 %	<b>10,79 %</b>
Penzijní připojištění	16,99 %	16,02 %	15,91 %	15,90 %	15,94 %	<b>16,15 %</b>
Prohlubování kvalifikace	28,19 %	28,82 %	28,70 %	28,79 %	28,85 %	<b>28,67 %</b>
Občerstvení	6,72 %	6,87 %	6,85 %	6,87 %	6,88 %	<b>6,84 %</b>
Dovolená navíc	11,93 %	12,19 %	12,14 %	12,18 %	12,20 %	<b>12,13 %</b>
Zdravotní volno (sick days)	7,16 %	7,31 %	7,29 %	7,31 %	7,32 %	<b>7,28 %</b>
Flexibilní benefity	6,64 %	6,79 %	6,76 %	6,78 %	6,80 %	<b>6,76 %</b>
<b>Celkem</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

## 5.6 Náklady na zaměstnance

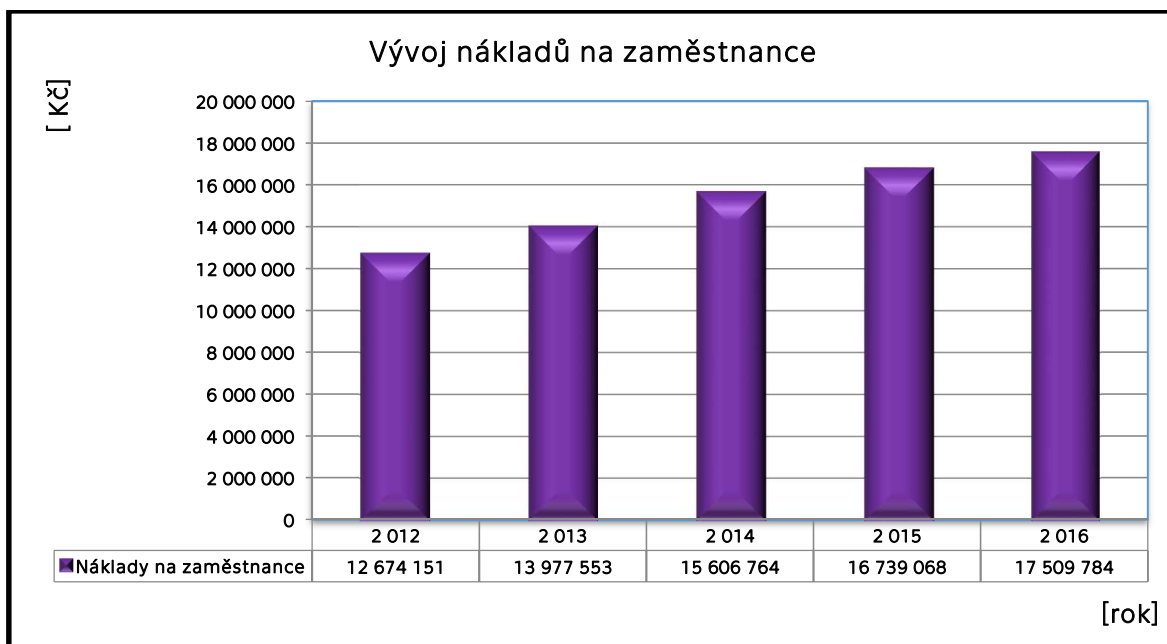
Náklady na zaměstnance zjistím součtem mzdových nákladů (očištěných od nákladů na benefity) a nákladů na benefity. Z grafu zobrazujícího vývoj těchto nákladů lze vypozorovat rostoucí trend v celém analyzovaném období.

Tabulka 26: Náklady na zaměstnance v letech 2012 až 2016

Položka [v Kč]	2012	2013	2014	2015	2016
Počet zaměstnanců	21	23	25	26	26
Mzdové náklady (očištěné od benefitů)	10 876 132	12 005 544	13 281 538	14 250 983	14 950 048
Náklady na benefity	1 798 019	1 972 009	2 325 226	2 488 086	2 559 736
<b>Náklady na zaměstnance</b>	<b>12 674 151</b>	<b>13 977 553</b>	<b>15 606 764</b>	<b>16 739 068</b>	<b>17 509 784</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 5: Vývoj nákladů na zaměstnance v letech 2012 až 2016



Zdroj: Vlastní zpracování

O tom, jaký je podíl nákladů na benefity na nákladech na zaměstnance vypovídá následující tabulka. V posledních pěti letech se tento podíl projevuje spíše jako stabilní. Pohybuje se v rozmezí od 14,11 % do 14,90 %.

Tabulka 27: Podíl nákladů na benefity na nákladech na zaměstnance v letech 2012 až 2016

Položka [v Kč]	2012	2013	2014	2015	2016
Náklady na zaměstnance	12 674 151	13 977 553	15 606 764	16 739 068	17 509 784
Náklady na benefity	1 798 019	1 972 009	2 325 226	2 488 086	2 559 736
<b>Podíl nákladů na benefity na nákladech na zaměstnance</b>	<b>14,19 %</b>	<b>14,11 %</b>	<b>14,90 %</b>	<b>14,86 %</b>	<b>14,62 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Dalším významným ukazatelem jsou průměrné roční náklady, které vykazují vzestupný trend v celém analyzovaném období.

Tabulka 28: Průměrné roční náklady na 1 zaměstnance v letech 2012 až 2016

Položka [v Kč]	2012	2013	2014	2015	2016
Průměrné roční náklady na mzdy	517 911	521 980	531 362	548 115	575 002
Průměrné roční náklady na benefity	85 620	85 740	93 009	95 696	98 451
Průměrné roční náklady na zaměstnance	603 531	607 720	624 271	643 810	673 453

Zdroj: Vlastní zpracování

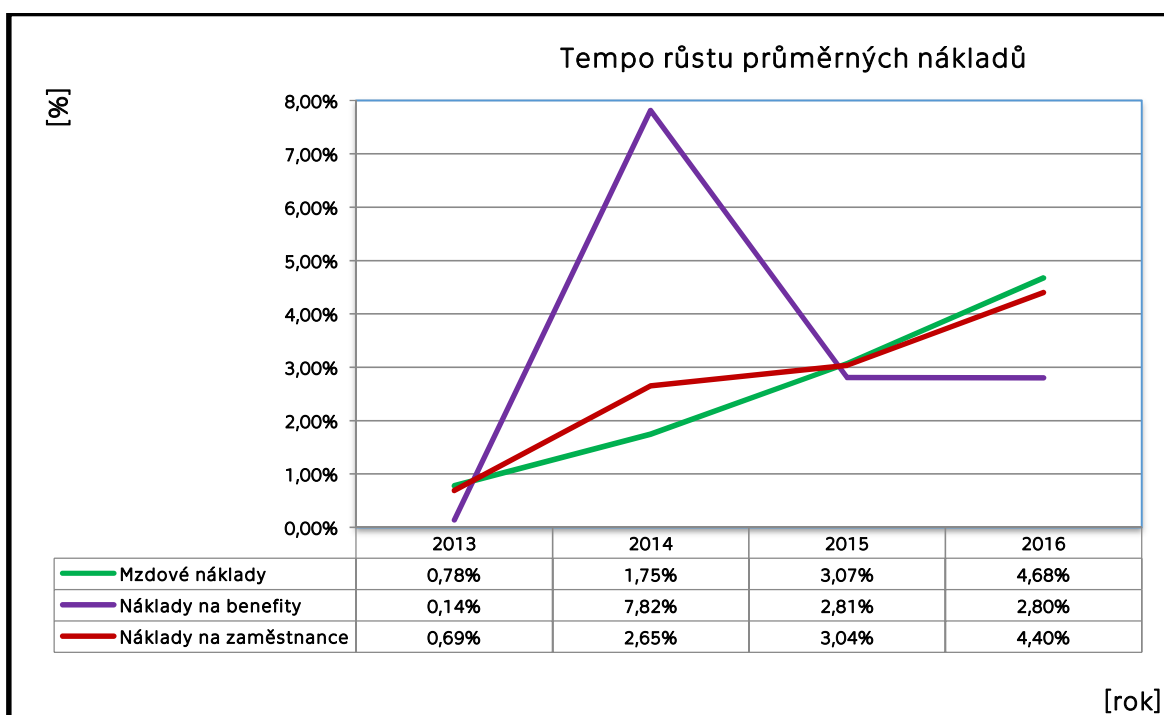
Průměrné tempo růstu nákladů na benefity (3,39 %) je vyšší než průměrné tempo růstu mzdových nákladů (2,64 %). Průměrné tempo růstu ročních nákladů na zaměstnance činí 2,69 %.

Tabulka 29: Tempo růstu průměrných nákladů na 1 zaměstnance v letech 2012 až 2016

Položka [v %]	2012	2013	2014	2015	2016	Průměr
Průměrné roční mzdové náklady	-	0,78 %	1,75 %	3,07 %	4,68 %	2,57 %
Průměrné roční náklady na benefity	-	0,14 %	7,82 %	2,81 %	2,80 %	3,39 %
Průměrné roční náklady na zaměstnance	-	0,69 %	2,65 %	3,04 %	4,40 %	2,69 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 6: Tempo růstu průměrných nákladů v letech 2012 až 2016



Zdroj: Vlastní zpracování

## 5.7 Analýza vlivu daní na výdaje zaměstnavatele

V rámci aktivního finančního řízení se podnik dostává do různých rozhodovacích situací, které musí řešit s respektováním různých omezujících podmínek. Na finanční řízení a rozhodování mají vliv různé faktory, přičemž za rozhodující je třeba považovat zejména **faktor času** a **faktor rizika**. Mezi důležité faktory rovněž patří **vliv daní**, přičemž tento vliv může být jednak **pasivní**, kdy podnik musí strpět určité negativní důsledky vyplývající z daňových zákonů či naopak může využít výhody, které z existence daňových zákonů vyplývají, nebo **aktivní**, ve smyslu možnosti

rozhodnout o realizaci určité varianty v návaznosti na působení daňových zákonů s cílem zvyšovat tržní hodnotu firmy či naplňovat další podnikové cíle<sup>25</sup>.

Rozhodnutí zaměstnavatele o poskytování zaměstnaneckých benefitů lze považovat za důležité finanční rozhodnutí, při kterém je třeba vzít v úvahu vliv daní. Jak mohou daně ovlivňovat tuto nenárokovou sociální politiku zaměstnavatele a jaké účinky do ekonomiky podniku mohou vyvolat, bude předmětem mého dalšího zkoumání.

Zkoumat budu data o poskytnutých benefitech za účetní období 2016. Seznam peněžních a nepeněžních plnění poskytnutých zaměstnavatelem v tomto období je uveden v tabulce. Celkové náklady na poskytnutí těchto benefitů činí v úhrnu 2 559 736 Kč. Tyto náklady eviduje společnost v účetnictví.

Tabulka 30: Přehled poskytnutých benefitů a celkové náklady

Zaměstnanecké benefity [v Kč]	Poskytnuté plnění		Pojistné hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady
	Nepeněžní plnění	Peněžní plnění		
Vozidlo k soukromým účelům	862 900	0	293 386	<b>293 386</b>
Stravenky	270 076	0	0	<b>270 076</b>
Penzijní připojištění	0	408 000	0	<b>408 000</b>
Prohlubování kvalifikace	738 363	0	0	<b>738 363</b>
Občerstvení	176 125	0	0	<b>176 125</b>
Dovolená navíc	0	233 110	79 257	<b>312 367</b>
Zdravotní volno (sick days)	0	139 866	47 554	<b>187 420</b>
Flexibilní benefity	174 000	0	0	<b>174 000</b>
<b>Celkem</b>	<b>2 221 463</b>	<b>780 975</b>	<b>420 197</b>	<b>2 559 736</b>
<b>Celkem poskytnutá plnění</b>	<b>3 002 438</b>			

Zdroj: Vlastní zpracování

Z pohledu ZDP roztřídím tyto náklady na daňově uznatelné a daňově neuznatelné. Toto členění je důležité z hlediska správného stanovení základu daně pro výpočet daně z příjmu právnických osob.

**Daňově uznatelné náklady** jsou náklady snižující základ daně, ze kterého se platí daň z příjmu právnických osob, a tím snižují odvod daně. Působí zde tzv. **pozitivní daňový efekt**, který lze popsat jako **snížení daňové zátěže** společnosti vyvolané růstem daňově uznatelných (odčitatelných) nákladů. Tento efekt přináší zaměstnavateli **úsporu na dani**.

<sup>25</sup> HRDÝ, Milan. *Vliv daní na finanční řízení a rozhodování podniku*. VSE [online]. 2013 [cit. 22.1.2017]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/cfuc/124>

V případě daňově uznatelných nákladů vypočítám daňovou úsporu (*DU*) jako součin hodnoty položky snižující základ daně z příjmu (*PSZD*) a sazby daně z příjmu (*SDzP*)<sup>26</sup>:

$$DU = PSZD \cdot SDzP$$

**Daňově neuznatelné náklady** snižují účetní výsledek hospodaření, ale na rozdíl od daňově uznatelných nákladů zvyšují základ daně, ze kterého se platí daň z příjmu právnických osob, a tím **zvyšují odvod daně**. Působí zde tzv. **negativní daňový efekt**, který lze popsat jako zvýšení daňové zátěže společnosti vyvolané růstem daňově neuznatelných (připočítatelných) nákladů. Tento efekt přináší zaměstnavateli **ztrátu na dani**.

V případě daňově neuznatelných nákladů vypočítám daňovou ztrátu (*DZ*) analogicky, jako součin hodnoty položky zvyšující základ daně z příjmu (*PZZD*) a sazby daně z příjmu (*SDzP*):

$$DZ = PZZD \cdot SDzP$$

Z tabulky, která obsahuje náklady rozčleněné z pohledu ZDP vyplývá, že daňově uznatelné náklady dosahují celkové výše 2 209 611 Kč a daňově neuznatelné náklady dosahují celkové výše 350 125 Kč. U daňově uznatelných nákladů jsem vypočítala úsporu na dani (2 209 611 Kč x 19 %) 419 826 Kč. Společnost zaplatí o tuto částku na dani méně. U daňově neuznatelných nákladů společnost zaplatí na daní o (350 125 Kč x 19 %) 66 524 Kč více, než kdyby se jednalo o náklady daňově uznatelné.

Výsledný daňový efekt přináší úsporu na dani z příjmů právnických osob ve výši 353 302 Kč. Ve výsledku to znamená, že výdaje na poskytnuté zaměstnanecké benefity poklesly na celkových (2 259 736 Kč – 353 302 Kč) 2 206 434 Kč.

Tabulka 31: Výdaje zaměstnavatele na benefity po započtení úspory a ztráty na dani

Zaměstnanecké benefity [v Kč]	Náklady na benefity	Daňově uznatelné náklady	Daňově neuznatelné náklady	Daňový efekt: (-) úspora na dani (+) ztráta na dani	Výdaje na benefity po započtení daňového efektu
Vozidlo k soukromým účelům	293 386	293 386	0	-55 743	237 643
Stravenky	270 076	270 076	0	-51 314	218 761
Penzijní připojištění	408 000	408 000	0	-77 520	330 480
Prohlubování kvalifikace	738 363	738 363	0	-140 289	598 074
Občerstvení	176 125	0	176 125	33 464	209 589
Dovolená navíc	312 367	312 367	0	-59 350	253 017
Zdravotní volno (sick days)	187 420	187 420	0	-35 610	151 810
Flexibilní benefity	174 000	0	174 000	33 060	207 060
<b>Celkem</b>	<b>2 559 736</b>	<b>2 209 611</b>	<b>350 125</b>	<b>-353 302</b>	<b>2 206 434</b>
Úspora na dani z příjmu PO z daňově uznatelných nákladů				<b>-419 826</b>	<b>1 789 785</b>
Ztráta na dani z příjmu PO z daňově neuznatelných nákladů				<b>66 524</b>	<b>416 649</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

<sup>26</sup> MAREK, Petr. *Studijní průvodce financemi podniku*. Praha: Ekopress, 2006. s. 161. ISBN 80-86119-37-8

Faktorem ovlivňujícím celkovou nákladovost benefitů je skutečnost, že některá plnění podléhají odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Do této skupiny patří benefity „vozidlo k soukromým účelům, dovolená navíc a zdravotní volno“. Na tato plnění se u zaměstnance nevztahuje osvobození od daně z příjmu podle § 6 odst. 9 ZDP. Společnost musí zahrnout tato plnění do vyměřovacího základu zaměstnance a z něho odvést pojistné na sociální a zdravotní pojištění ve výši 34 % za sebe sama. Společnosti tak vznikají **dodatečné náklady** ve výši 420 197 Kč. Tyto náklady jsou daňově uznatelné.

Naproti tomu benefity „stravenky, penzijní připojištění, prohlubování kvalifikace, občerstvení a flexibilní benefity“ jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu podle § 6 odst. 9 ZDP. Společnost nezahrnuje tato plnění do vyměřovacího základu zaměstnance, a tudíž z něj neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Tato skupina benefitů přináší společnosti úsporu nákladů ve výši 600 632 Kč.

Tabulka 32: Úspora mzdových nákladů u benefitů nepodléhající odvodům na SP a ZP

Zaměstnanecké benefity [v Kč]	Nepodléhá odvodům ZP a SP	Podléhá odvodům ZP a SP	Pojistné hrazené zaměstnavatelem	Úspora nákladů zaměstnavatele
Vozidlo k soukromým účelům	0	862 900	293 386	0
Stravenky	270 076	0	0	-91 826
Penzijní připojištění	408 000	0	0	-138 720
Prohlubování kvalifikace	738 363	0	0	-251 043
Občerstvení	176 125	0	0	-59 883
Dovolená navíc	0	233 110	79 257	0
Zdravotní volno (sick days)	0	139 866	47 554	0
Flexibilní benefity	174 000	0	0	-59 160
<b>Celkem</b>	<b>1 766 564</b>	<b>1 235 875</b>	<b>420 197</b>	<b>-600 632</b>
<b>Celkem poskytnuté benefity</b>		<b>3 002 438</b>		

Zdroj: Vlastní zpracování

Z hlediska zdanění benefitů mohou nastat následující **varianty zdanění**:

- A. Poskytnutý benefit je u zaměstnance osvobozený od daně a u zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad. Zaměstnavatel ušetří 34 % na odvodech na sociální a zdravotní pojištění a současně dosáhne úspory 19 % na dani z příjmu právnických osob. Do této kategorie patří poskytnutá plnění „stravenky, penzijní připojištění, prohlubování kvalifikace“, vše s určitými omezeními.
- B. Poskytnutý benefit není u zaměstnance osvobozený od daně a u zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad. Zaměstnavateli vzrostou

náklady o 34 % z odvodů sociálního a zdravotního pojištění, ale dosáhne úspory na dani ve výši 19 %. Patří sem „vozidlo k soukromým účelům, dovolená navíc, zdravotní volno“.

- C. Poskytnutý benefit je u zaměstnance osvobozený od daně a u zaměstnavatele jde o daňově neuznatelný náklad. Zaměstnavatel ušetří 34 % na odvodech na sociální a zdravotní pojištění, ale nedosáhne úspory na dani 19 %. Patří sem „občerstvení a flexibilní benefity“.
- D. Poskytnutý benefit není u zaměstnance osvobozený od daně a u zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad. Zaměstnavateli vzrostou náklady o 34 % z odvodů sociálního a zdravotního pojištění a nedosáhne úspory na dani 19 %. Vzhledem k nevýhodnosti těchto benefitů, je společnost neposkytuje.

V další části podrobím analýze **účinky daňového efektu** na jednotlivé **varianty zdanění benefitů** (A, B, C, D). Posoudím, které benefity jsou z hlediska výše výdajů pro společnost nejvýhodnější. Za tímto účelem si vytvořím **matematický model**, který bude obsahovat rovnice pro výpočet výdajů spojených s poskytnutím benefitů  $V_A, V_B, V_C, V_D$ , kde indexy  $A, B, C, D$  označují jednotlivé varianty zdanění,  $b$  je hodnota poskytnutého benefitu,  $t$  je sazba daně z příjmu právnických osob (19 %) a konstanta  $0,34$  odpovídá pojistnému na sociální a zdravotní pojištění (34 %), které odvádí společnost za své zaměstnance. Všechny poskytnuté benefity mají stejnou hodnotu ( $b = 1\,000\text{ Kč}$ ).

Tabulka 33: Matematický model – výpočet výdajů spojených s poskytnutím benefitů

Varianta zdanění	Popis varianty zdanění benefitu	Výdaje spojené s poskytnutím benefitu
A	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	$V_A = b - t \cdot b$
B	U zaměstnance podléhá zdanění. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	$V_B = b + 0,34 \cdot b - t \cdot (b + 0,34 \cdot b)$ Po úpravě: $V_B = 1,34b(1 - t)$
C	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.	$V_C = b + t \cdot b$
D	U zaměstnance podléhá zdanění. U zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.	$V_D = b + 0,34 \cdot b + t \cdot (b + 0,34 \cdot b)$ Po úpravě: $V_D = 1,34b(1 + t)$

Zdroj: Vlastní zpracování

Dosažením výše uvedených parametrů do matematického modelu dostávám hodnoty uvedené v tabulce.

Tabulka 34: Účinky daňového efektu na jednotlivé varianty zdanění

Varianta zdanění	Hodnota benefitu	Pojistné zaměstnavatele (34 %)	Náklady na benefity	Daňový efekt: (-) úspora na dani (+) ztráta na dani	Výdaje po započtení daňového efektu
A	1 000	0	1 000	-190	810
B	1 000	340	1 340	-255	1 085
C	1 000	0	1 000	190	1 190
D	1 000	340	1 340	255	1 595

Zdroj: Vlastní zpracování

Z hlediska celkových výdajů je **nejvýhodnější** skupina benefitů označená písmenem (A). Poskytnuté plnění v hodnotě 1 000 Kč je u zaměstnance osvobozené od daně a nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatel ušetří na pojistném (1 000 Kč x 0,34 %) 340 Kč. U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad ve výši 1 000 Kč a působením daňového efektu vznikne úspora na dani ve výši (1 000 x 0,19 %) 190 Kč. Celkový výdaj zaměstnavatele po odečtení úspory na dani činí (1000 Kč – 190 Kč) 810 Kč.

**Na druhém místě** je skupina benefitů označená písmenem (B). Z poskytnutého plnění v hodnotě 1 000 Kč zaměstnavatel odvede pojistné ve výši 34 %, čímž mu vzniknou dodatečné náklady ve výši (1 000 Kč x 0,34 %) 340 Kč. Zaměstnavatel si může potom uplatnit daňově odčitatelný náklad ve výši (1 000 Kč + 340 Kč) 1 340 Kč. Působením daňového efektu vznikne úspora na dani ve výši (1 340 x 0,19 %) 254 Kč. Celkový výdaj zaměstnavatele po odečtení úspory na dani činí (1 340 Kč – 254 Kč) 1 085 Kč.

**Na třetím místě** je skupina benefitů označená písmenem (C). Poskytnuté plnění v hodnotě 1 000 Kč je u zaměstnance osvobozené od daně a nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatel ušetří na pojistném (1 000 Kč x 0,34 %) 340 Kč. U zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad ve výši 1 000 Kč a působením daňového efektu vznikne ztráta na dani (1 000 Kč x 0,19 %) 190 Kč. Zaměstnavatel odvede na dani z příjmu o 190 Kč více, než kdyby se jednalo o daňově uznatelný náklad. Celkový výdaj zaměstnavatele po přičtení ztráty na dani činí 1 190 Kč.

**K nejméně výhodným** benefitům z hlediska celkových výdajů patří skupina benefitů označená písmenem (D). Z poskytnutého plnění v hodnotě 1 000 Kč zaměstnavatel odvede pojistné na sociální a zdravotní pojištění ve výši (1 000 Kč x 34 %) 340 Kč. Zaměstnavatel si nemůže uplatnit daňově odčitatelný náklad v celkové výši 1 340 Kč. Vlivem nepříznivého daňového efektu, odvede zaměstnavatel na dani z příjmu PO o (1 340 x 0,19 %) 254 Kč více, než kdyby se jednalo o daňově uznatelný náklad. Celkový výdaj zaměstnavatele po přičtení ztráty na dani je nejvyšší a činí 1 595 Kč.



Za povšimnutí stojí fakt, že benefity (B), které podléhají odvodům sociálního a zdravotního pojištění ve výši 34 % a celkové náklady jsou tedy vyšší než celkové náklady na benefity (C), tak z hlediska výše celkových výdajů jsou výhodnější benefity (B) než benefity (C). Odvody zdravotního a sociálního pojištění u benefitů (B) sice zvyšují náklady zaměstnavatele, ale straně druhé je třeba vidět, že tyto náklady jsou daňově uznatelné, a tudíž je podnik může uplatnit jako daňově odčitatelné náklady a získat tím úsporu na dani.

Pro lepší názornost přidávám **grafické zobrazení** účinků daňového efektu na jednotlivé varianty zdanění benefitů v závislosti na velikosti sazby daně z příjmu (viz **příloha č. 1.**).

**Z grafu vyplývá, že:**

- přímka zobrazující účinky daňového efektu u benefitů s režimem zdanění (A) a (B) je klesající; tento fakt dokládá příznivý vliv daňového efektu u daňově uznatelných nákladů; vzniká úspora na dani, která se u zaměstnavatele projeví nižší platbou daně z příjmu PO,
- přímka zobrazující účinky daňového efektu u benefitů s režimem zdanění (C) a (D) je rostoucí; tento fakt dokládá nepříznivý vliv daňového efektu u daňově neuznatelných nákladů; vzniká ztráta na dani, která se u zaměstnavatele projeví vyšší platbou daně z příjmu PO,
- výše úspory na dani u benefitů s režimem zdanění (A) a (B) je závislá na velikosti sazby daně z příjmu; s rostoucí sazbou daně z příjmů roste úspora na dani a naopak,
- výše ztráty na dani u benefitů s režimem zdanění (C) a (D) je závislá na velikosti sazby daně z příjmu; s rostoucí sazbou daně z příjmu roste ztráta na dani a naopak.

Přímky zobrazující účinky daňového efektu na variantách zdanění benefitů (B) a (C) v závislosti na sazbě daně z příjmu se protínají v bodě, v němž se celkové výdaje na poskytnuté benefity s režimem zdanění (B) rovnají celkovým výdajům na poskytnuté benefity s režimem zdanění (C). Tomuto bodu odpovídá určitá velikost sazby daně z příjmu, kterou zjistím vyřešením následující rovnice:

$$V_B = V_C$$

$$1,34b(1 - t) = b + t \cdot b$$

Po dosazení za  $b = 1\,000$  získám rovnici s jednou neznámou  $t$ :

$$1,34 \cdot 1\,000(1 - t) = 1\,000 + t \cdot 1\,000$$

Rovnici vyřeším pomocí ekvivalentních úprav a dostanu:

$$t = \frac{340}{2340} = 0,1452 = 14,52 \%$$

Vyřešením rovnice jsem dospěla k sazbě daně z příjmu **14,52 %**. Při této hodnotě jsou benefity s režimem zdanění (B) stejně výhodné jako benefity s režimem zdanění (C), neboť platí  $V_B = V_C = 1\,145$  Kč. Výpočet účinků daňového efektu na varianty zdanění (B) a (C) prezentuje tabulka.

Tabulka 35: Účinky daňového efektu na varianty zdanění (B) a (C) při sazbě daně 14,52%

Varianta zdanění	Hodnota benefitu	Pojistné zaměstnavatele (34 %)	Náklady na benefity	Daňový efekt: (-) úspora na dani (+) ztráta na dani	Výdaje po započtení daňového efektu
B	1 000	340	1 340	-195	1 145
C	1 000	0	1 000	145	1 145

Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu dále vyplývá, že:

- pohybuje-li se sazba daně z příjmu v intervalu  $(0,00; \infty)\%$ , jsou benefity s režimem zdanění (A) vždy nejvýhodnější,
- pohybuje-li se sazba v intervalu  $(0,00; \infty)\%$ , jsou benefity s režimem zdanění (D) vždy nejméně výhodné,
- pohybuje-li se sazba daně z příjmů v intervalu  $(0,00; 14,52)\%$ , jsou benefity s režimem zdanění (C) výhodnější než benefity s režimem zdanění (B),
- pohybuje-li se sazba daně z příjmů v intervalu  $(14,52; \infty)\%$ , jsou benefity s režimem zdanění (B) výhodnější než benefity s režimem zdanění (C).

Výsledky, k nimž jsem dospěla při analýze účinků daňového efektu na jednotlivé varianty zdanění benefitů (A, B, C, D) v matematickém modelu mi poslouží jako podklad pro sestavení pořadí benefitů poskytovaných společností IT Trade, spol. s r.o., které zohledňuje přínos účinku zdanění při současné sazbě daně z příjmu právnických osob 19 %. K tomuto účelu použiji vhodně uspořádanou tabulku, obsahující seznam poskytovaných benefitů. Výběr a sled sloupců vystihuje postup, kterým dospěji k přiřazení varianty zdanění k příslušnému benefitu. Každému benefitu přiřadím variantu zdanění (A, B, C, D). Poslední sloupec v tabulce obsahuje pořadové číslo 1. až 3., které určuje pořadí výhodnosti benefitu z hlediska výdajů zaměstnavatele. Vyšší číslo vyjadřuje méně pozitivní účinek zdanění benefitu na celkové výdaje zaměstnavatele.

Tabulka 36: Rozdělení benefitů podle účinku zdanění

Zaměstnanecké benefity	Příjem zaměstnance		Odvod SP a ZP		Náklad zaměstnavatele		Varianta zdanění	Pořadí výhodnosti
	Osvobozeno od daně	Předmětem daně	Nepodléhá	Podléhá	Daňově uznatelný	Daňově neuznatelný		
Vozidlo k soukromým účelům		X		X	X		B	2.
Stravenky	X		X		X		A	1.
Penzijní připojištění	X		X		X		A	1.
Prohlubování kvalifikace	X		X		X		A	1.
Občerstvení	X		X			X	C	3.
Dovolená navíc		X			X		B	2.
Zdravotní volno (sick days)		X			X		B	2.
Flexibilní benefity	X		X			X	C	3.

Zdroj: Vlastní zpracování

**Pořadovým číslem 1.** je označena skupina benefitů s režimem zdanění (A). Jedná se o skupinu benefitů nejvýhodnější z hlediska celkových výdajů. Tato skupina benefitů je u zaměstnance osvobozena od daně. U zaměstnavatele nevznikají dodatečné náklady z odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Náklady spojené s poskytnutím těchto benefitů jsou daňově uznatelné (odčitatelné od základu daně) a přinášejí úsporu na dani.

Tabulka 37: Benefity s pořadovým číslem 1.

Zaměstnanecké benefity	Příjem zaměstnance		Odvod SP a ZP		Náklad zaměstnavatele		Varianta zdanění	Pořadí výhodnosti
	Osvobozeno od daně	Předmětem daně	Nepodléhá	Podléhá	Daňově uznatelný	Daňově neuznatelný		
Stravenky	X		X		X		A	1.
Penzijní připojištění	X		X		X		A	1.
Prohlubování kvalifikace	X		X		X		A	1.

Zdroj: Vlastní zpracování

**Pořadovým číslem 2.** je označena skupina benefitů s režimem zdanění (B). Jejich poskytování je pro poskytovatele ve srovnání s předchozí skupinou méně výhodné. Tato skupina benefitů je u zaměstnance předmětem daně. U zaměstnavatele vznikají dodatečné náklady z odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Náklady spojené s poskytnutím těchto benefitů jsou daňově uznatelné (odčitatelné od základu daně) a přinášejí úsporu na dani.

Tabulka 38: Benefity s pořadovým číslem 2.

Zaměstnanecké benefity	Příjem zaměstnance		Odvod SP a ZP		Náklad zaměstnavatele		Varianta zdanění	Pořadí výhodnosti
	Osvobozeno od daně	Předmětem daně	Nepodléhá	Podléhá	Daňově uznatelný	Daňově neuznatelný		
Vozidlo k soukromým účelům		X		X	X		B	2.
Dovolená navíc		X			X		B	2.
Zdravotní volno (sick days)		X			X		B	2.

Zdroj: Vlastní zpracování

**Pořadovým číslem 3.** je označena skupina benefitů s režimem zdanění (C). Jejich poskytování je pro zaměstnavatele ve srovnání s předchozími dvěma skupinami nejméně výhodné. Tato skupina benefitů je u zaměstnance osvobozena od daně. Na straně zaměstnavatele nevznikají dodatečné náklady z odvodů sociálního a zdravotního pojištění. ZDP považuje náklady spojené s poskytováním těchto benefitů za daňově neuznatelné (přičitatelné k základu daně). Působení daňového efektu přináší zaměstnavateli ztrátu na dani. Tato skutečnost má za následek, že výdaje spojené s poskytnutím těchto benefitů jsou po přičtení ztráty na dani vyšší než u předchozích dvou skupin benefitů.

Tabulka 39: Benefity s pořadovým číslem 3.

Zaměstnanecké benefity	Příjem zaměstnance		Odvod SP a ZP		Náklad zaměstnavatele		Varianta zdanění	Pořadí výhodnosti
	Osvobozeno od daně	Předmětem daně	Nepodléhá	Podléhá	Daňově uznatelný	Daňově neuznatelný		
Občerstvení	X		X			X	C	3.
Flexibilní benefity	X		X			X	C	3.

Zdroj: Vlastní zpracování

V souvislosti s analýzou vlivu daní na celkové výdaje zaměstnavatele je třeba uvážit také **dopady do cash flow** podniku. Náklady na poskytované benefity vznikají v průběžné během celého účetního období a jsou i průběžně doprovázeny pohybem peněžních prostředků (výdejem peněz z banky nebo pokladny). Benefity, které podléhají zdanění ze superhrubé mzdy zaměstnance, navyšují hrubou mzdu zaměstnance v měsíci, v němž jsou poskytnuty a současně vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Mzdy i pojistné je hrazeno bezprostředně následující měsíc. Realizace daňové úspory nebo ztráty se uskuteční nejdříve po skončení účetního období, a to až při vlastním placení daně z příjmu za předpokladu, že společnost nevykazuje daňovou ztrátu. Účetní závěrka společnosti IT Trade, spol. s r.o. podléhá povinnému auditu. Platba daně z příjmu probíhá až k 30. 6. následujícího roku.

Při řešení dopadu do cash flow je třeba brát v úvahu také členění benefitů z **hlediska charakteru výdajů** – finanční a nefinanční.

Finanční benefity jsou doprovázeny na straně zaměstnavatele výdejem finančních prostředků. Patří sem „stravenky, penzijní připojištění, prohlubování kvalifikace, občerstvení, dovolená navíc, zdravotní volno, flexibilní benefity“.

Nefinanční benefity nejsou doprovázeny na straně zaměstnavatele výdejem finančních prostředků. Do této kategorie patří benefit „vozidlo k soukromým účelům“. ZDP v ustanovení § 6 odst. 6 považuje bezplatné poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům za příjem zaměstnance a současně určuje způsob ocenění tohoto příjmu. Tento specifický režim zdanění benefitu způsobuje, že nepeněžní příjem na straně zaměstnance není na straně zaměstnavatele doprovázen adekvátním výdejem, jako je tomu u ostatních benefitů. Výdejem peněz na straně zaměstnavatele je sociální a zdravotní pojištění, které odvádí zaměstnavatel z tohoto nepeněžního příjmu.

# Závěr

Motivem pro výběr bakalářské práce s názvem „Daňové řešení a ekonomické dopady poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti IT Trade, spol. s r.o.“ byl zájem o tuto oblast. Poskytování zaměstnaneckých benefitů či výhod, představuje v dnešní době významný trend v oblasti odměňování za pracovní úsilí zaměstnanců. Portfolio zaměstnaneckých benefitů je velmi široké. Může zahrnovat širokou paletu požitků ve formě zboží, služeb nebo péči o zaměstnance. Na rozdíl od mzdy nebo platu nejsou většinou poskytovány zaměstnancům v přímém vztahu k pracovním výkonům. Zaměstnavatel při jejich poskytování přihlíží například k délce zaměstnání, k zásluhám nebo pracovnímu zařazení zaměstnance. Benefity jsou poskytovány na podkladě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele. Kromě zvýšení motivace zaměstnanců je častým důvodem poskytování zaměstnaneckých benefitů i jejich daňová výhodnost.

Jak už sám název bakalářské práce napovídá, věnovala jsem hlavní pozornost zkoumání daňového řešení benefitů a s tím souvisejících ekonomických dopadů. Podnik sleduje celkové výdaje na poskytované benefity. K jejich stanovení musí vzít v úvahu daňové aspekty, což obnáší správné stanovení daňového režimu na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Situace v tomto ohledu není vůbec jednoduchá, neboť ZDP nepřistupuje ke všem benefitům stejně. V rámci stanovení **daňového režimu z pohledu zaměstnavatele** jde především o to určit, zda náklad související s poskytnutím benefitů je nebo není nákladem daňově uznatelným. V rámci stanovení **daňového režimu z pohledu zaměstnance** jde především o to určit, zda poskytnuté plnění podléhá či nepodléhá dani z příjmu ze závislé činnosti. Každou korunu benefitu, která podléhá této dani, přičte zaměstnavatel k hrubé mzdě zaměstnance. Takto navýšená hrubá mzda je zatížena určitým procentem odvodů pojistného, a to jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. Platba pojistného a zálohy na daň z příjmu, které je povinen platit zaměstnanec snižuje čistý příjem zaměstnance. Pojistné, které je povinen platit zaměstnavatel snižuje zisk společnosti.

Při zkoumání ekonomických dopadů jsem zaměřila svou pozornost na rozbor vlivu daní na výdaje spojené s poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Pracovala jsem se skutečností, že daňově uznatelné náklady snižují základ daně (popř. prohlubují ztrátu), ze kterého se platí daň z příjmu právnických osob. Zaměstnavatel tak odvede státu méně na dani z příjmu, čímž mu vznikne **úspora na dani**. Naopak daňově neuznatelné náklady zvyšují základ daně (popř. snižují daňovou ztrátu), ze kterého se platí daň z příjmu právnických osob. Zaměstnavatel odvede státu více na dani z příjmu, čímž mu vznikne **ztráta na dani**. Tyto dva efekty se označují jako tzv. **daňový efekt**. Podnik může aktivním využíváním tohoto efektu ovlivňovat hospodaření společnosti. Jak, to bylo předmětem dalšího zkoumání. Předtím, než jsem přistoupila k analýze vlivu daní na výdaje spojené s poskytováním zaměstnaneckých benefitů, jsem rozdělila benefity podle varianty daňového řešení

do čtyř skupin (A, B, C, D). Za účelem rozpoznání účinků daňového efektu na jednotlivé varianty zdanění benefitů (A, B, C, D) jsem si vytvořila matematický model, který simuloval výpočet výdajů pro jednotlivé varianty zdanění benefitů. Každá varianta daňového řešení byla v modelu zastoupena vlastním algoritmem výpočtu celkových výdajů. Tento postup mi pomohl vypočítat celkové výdaje pro každou ze čtyř variant zdanění benefitů. Dle mého očekávání byly tyto výdaje rozdílné. Čím nižší byla hodnota výdajů, tím jsem považovala variantu zdanění za výhodnější pro zaměstnavatele. Pořadí výhodnosti benefitů z hlediska výdajů ukazuje následující tabulka. Pro zaměstnavatele jsou nejvýhodnější benefity s variantou zdanění (A). Nejméně výhodné jsou benefity s variantou zdanění (D).

Tabulka 40: Pořadí výhodnosti benefitů z hlediska výdajů při sazbě daně z příjmu 19%

Varianta zdanění	Popis varianty zdanění benefitu	Pořadí výhodnosti benefitu z hlediska výdajů
A	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	1.
B	U zaměstnance podléhá zdanění. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	2.
C	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.	3.
D	U zaměstnance podléhá zdanění. U zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.	4.

Zdroj: Vlastní zpracování

V dalším kroku této analýzy jsem obrátila svou pozornost k sazbě daně z příjmu právnických osob. V matematickém modelu jsem použila aktuálně platnou sazbu daně z příjmu ve výši 19 %. Tato sazba daně z příjmu platí od roku 2010. Podíváme-li se na její vývoj v čase, pozorujeme klesající trend.

Tabulka 41: Vývoj sazby daně z příjmu PO od roku 1999 až do roku 2017

Rok	1999	2000–2013	2004	2005	2006–2007	2008	2009	2010-2016
Sazba daně	35 %	31 %	28 %	26 %	24 %	21 %	20 %	19 %

Zdroj: ZDP (vlastní zpracování)

To mě přimělo prozkoumat účinky daňového efektu v závislosti na velikosti sazby daně z příjmu právnických osob. Za tímto účelem jsem sestrojila graf (viz příloha č.1.), který zobrazuje účinky daňového efektu na jednotlivé varianty zdanění v závislosti na velikosti sazby daně z příjmu právnických osob. Úplný popis grafu je uveden v předchozí kapitole. Na závěr bych přeci jenom shrnula nejdůležitější zjištění. S rostoucí sazbou daně příjmu právnických osob se zvyšuje úspora na dani u daňově uznatelných nákladů (přímký A, B) a s klesající sazbou daně tato úspora klesá. S rostoucí sazbou daně z příjmu právnických osob se zvyšuje ztráta na dani u daňově neuznatelných nákladů (přímký C, D) a s klesající sazbou daně tato ztráta klesá. Důležitým místem v grafu je průsečík přímek zobrazující účinky daňového efektu na variantu zdanění (B) a (C). Tomuto průsečíku odpovídá sazba daně 14,52 %. Výdaje na

poskytnuté benefity s variantou zdanění (B) a (C) jsou při této sazbě daně z příjmu stejně výhodné pro zaměstnavatele.

Tabulka 42: Pořadí výhodnosti benefitů z hlediska výdajů (sazba daně 14,52 %)

Varianta zdanění	Popis varianty zdanění benefitu	Pořadí výhodnosti benefitu z hlediska výdajů
A	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	1.
B	U zaměstnance podléhá zdanění. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	2. (stejně výhodné jako C)
C	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.	2. (stejně výhodné jako B)
D	U zaměstnance podléhá zdanění. U zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.	3.

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud by sazba daně z příjmu dále klesala (pod 14,52 %), změnilo by se pořadí výhodnosti benefitů. Benefity s variantou zdanění (C) by byly pro zaměstnavatele výhodnější než benefity s režimem zdanění (B).

Tabulka 43: Pořadí výhodnosti benefitů z hlediska výdajů (sazbě daně nižší než 14,52 %)

Varianta zdanění	Popis varianty zdanění benefitu	Pořadí výhodnosti benefitu z hlediska výdajů
A	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	1.
B	U zaměstnance podléhá zdanění. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	3.
C	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.	2.
D	U zaměstnance podléhá zdanění. U zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.	4.

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky, k nimž jsem dospěla v matematickém modelu, jsem poté aplikovala na benefity poskytované společnosti IT Trade, spol. s r.o. Benefity jsem roztřídila podle varianty zdanění (A, B, C). Benefity s variantou zdanění (D) společnost neposkytuje. Jejich daňový režim je nejméně výhodný. Každému benefitu jsem poté přiřadila pořadové číslo, které symbolizovalo výhodnost benefitů z hlediska celkových výdajů. Pořadí uvedené v tabulce platí pro sazbu daně z příjmu 19 %.



Tabulka 44: Zaměstnanecké benefity seřazené dle výhodnosti (sazba daně z příjmu 19 %)

Zaměstnanecké benefity	Varianta zdanění	Popis varianty zdanění benefitů	Pořadí výhodnosti
Stravenky	A	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	1.
Penzijní připojištění			
Prohlubování kvalifikace			
Vozidlo k soukromým účelům	B	U zaměstnance podléhá zdanění. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	2.
Dovolená navíc			
Zdravotní volno (sick days)			
Občerstvení	C	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.	3.
Flexibilní benefity			

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud by sazba daně z příjmu klesla pod hodnotu 14,52 %, pořadí výhodnosti benefitů by se změnilo následujícím způsobem.

Tabulka 45: Zaměstnanecké benefity seřazené dle výhodnosti (sazba daně nižší než 14,52 %)

Zaměstnanecké benefity	Varianta zdanění	Popis varianty zdanění benefitu	Pořadí výhodnosti
Stravenky	A	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	1.
Penzijní připojištění			
Prohlubování kvalifikace			
Vozidlo k soukromým účelům	B	U zaměstnance podléhá zdanění. U zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.	3.
Dovolená navíc			
Zdravotní volno (sick days)			
Občerstvení	C	U zaměstnance osvobozený příjem. U zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad.	2.
Flexibilní benefity			

Zdroj: Vlastní zpracování

Na úplný závěr mohu říci, že k vybranému námětu jsem přistupovala s maximální odpovědností, vážností a vědomím, že se jedná o poměrně komplikovanou záležitost. Vnímala jsem tuto práci jako příležitost seznámit se s problematikou nabízející možnosti aktivního využití působení daňových zákonů v hospodaření společnosti, a uvědomit si tak i důsledky na finanční řízení a rozhodování podniku. Z mého pohledu považuji tuto práci za ukončenou a cíl práce za splněný.

# Seznam použité literatury

- [1] ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada, 2007. s. 789. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BLÁHA, Jiří, Aleš MATEICIUS a Zdeňka KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy: zkvalitňování zaměstnanecké struktury firmy, řízení výkonu a odměňování, vzdělávání a rozvoj, utváření firemní kultury*. 1. vydání. Brno: Computers Press, 2005. s. 284. ISBN 80-251-0374-9.
- [3] JANOUŠKOVÁ, Jana a KOLIBOVÁ, Hana. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: GRADA, 2005. s.116. ISBN 80-247-1364-0.
- [4] LOŠŤÁK, Milan, Petr PELECH a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2017*. Olomouc: ANAG, 2017. s. 367. ISBN 978-80-7554-064-5.
- [5] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Druhé, aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2008. s.156. ISBN 978-80-7357-368-3.
- [6] MAREK, Petr. *Studijní průvodce financemi podniku*. 1.vyd. Praha: Ekopress, 2006. s. 617. ISBN 80-86119-37-8.
- [7] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: LEGES, 2011. s. 240. ISBN 978-80-8721-66-0.
- [8] SEDLÁKOVÁ, Eva. *Daňové a nedaňové výdaje*. Český Těšín: Poradce, 2016. ISBN 978-80-7365-372-9.
- [9] SYNEK, Miloslav. *Podniková ekonomika*. 3. přepracované a doplněné vydání. Praha: C.H. Beck, 2002. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9736-7.

## Články a příspěvky:

- [10] MACHÁČEK, Ivan. *Manažerské vozidlo roku 2013 a 2014*. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále. 2013, č. 9, s. 80. EAN 130100810.
- [11] MACHÁČEK, Ivan. *Daňové řešení odborného vzdělávání zaměstnance*. Daně, účetnictví, vzory a případy. 2016, č. 5, s. 83. ISSN 1213-9270.
- [12] MACHÁČEK, Ivan. *Penzijní a životní pojištění zaměstnance*. Daně, účetnictví, vzory a případy. 2016, č. 5, s. 87. ISSN 1213-9270.

## Legislativa:

- [13] Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění.
- [14] Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona, o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

- [15] Vyhláška c. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.
- [16] Zákon c. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- [17] Zákon c. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [18] Zákon c. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- [19] Zákon c. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

### **Internetové zdroje**

- [20] CFO WORLD. *Kariera. Firemní benefity: prioritou je dnes zdraví, jazyky a svobodná volba* [online]. 2016 [cit. 2016-12-27]. Dostupné z: <http://cfoworld.cz/kariera/firemnic-benefity-prioritou-je-dnes-zdravi-jazyky-a-svobodna-volba-4043>
- [21] Český statistický úřad. *Počet zaměstnanců a průměrné hrubé mzdy 2012-2016*. In: CZSO [online]. 2016 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&filtr=G~F\\_M~F\\_Z~F\\_R~F\\_P~\\_\\_S~\\_\\_U~301\\_\\_null\\_\\_&katalog=30852](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~__S~__U~301__null__&katalog=30852)
- [22] HRDÝ, Milan. *Vliv daní na finanční řízení a rozhodování podniku*. In: VSE [online]. 2013 [cit. 2017-01-22]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/cfuc/124>
- [23] MAZARS. Média a publikace. In: *Co dělat, aby benefity nebyly jen nákladovou položkou* [online]. 2011 [cit. 2016-12-27]. Dostupné z: <http://www.mazars.cz/Domovska-stranka/Media-a-publikace/Mazars-v-mediich/Rok-2011/Co-delat-aby-benefity-nebyly-jen-nakladovou>
- [24] PENZIJNÍ SPOLEČNOST ČESKÉ POJIŠŤOVNY. *III. Pilíř-doplňkové penzijní spoření*. In: Pfcpcz [online]. 2016 [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: <https://www.pfcpcz/penzijni-pripojistenio-produktu.html>
- [25] TREZZIOVÁ, Dana. *Odměna za práci versus jiná odměna (benefit)*. In: Účetní-portál [online]. 2014. [cit. 2016-27-12]. Dostupné z: <http://http://www.ucetni-portal.cz/danove-osetzeni-naturalni-mzdy-prispevek-je-uzavren-s-castecnym-rozporem-532-v.html>

# Seznam tabulek, grafů a zkratk

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Výše státní podpory a daňového zvýhodnění od 1. 1. 2017 (1. část).....	20
Tabulka 2: Výše státní podpory a daňového zvýhodnění od 1. 1. 2017 (2. část).....	20
Tabulka 3: Přehled daňového řešení odborného rozvoje zaměstnance .....	31
Tabulka 4: Přehled daňového řešení rekvalifikace zaměstnance.....	31
Tabulka 5: Propočet čistého měsíčního příjmu zaměstnance a nákladů zaměstnavatele.....	43
Tabulka 6: Propočet čistého příjmu zaměstnanců a mzdových nákladů zaměstnavatele.....	44
Tabulka 7: Porovnání výhodnosti benefitu oproti poskytnutí odměny – řešení u zaměstnance.....	45
Tabulka 8: Porovnání výhodnosti benefitu oproti poskytnutí odměny – řešení u zaměstnavatele.....	45
Tabulka 9: Přehled poskytnutých příspěvků na penzijní připojištění a doplňkové pojištění.....	46
Tabulka 10: Porovnání výhodnosti benefitu oproti poskytnutí odměny – řešení u zaměstnance.....	46
Tabulka 11: Porovnání výhodnosti benefitu oproti poskytnutí odměny – řešení u zaměstnavatele.....	47
Tabulka 12: Příspěvek zaměstnavatele na stravenky a úhrady zaměstnanců .....	48
Tabulka 13: Náklady na odborný rozvoj zaměstnanců.....	49
Tabulka 14: Náklady na poskytnuté nápoje a občerstvení na pracovišti .....	49
Tabulka 15: Vstupní údaje pro výpočet náhrady mzdy zaměstnance a nákladů zaměstnavatele.....	50
Tabulka 16: Náhrada mzdy a náklady zaměstnavatele – 5 dní nad rámec ZP.....	51
Tabulka 17: Náhrada mzdy a náklady zaměstnavatele – 3 dny zdravotního volna .....	51
Tabulka 18: Flexibilní benefity – roční příspěvky v závislosti na počtu odpracovaných let.....	52
Tabulka 19: Členění benefitů z hlediska povahy příjmů.....	53
Tabulka 20: Členění benefitů z hlediska daňového režimu na straně zaměstnance....	54
Tabulka 21: Vývoj mzdových nákladů v letech 2012 až 2016.....	55
Tabulka 22: Vývoj průměrné hrubé mzdy v letech 2012 až 2016 .....	56

Tabulka 23: Tempo růstu průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2012 až 2016.....	57
Tabulka 24: Vývoj nákladů na poskytnuté benefity v letech 2012 až 2016.....	58
Tabulka 25: Struktura nákladů na benefity v letech 2012 až 2016.....	59
Tabulka 26: Náklady na zaměstnance v letech 2012 až 2016.....	59
Tabulka 27: Podíl nákladů na benefity na nákladech na zaměstnance v letech 2012 až 2016 .....	60
Tabulka 28: Průměrné roční náklady na 1 zaměstnance v letech 2012 až 2016.....	60
Tabulka 29: Tempo růstu průměrných nákladů na 1 zaměstnance v letech 2012 až 2016 .....	61
Tabulka 30: Přehled poskytnutých benefitů a celkové náklady .....	62
Tabulka 31: Výdaje zaměstnavatele na benefity po započtení úspory a ztráty na dani .....	63
Tabulka 32: Úspora mzdových nákladů u benefitů nepodléhajících odvodům na SP a ZP .....	64
Tabulka 33: Matematický model – výpočet výdajů spojených s poskytnutím benefitů .....	65
Tabulka 34: Účinky daňového efektu na jednotlivé varianty zdanění.....	66
Tabulka 35: Účinky daňového efektu na varianty zdanění (B) a (C) při sazbě daně 14,52%.....	68
Tabulka 36: Rozdělení benefitů podle účinku zdanění.....	69
Tabulka 37: Benefity s pořadovým číslem 1.....	69
Tabulka 38: Benefity s pořadovým číslem 2.....	70
Tabulka 39: Benefity s pořadovým číslem 3.....	70
Tabulka 40: Pořadí výhodnosti benefitů z hlediska výdajů při sazbě daně z příjmu 19% .....	73
Tabulka 41: Vývoj sazby daně z příjmu PO od roku 1999 až do roku 2017 .....	73
Tabulka 42: Pořadí výhodnosti benefitů z hlediska výdajů (sazba daně 14,52 %).....	74
Tabulka 43: Pořadí výhodnosti benefitů z hlediska výdajů (sazbě daně nižší než 14,52 %) %).....	74
Tabulka 44: Zaměstnanecké benefity seřazené dle výhodnosti (sazba daně z příjmu 19 %) 19 %) .....	75
Tabulka 45: Zaměstnanecké benefity seřazené dle výhodnosti (sazba daně nižší než 14,52 %) 14,52 %) .....	75

## Seznam grafů

Graf 1: Vývoj mzdových nákladů v letech 2012 až 2016.....	55
Graf 2: Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy v letech 2012 až 2016 .....	56
Graf 3: Tempo růstu průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2012 až 2016.....	57
Graf 4: Vývoj nákladů na poskytnuté benefity v letech 2012 až 2016.....	58
Graf 5: Vývoj nákladů na zaměstnance v letech 2012 až 2016 .....	60
Graf 6: Tempo růstu průměrných nákladů v letech 2012 až 2016 .....	61

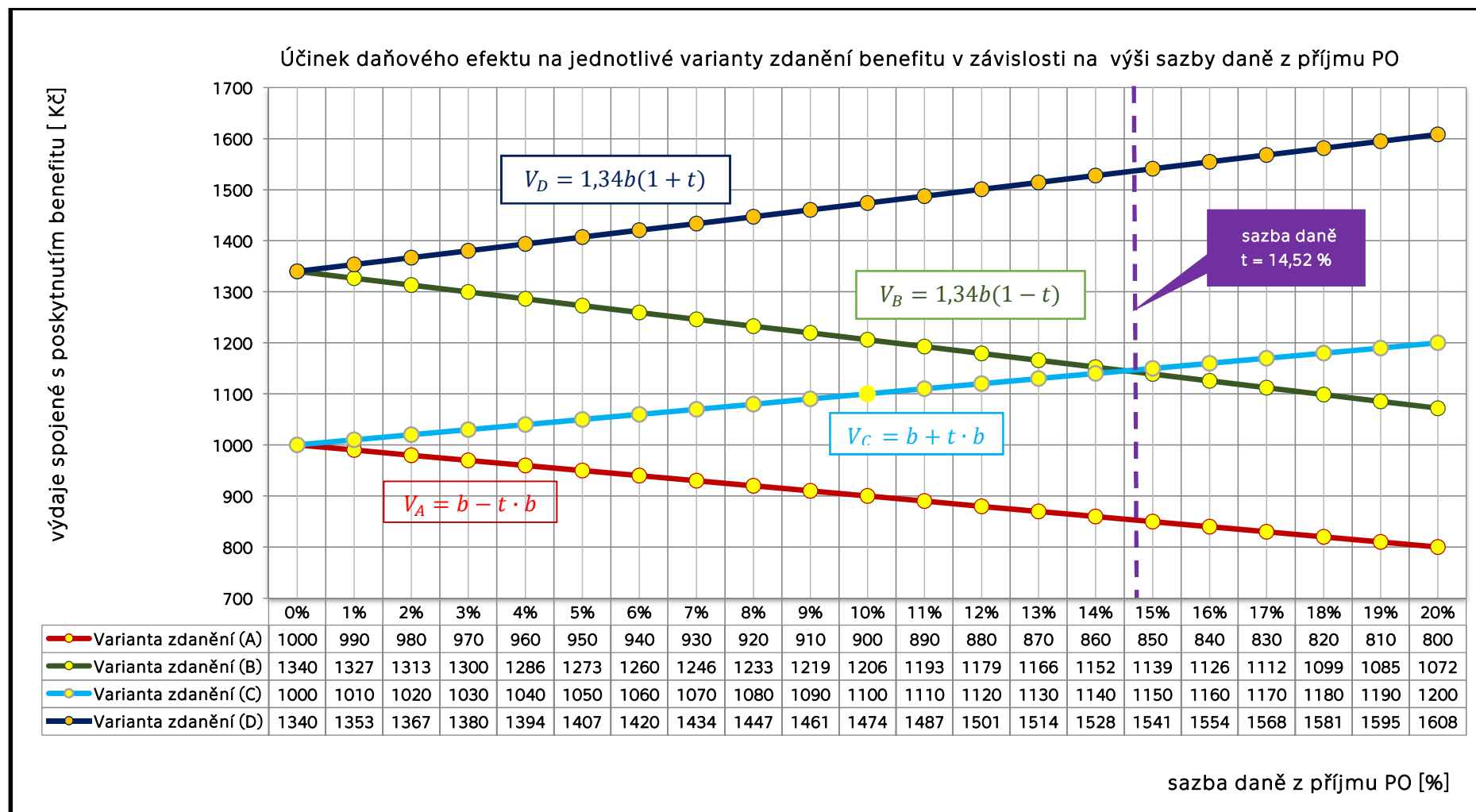
## Seznam zkratk

DU	daňová úspora
DZ	daňová ztráta
DzP	daň z příjmu
HP	Hewlett Packard
PSZD	položka snižující základ daně z příjmu
PZZD	položka zvyšující základ daně z příjmu
PO	právnícká osoba
SDzP	sazba daně z příjmu
VC	vstupní cena
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## Seznam příloh

Příloha 1: Účinek daňového efektu na jednotlivé varianty zdanění v závislosti na výši sazby daně z příjmu PO.....	81
---	----

Příloha 1: Účinek daňového efektu na jednotlivé varianty zdanění v závislosti na výši sazby daně z příjmu PO



# Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Nela Veselá

V Praze dne: 10. 04. 2017

Podpis:

<b>Jméno</b>	<b>Oddělení/ Pracoviště</b>	<b>Datum</b>	<b>Podpis</b>