

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza zaměstnaneckých benefitů v podnikatelském sektoru
Analysis of Employee Benefits in Business Sector

Student: Justine Claudia Dobnerová
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2019

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání bakalářské práce

Student: **Justine Claudia Dobnerová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: **Analýza zaměstnaneckých benefitů v podnikatelském sektoru**
Analysis of Employee Benefits in Business Sector
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Zaměstnanecké benefity a jejich význam
 3. Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých výhod
 4. Praktická aplikace a zhodnocení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2018*. 26. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 392 s. ISBN 978-80-7554-114-7.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 10.05.2019

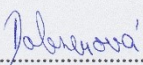
Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, kromě příloh č. 1 a 2, vypracovala samostatně a uvedla všechny zdroje, které jsem k vypracování bakalářské práce použila“.

V Ostravě dne 10. 5. 2019


.....

Justine Claudia Dobnerová

Obsah

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Úvod | 5 |
| 2 | Zaměstnanecké benefity a jejich význam | 6 |
| 2.1 | Význam zaměstnaneckých benefitů | 6 |
| 2.2 | Členění zaměstnaneckých benefitů | 7 |
| 2.3 | Flexibilní (cafeteria) systém odměňování a jeho výhody | 10 |
| 3 | Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých výhod..... | 12 |
| 3.1 | Zaměstnanecké benefity z hlediska ZDP na straně zaměstnance | 12 |
| 3.1.1 | Vybrané zaměstnanecké výhody osvobozené od daně z příjmů u zaměstnance | 13 |
| 3.2 | Zaměstnanecké benefity z hlediska ZDP na straně zaměstnavatele | 15 |
| 3.2.1 | Vybrané zaměstnanecké výhody jako daňově uznatelné výdaje u zaměstnavatele | 16 |
| 3.3 | Příspěvky na stravování a poskytování stravenek zaměstnancům | 18 |
| 3.4 | Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance..... | 22 |
| 3.5 | Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnance | 24 |
| 3.6 | Bezplatné poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům | 27 |
| 3.7 | Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci | 31 |
| 3.8 | Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání | 34 |
| 4 | Praktická aplikace a zhodnocení..... | 36 |
| 4.1 | Praktická aplikace při poskytování stravenek zaměstnancům | 36 |
| 4.2 | Praktická aplikace u příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance | 39 |
| 4.3 | Praktická aplikace při bezplatném poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci pro služební a soukromé účely..... | 41 |
| 5 | Závěr | 46 |

| | |
|---|-----------|
| Seznam použité literatury | 47 |
| Seznam zkratek | 49 |
| Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce | |
| Seznam příloh | |
| Přílohy | |

1 Úvod

Bakalářská práce se věnuje analýze problematiky zaměstnaneckých výhod, kterým je v poslední době přikládán stále větší důraz, jelikož mohou výrazně ovlivnit pracovní výkony zaměstnanců. Patří mezi jedny ze základních motivačních prvků. Při jejich vhodném sestavení a řízení se stávají mocným nástrojem v oblasti řízení lidských zdrojů. Zaručují firmám stabilitu, konkurenceschopnost a efektivní využití dostupné pracovní síly.

Cílem bakalářské práce je přiblížit a vymezit nejčastěji využívané zaměstnanecké benefity, a to zejména z účetního a daňového hlediska. Dále je práce věnována analýze a komparaci vybraných zaměstnaneckých výhod při jejich praktické aplikaci.

První kapitola se zabývá významem zaměstnaneckých benefitů a jejich členěním. Konec kapitoly je věnován flexibilnímu způsobu odměňování zaměstnanců, který v posledních letech představuje jedno z nejvíce využívaných členění.

Daňové a účetní aspekty zaměstnaneckých výhod jsou analyzovány v kapitole druhé. Tato kapitola patří mezi nejobsáhlejší, jelikož poukazuje na možné nesrovnalosti v této oblasti. V souvislosti se zaměstnaneckými benefity je nezbytné vycházet z daňových zákonů, jejichž znalost se stává klíčovou pro posouzení výhodnosti dané zaměstnanecké výhody na obou stranách – zaměstnance i zaměstnavatele. Důraz je kladen i na možné komplikace při daňovém a účetním řešení vybraných zaměstnaneckých výhod.

Ve třetí kapitole je znázorněná praktická aplikace a její řešení u tří vybraných zaměstnaneckých benefitů – poskytování stravenek, příspěvků na penzijní připojištění a bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci ke služebním i soukromým účelům. Tyto benefity reprezentují jedny z nejčastěji využívaných zaměstnaneckých výhod. Jednotlivé praktické příklady zaznamenávají jejich účetní i daňové řešení na straně zaměstnance či zaměstnavatele.

Pro zpracování bakalářské práce byly použity metody deskripce, analýzy a komparace.

Bakalářská práce je zpracována k právnímu stavu k 1. 1. 2019

2 Zaměstnanecké benefity a jejich význam

Zaměstnanecké benefity jsou určitou formou odměňování zaměstnanců nad rámec mzdy, která byla sjednána se zaměstnavatelem. Mohou mít podobu peněžních nebo nepeněžních plnění. Slouží primárně k motivaci a spokojenosti zaměstnanců s jejich pracovními podmínkami. Plní také významnou funkci při rozhodování o výběru nové práce nebo její změně. Správně zvolený systém zaměstnaneckých benefitů a odměňování zaměstnanců zvyšuje firmám konkurenceschopnost na trhu a stabilizuje počet kvalifikovaných pracovníků. (Macháček, 2017)

Každý zaměstnanec má jiné priority a požadavky, proto je nutné vždy důkladně promyslet, které zaměstnanecké výhody budou ve společnosti poskytovány. V opačném případě dochází k narůstající nespokojenosti pracovníků, což může být jedním z důvodů ukončení pracovního poměru. V dnešní době již není kladen tak velký důraz na peněžní odměny a zaměstnanci se začínají přiklánět spíše k benefitům, které využijí nejen oni sami, ale také jejich rodinní příslušníci.

2.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době velmi důležitým nástrojem v pracovněprávní oblasti. Většinou se pod tímto pojmem vybaví např. stravenky, placená dovolená nad rámec čtyř týdnů, 13. nebo 14. plat a různé další pravidelné bonusy. Patří zde i občerstvení a poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, dále také služební telefon, počítač nebo auto, různé příspěvky, ať už na penzijní či životní pojištění, případně příspěvky na mimopracovní aktivity.

Firmy ale v poslední době kladou mnohem větší důraz na výhody, které by zaměstnancům pomohly s posílením rovnováhy mezi jejich pracovním, osobním, soukromým a rodinným životem. Řeč je zde zejména o častější nabídce benefitů podporujících zdraví a zdravý životní styl zaměstnanců, jelikož si firmy moc dobře uvědomují, že aktivní relaxace a péče o zdraví zaměstnanců je přínosná nejen pro samotné pracovníky, ale taky pro firmy. Spokojený zaměstnanec, který dbá na správnou životosprávu, je často méně nemocný a jeho výkonnost tak mnohonásobně roste.

Mezi další zaměstnanecké benefity se řadí také např. nadstandardní délka dovolené, vyšší výše odstupného při rozvázání pracovního poměru danou zaměstnavatelem, umožnění práce z domova nebo možnost napracovat si hodiny v práci.

Stále častěji jsou poskytovány různé příspěvky na odborný rozvoj zaměstnance, zvýhodněné zápujčky zaměstnancům a dary k životním či jiným výročím.

Velmi rozšířeným a využívaným benefitem je i prodej výrobků nebo služeb firmy za sníženou cenu. Tento benefit je zaměstnanci hojně využíván a patří mezi nejvíce žádané výhody. Do této kategorie velmi žádaných benefitů můžeme bezesporu zahrnout také příspěvky na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání.

Nutno podotknout, že velice důležitými benefity jsou ty, které dokážou pomoci zaměstnanci v případě nečekané těžké životní události. Řeč je o podpoře při neštěstí v rodině, živelné pohromě, dlouhodobé a velmi vážné nemoci či nepříznivé finanční a sociální situaci.

Ženy stále více oceňují benefity a výhody týkající se příspěvku na hlídání dětí, zřizování firemních školek a nadstandardní lékařské péče pro celou rodinu. Vyhledávaná je i možnost pružné pracovní doby či práce z domova, která výrazně usnadňuje situaci ženám na mateřské dovolené. (Macháček, 2017)

2.2 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody je možné členit dle jejich charakteru na peněžní odměny a nepeněžní odměny.

- U peněžních odměn je důležité si uvědomit, že je třeba odměňovat nejen samotnou hodnotu práce, kterou zaměstnanci vykonávají, ale taky její přínos. Tento způsob odměňování výrazně ovlivňuje motivaci a angažovanost zaměstnanců. Pro mnohé jsou základní a nejžádanější formou odměny. Patří zde např. 13. či 14. plat, odměny za zásluhy a další peněžní bonusy;
- Nepeněžní odměny jsou nedílnou součástí zaměstnaneckých benefitů a je důležité pečlivě zvolit, které z těchto odměn budou nejlépe uspokojovat rozdílné potřeby zaměstnanců týkající se uznání, úspěchu, osobního růstu a pracovního prostředí. Na rozdíl od peněžních odměn mohou nepeněžní odměny působit pozitivně nejen na motivaci zaměstnanců, ale také na zlepšování kvality jejich pracovního, soukromého a rodinného života, což je velmi důležité pro udržení potřebné rovnováhy. (Armstrong, 2015)

Z hlediska způsobů poskytování zaměstnaneckých výhod je dle Macháčka, 2017 možné benefity členit na ty, které jsou poskytovány fixním nebo flexibilním způsobem. Zatímco u první možnosti stanoví zaměstnavatel základní benefity určené pro všechny

zaměstnance v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, u flexibilního způsobu je stanoven balíček zaměstnaneckých benefitů a stanoví se roční limit bodů pro každého zaměstnance.

- Fixní způsob je určitou obdobou poukázkového systému. Benefity jsou jasně dané a je na každém pracovníkovi, jestli je využije, či nikoliv. Zahrnujeme zde zejména stravenky, mobilní telefony a manažerská vozidla. Obsahují rovněž příspěvky na zdravotní péči, různé kulturní a sportovní akce nebo vzdělání nebo poskytnutí občerstvení a nealkoholických nápojů na pracovišti. Výjimkou nejsou ani příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění, případně taky možnost nákupu výrobků, služeb za cenu nižší, než je cena tržní;
- Flexibilní způsob může být výhodný zejména pro dlouhodobé pracovníky, kteří mají přidělený vyšší počet bodů, díky čemuž mohou čerpat více výhod ze stanoveného balíčku. Zaměstnanci si v tomto případě zvolí pouze ty benefity, které jim nejvíce vyhovují, a tak mají možnost si svůj bodový limit pohodlně rozvrhnou dle vlastních preferencí.

Další možností je členění dle okruhu osob, kterým jsou benefity poskytovány, tedy buď všem zaměstnancům firmy nebo jen určité skupině pracovníků.

- Mezi nejčastější benefity poskytované všem zaměstnancům patří bezesporu příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění. Zaměstnanci ocení rovněž různé formy příspěvků na rekreaci, sportovní či kulturní akce, nejen pro ně, ale taky pro celou jejich rodinu. Řadí se zde i různé výhody spojené se zdravím zaměstnance, tedy nejen hrazení zdravotních prohlídek, nákup vitamínových prostředků, ale taky úhrada rehabilitačních a posilovacích služeb. Velmi častým benefitem je taky již zmiňovaný prodej výrobků firmy za nižší ceny;
- Nejznámějším benefitem poskytovaným pouze určité skupině zaměstnanců je možnost používání služebního auta, telefonu nebo počítače. Mezi další časté benefity se zde řadí i bezplatné přechodné ubytování při služební cestě nebo nákup zaměstnaneckých akcií.

Některé benefity mohou být poskytovány zaměstnancům individuálně. Jedná se hlavně o podporu při neštěstí v rodině, např. při živelné pohromě, dlouhodobé nemoci či nepříznivé sociální či finanční situaci zaměstnance. (Macháček, 2017)

Zaměstnanecké výhody je možné členit také z hlediska rozdělení dle systému odměňování za zásluhy. Jedná se o odměňování pracovníků podle výkonu, schopnosti, přínosu nebo dovedností.

- Z výše zmíněného rozdělení je nejvíce rozšířené a využívané odměňování dle výkonu. Jak vyplývá z názvu, odměna závisí na hodnocení pracovního výkonu. Většinou se při odměňování zvyšuje základní peněžní odměny, proto je tento systém je vhodný zejména pro zaměstnance, které v první řadě motivují peníze. Dále může být vhodný také pro společnosti s kulturou zaměřenou na výkon. Používá se jen v případě možnosti měřit daný výkon objektivně. Mezi výhody odměňování dle výkonu patří větší motivace, která zde ale není jednoznačná, dále také spojení odměn s cíli a uspokojování potřeby být odměňován za dosažené úspěchy. Zároveň dáváme pracovníkům najevo, že je výkon důležitý a bude náležitě odměněn. Na druhé straně je nevýhodou bezesporu obtížné řízení tohoto systému a samotné posouzení výkonu, které může být velmi subjektivní. Navíc systém odměňování dle výkonu klade větší důraz na kvantitu, před kvalitou, což může negativně ovlivnit výkony zaměstnanců;
- Dalším typem je odměňování podle schopností, které vyhovuje zejména společnostem, kde může být nevhodné či obtížné měřit výstupy a také organizacím vnímajícím schopnosti jako klíčový faktor. Podmínkou je dobře zavedená soustava schopností. Výhodou je motivace a podněcování zaměstnanců z titulu potřeby dosáhnout vyšších úrovní schopností. Nevýhodou je jako u předchozího systému obtížné posuzování samotných schopností a s tím spojené nebezpečí odměňování schopností, které nebudou efektivně využívány;
- Odměňování dle přínosu využijí hlavně organizace, pro které je důležité jak množství vykonané práce, tak i její kvalita. U zaměstnanců se tedy odměňuje nejen jejich výkon, ale i to, jakým způsobem pracují, což je pro mnohé výrazně motivující. Problém může nastat, jako u předchozích dvou systémů, při snaze o úspěšné řízení tohoto systému a objektivní posouzení samotného výkonu;
- Posledním typem je odměňování podle dovedností, které využijí pouze výrobní a maloobchodní organizace s menším počtem zaměstnanců, jelikož zvýšení odměny závisí na osvojování si určitých dovedností. Rizikem je v tomto případě bezpochyby nevyužívání osvojené dovednosti daným zaměstnancem. (Armstrong, Taylor, 2013)

2.3 Flexibilní (cafeteria) systém odměňování a jeho výhody

Flexibilní systém odměňování, nebo taky i cafeteria či bodovací systém, je jedním z nejvíce využívaných systémů odměňování dnešní doby. Základním principem je rozdělení určitého počtu bodů mezi zaměstnance na základě dílčích faktorů jako jsou např. odpovědnost, znalost, dovednost nebo rozsah rozhodování. Každý z těchto faktorů je důležitou a nedílnou součástí všech prací a na jejich základě je možné hodnotit její obtížnost.

Kromě tohoto základního rozdělení dílčích faktorů je navíc každý z nich rozdělen do určité hierarchie úrovní, ve většině případů pěti nebo šesti. Podrobnější rozdělení je důležité z důvodu rozhodování o tom, do jaké míry se určitý faktor týká práce, která je hodnocena. Každému z faktorů je přidělen maximální počet bodů, který se může lišit dle toho, jak důležitý je právě pro danou společnost. Nejvíce významným faktorům se poté přiděluje vyšší maximální počet bodů. Celkový počet bodů je přidělen jednotlivým faktorům právě tak, aby vznikla určitá číselná stupnice.

Bodový systém odměňování tedy představuje takzvaný „faktorový plán“, případně „faktorové schéma“, které zahrnuje tři části – definování faktorů, vymezení úrovní faktorů a určení systému bodování, čímž je myšleno přiřazení celkového počtu bodů každému faktoru a jejich rozdělení mezi jednotlivé úrovně faktoru. Dále se hodnocené práci přidělí odpovídající počet bodů tím, že se porovnává její důležitost a náročnost s každým z faktorů, a hledá se nejlepší shoda. Následně se body přidělené za jednotlivé faktory sečtou a tím získáme celkový počet bodů hodnocené práce, což vyjadřuje její relativní hodnotu. Celý tento postup se opakuje u všech prací v organizaci, aby je bylo možné uspořádat a zařadit do konkrétních stupňů a určit strukturu peněžních odměn, které vycházejí z jejich hodnoty. Na závěr se každému zaměstnanci vykonávajícímu danou práci přidělí maximální počet bodů, který mohou v rámci zaměstnaneckých výhod využít. Poté si pracovníci svůj bodový rozpočet rozdělí dle svých požadavků a preferencí. (Armstrong, Taylor, 2013)

Přínos tohoto systému vidím hlavně v nutnosti jeho podrobného zpracování, díky čemuž mohou zaměstnanci čerpat své výhody spravedlivě, dle skutečné náročnosti jejich práce. Důkladná analýza všech faktorů zaručuje spolehlivé určení relativní hodnoty dané práce, což je pro každou společnost výhodou, jelikož čím spokojenější budou zaměstnanci se svojí odměnou za práci, tím lepší bude jejich pracovní výkon. Navíc si

zaměstnanci mohou vybrat přesně ty zaměstnanecké benefity, které pro ně budou nejvíce přínosné a motivující – právě možnost volby je pro mnoho pracovníků v dnešní době velmi ceněnou výhodou.

3 Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých výhod

Na zaměstnanecké benefity je třeba při daňovém řešení pohlížet ze dvou pohledů – zaměstnance i zaměstnavatele. Cílem je najít optimální řešení pro obě strany, tedy vybrat takové benefity, které budou na straně zaměstnance osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň nebudou zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Současně je důležité, aby tyto benefity byly daňově účinným výdajem (nákladem) pro zaměstnavatele. Ne u všech zaměstnaneckých benefitů je ale možné tohoto optimálního řešení dosáhnout, v první řadě je tedy důležité se vždy dohodnout se zaměstnanci a zhodnotit, zda daný benefit bude výhodné poskytovat.

Účetní řešení zaměstnaneckých benefitů bude záviset na tom, zda daná výhoda pro zaměstnavatele představuje daňově uznatelný či daňově neuznatelný náklad. U většiny zaměstnaneckých benefitů se tedy bude účtovat na účtech 527 (Zákonné sociální náklady) nebo 528 (Ostatní sociální náklady), kdy v se případě účtu 527 jedná o daňově uznatelný náklad a v případě účtu 528 o daňově neuznatelný náklad. Dále mohou být použity, v závislosti na konkrétní zaměstnanecké výhodě, také další daňově uznatelné nákladové účty, např. účet 518 (doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání). V případě poskytnutí motorového vozidla zaměstnancům pro služební i soukromé účely zaměstnavatel využívá rovněž další daňově účinné účty, které souvisí s údržbou a vlastnictvím vozidla. Jedná se zejména o účty 511 (Opravy a udržování), 551 (Odpisy) a 531 (Daň silniční).

Při účetní charakteristice vybraných zaměstnaneckých benefitů byla použita příloha č. 1, která zobrazuje účtový rozvrh pro rok 2019.

3.1 Zaměstnanecké benefity z hlediska ZDP na straně zaměstnance

Při posuzování zaměstnaneckých benefitů z daňového hlediska na straně zaměstnance je vždy nutné nejdříve prozkoumat, zda se jedná o příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, či nikoliv. V případě příjmů, které jsou předmětem daně, musíme navíc rozlišovat, jestliže daný příjem podléhá daní z příjmů ze závislé činnosti, nebo je od této daně osvobozen dle § 6 odst. 9 ZDP.

Dále je ještě nutno zkontrolovat, zda zaměstnanecký benefit osvobozený dle § 6 odst. 9 ZDP splňuje podmínky uvedené v některých ustanoveních uvedených v tomto

odstavci. Jedná se o podmínku poskytování zaměstnaneckých benefitů z fondu kulturních a sociálních potřeb. V případě, že zaměstnavatel tento fond netvoří, tak ze sociálního fondu, ze zisku (příjmů) po jeho zdanění, nebo výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

V případě, že zaměstnanecká výhoda poskytnutá zaměstnanci není osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti na základě ustanovení vyplývajících ze ZDP, bude benefit zdaněn u zaměstnance z tzv. superhrubé mzdy, které součástí je rovněž povinné pojistné hrazené zaměstnavatelem. (Macháček, 2017)

3.1.1 Vybrané zaměstnanecké výhody osvobozené od daně z příjmů u zaměstnance

Do nepeněžních plnění zaměstnavatele osvobozených od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 ZDP patří např.:

- *„nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost. Toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům“* (§ 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),
- *„hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmů) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti“* (§ 6 odst. 9 písm. c) ZDP),
- *„nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb ze sociálního fondu, ze zisku (příjmů) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě:*
 - *pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na*

lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období,

- *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,*
- *příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50% plochy.“ (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP),*
- *„zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek“ (§ 6 odst. 9 písm. e) ZDP),*
- *„hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžních darů poskytovaných za obdobných podmínek sociálních 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“ (§ 6 odst. 9 písm. g) ZDP),*
- *„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 3500 Kč měsíčně“ (§ 6 odst. 9 písm. i) 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, za předpokladu, že tyto příjmy jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu za obdobných podmínek z zaměstnavatelů, na které se předpis o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje, nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů“ (§ 6 odst. 9 písm. o) ZDP),*
- *„platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako:*

- *příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnavatele u penzijní společnosti,*
- *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 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, nebo*
- *příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, 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, 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.“ (§ 6 odst. 9 písm. p) ZDP).*

3.2 Zaměstnanecké benefity z hlediska ZDP na straně zaměstnavatele

Hlavním ustanovením pro zaměstnavatele je § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, ve kterém je psáno, že *„daňově uznatelnými výdaji (náklady) jsou pro zaměstnavatele výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak“.*

Tento odstavec může zaměstnavatel využít dle Macháčka, 2017 hned v několika situacích, např.:

- na příspěvek zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní pojištění a dále na soukromé životní pojištění, kde jsou všechny tyto příspěvky pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem) a to bez

ohledu na jejich výši, pokud tato skutečnost vyplývá z kolektivní, pracovní či jiné smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele. Zároveň na daňovou uznatelnost nemá vliv, zda jsou příspěvky na straně zaměstnance osvobozené od daně z příjmů, nebo podléhají zdanění ze superhrubé mzdy,

- na výdaje spojené s dopravou zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání poskytované formou nepeněžního nebo peněžního plnění zaměstnanci, a to opět za splnění podmínky, že je tento benefit uveden v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě nebo vnitřním předpisu,
- na poskytnutí příspěvku na přechodné ubytování zaměstnancům, pokud bude tato skutečnost uvedena v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě nebo vnitřním předpisu.

3.2.1 Vybrané zaměstnanecké výhody jako daňově uznatelné výdaje u zaměstnavatele

Výše zmíněné ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP však nelze využít, pokud ZDP nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak.

Jedním z příkladů je § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP, kde je uvedeno, že „*za daňově uznatelný výdaj (náklad) se považují výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele*“. Toto platí jak pro peněžní, tak pro nepeněžní plnění. Zároveň se ale v § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP dočteme, že „*daňově uznatelnými výdaji (náklady) nemůžou být nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě 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*“.

Další omezení najdeme v případě poskytnutí příspěvku na stravování zaměstnance. Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP jsou „*daňově uznatelným výdajem (nákladem) příspěvky 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) 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 alespoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za*

zaměstnanec, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnanec, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu“.

Zvýšenou pozornost je třeba věnovat taky např. výši poskytnutých cestovních náhrad. Dle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP jsou daňově uznatelné náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním právním předpisem, což znamená, že pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelným výdajem výdaje spojené s pracovní cestou zaměstnanec v té výši, v jaké ji zaměstnanci vyplatí.

V dnešní době je rovněž velmi častým benefitem motivační příspěvek na vzdělávání budoucího zaměstnanec. Je třeba si ale uvědomit, že dle § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP je daňovým výdajem *„motivační příspěvek poskytnutý na základě smluvního vztahu žákovi nebo studentovi připravujícímu se pro poplatníka na výkon profese, a to do výše 5000 Kč měsíčně, v případě studenta vysoké školy do výše 10 000; motivačním příspěvkem se pro účely tohoto zákona rozumí stipendium, příspěvek na stravování, ubytování, vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních související s budoucím výkonem profese, jízdné v prostředcích hromadné dopravy do místa vzdělávání a na pořízení ochranných prostředků a pomůcek poskytovaných nad rámec zvláštních právních předpisů“.*

V případě § 25 odst. 1 písm. h) ZDP nelze uznat pro daňové účely *„příspěvky na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50% plochy“.* Zaměstnavatel ale může v případě peněžního plnění využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, pokud tuto skutečnost uvede v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvě.

Dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP jsou daňově neuznatelným výdajem (nákladem) také *„výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dar“.* To tedy znamená, že poskytnutí občerstvení zaměstnancům jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelné. Stejná situace nastává i v případě § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP, kdy pro daňové účely nelze uznat ani hodnotu nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti. Pokud by se

ale jednalo o peněžní plnění zaměstnavatele, může opět využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Dalším bezesporu hojně využívaným zaměstnaneckým benefitem je bezplatné poskytnutí služebního vozidla pro služební a soukromé účely. V souladu s § 24 odst. 2 ZDP jsou „*odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, náklady na garážování vozidla apod. pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem v plné výši*“. Jedinou položkou, kterou zaměstnavatel nemůže daňově uznat, jsou náklady na pohonné hmoty, které si pro soukromé účely hradí zaměstnanec. I zde je ale možné použít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, ale jen v případě, že zaměstnavatel pohonné hmoty pro soukromé účely hradit nebude a zaměstnavatel by tuto skutečnost uvedl v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě nebo ve vnitřním předpisu jako zaměstnanecký benefit – v tomto případě by se u zaměstnavatele jednalo o daňový náklad.

U prodeje zboží, výrobků a poskytování služeb za sníženou cenu zaměstnancům jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem výrobní náklady na zhotovení výrobků prodaných za sníženou cenu zaměstnancům, náklady spojené s poskytnutím služeb zaměstnancům i nákupní ceny zboží poskytnutého za nižší ceny zaměstnancům. (Macháček, 2017)

3.3 Příspěvky na stravování a poskytování stravenek zaměstnancům

Mezi jedny z nejvíce využívaných zaměstnaneckých benefitů dnešní doby patří bezpochyby příspěvky na stravování. Nejčastější formou těchto příspěvků jsou stravenky od zaměstnavatele, přičemž tato forma není nijak zákonem omezená. Je výlučně na zaměstnavateli, v jaké nominální hodnotě bude stravenky poskytovat a za jakou nominální hodnotu bude prodávána zaměstnancům. Jednou z možností je i bezplatné poskytování stravenek. Hlavní výhodou stravenek je jejich využití – nejen pro nákup hlavního jídla, ale častěji pro placení nákupů v prodejnách potravin a supermarketech.

Pro zaměstnance jsou z daňového hlediska příspěvky na stravování nepeněžním příjmem, který je ale od daně osvobozen dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z těchto příspěvků neodvádí. Dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozená „*hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování*“.

zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů“. Z toho vyplývá, že pro zaměstnance nemá vliv výše poskytnutého příspěvku zaměstnavatele, a to ani v případě, že je stravování poskytováno bezplatně. U stravenek je tedy pro zaměstnance v obou těchto případech od daně osvobozená celá nominální hodnota stravenky. Jiná situace nastává v případě peněžního příspěvku zaměstnavatele, který pro zaměstnance představuje peněžní příjem podléhající zdanění, a tak jej musí zaměstnanec v daném měsíci zdanit ze superhrubé mzdy. Zároveň by tento příjem vstupoval by do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

U zaměstnavatele představují příspěvky na stravování zaměstnanců dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP za určitých podmínek daňově uznatelné výdaje (náklady). Je třeba rozlišovat, zda je stravování zajišťované ve vlastním zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů. U první z těchto možností se výdaji (náklady) rozumějí podle znění bodu 16 pokynu GFR č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP *„výdaje spojené s provozem kuchyně s jídelnou, popř. kantýny, a to i tehdy, je-li příprava a výdej jídel zabezpečována jiným subjektem formou služby v tomto vlastním zařízení“.*

Je možné si tedy při provozu vlastního zařízení daňově uznat např. spotřebu energie, údržbu a opravu zařízení, odpisy dlouhodobého hmotného či nehmotného majetku, nákup drobného hmotného majetku, mzdy včetně pojistného hrazeného zaměstnavatelem za sebe sama na sociální a zdravotní pojištění pracovníků zabezpečujících stravování a taky vytištění a prodej stravenek. Zároveň ZDP nestanoví u tohoto druhu poskytování stravování zaměstnancům žádná daňová omezení výdajů, proto mezi daňově uznatelné výdaje (náklady) patří rovněž zajišťování stravy bývalým zaměstnancům či poskytování stravování zaměstnancům ve vlastním stravovacím zařízení i po dobu jejich dovolené nebo pracovní neschopnosti. Co ale mezi daňově uznatelné výdaje (náklady) zaměstnavatel zahrnovat nemůže, jsou výdaje (náklady) vynaložené zaměstnavatelem na spotřebované potraviny. Tyto výdaje mohou být zaměstnavateli hrazeny zaměstnancem, zčásti nebo úplně z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku zaměstnavatele po jeho zdanění. V případě, že by chtěl zaměstnavatel uhradit tyto výdaje (náklady) zcela nebo zčásti prostřednictvím svých výdajů (nákladů), jednalo by se o daňově neúčinné náklady připočitatelné k základu daně z příjmů zaměstnavatele a zároveň by příjmy (výnosy) z tržeb od zaměstnanců a důchodců do výše výdajů (nákladů) na spotřebované potraviny patřily mezi příjmy (výnosy) nepodléhající dani z příjmů. Pokud by nastala situace, kdy by tyto

tržby byly vyšší, než výdaje (náklady) vynaložené zaměstnavatelem za spotřebu potravin, musel by zdanit jejich rozdíl daní z příjmů. (Macháček, 2017)

Zcela stejně se postupuje v případě poskytování stravování zaměstnancům prostřednictvím zařízení poskytujících služby veřejného stravování. V bodě 17 pokynu GFŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP je uvedeno, že *„pokud je v zařízení poskytujícím služby veřejného stravování (např. restaurace, hotel) zabezpečováno stravování pro vlastní zaměstnance provozovatele tohoto zařízení a důchodce, kteří byli u poplatníka provozujícího toto zařízení v pracovně právním vztahu při odchodu do důchodu, uznávají se výdaje obdobně jako ve vlastním stravovacím zařízení“*.

Naopak jiná situace nastává při zajišťování stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektu. Dle bodu 18 pokynu GFŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP se *„za stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona považuje stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním zařízení pronajatém na základě nájemní smlouvy. Přitom lze za daňový výdaj považovat příspěvek na jedno jídlo za jednu směnu. Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona lze použít i v případě stravování zajišťovaného prostřednictvím elektronických karet při dodržení všech zákonem stanovených podmínek. Při zajištění stravování prostřednictvím stravenek nebo elektronických karet se cenou jídla rozumí hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího nákupu. Pro posouzení doby trvání pracovní směny je rozhodná délka pracovní směny stanovená zaměstnavatelem konkrétnímu zaměstnanci v souladu se zákoníkem práce“*.

Jedná se tedy především o stravování zaměstnanců zajištěné u jiného provozovatele, dovážení stravy jiným provozovatelem a jeho výdej v zařízení zaměstnavatele a zabezpečení stravy v restauračním zařízení. Výše zmíněný pokyn platí i v případě stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě stravenek poskytnutých zaměstnavatelem a taktéž při stravování zaměstnanců v cizím zařízení, které zaměstnavatel pronajímá za základě smlouvy o pronájmu.

Pro zaměstnavatele se tedy poskytování stravenek považuje za zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů, přičemž je třeba se řídit dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP který vymezuje, že *„daňově uznatelným výdajem (nákladem) jsou příspěvky 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) 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 alespoň 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 zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu“.

V souvislosti se stravováním je nutno zmínit § 2 a § 3 vyhlášky č. 333/2018 Sb. o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

V § 2 je vymezeno, že „za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 163 odst. 1 zákoníku práce nejméně ve výši a) 82 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, b) 124 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, c) 195 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin“.

V § 3 je určeno, že „za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 176 odst. 1 zákoníku práce ve výši a) 82 Kč až 97 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, b) 124 Kč až 150 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, c) 195 Kč až 233 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin“.

Daňově účinný příspěvek na stravování u zaměstnavatele, který je podnikatelem, nesmí v roce 2019 přesáhnout 70 % z 97 Kč, tedy částku 67,90 Kč, a to ani v případě, že zaměstnavatel stanovil stravné v částce vyšší, než 97 Kč.

Jestliže se zaměstnanec do práce nějaký den nedostaví, nebo bude v práci kratší dobu, než 3 hodiny, ať už se jedná o jakýkoliv důvod jeho absence (dovolená, pracovní neschopnost apod.), nemá nárok na daňově uznatelný příspěvek zaměstnavatele na stravování. V případě poskytnutí daňově účinných příspěvků na stravování zaměstnancům pracujícím na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, je vždy nutno na dohodu uvést i ujednání o stanovené pracovní době. Jedině tak bude možné prokázat přítomnost zaměstnance v práci trvající delší dobu, než 3 hodiny. Pokud pracovní doba nebude v dohodách sjednána, není možné takto pracujícím zaměstnancům poskytnout daňově uznatelný příspěvek na stravování. (Macháček, 2017)

Z účetního hlediska patří stravenky mezi ceniny, proto pro účtování používáme účet 213 (Ceniny), který je aktivním účtem. Na stranu MD tedy účtujeme nákup stravenek, na stranu D poté jejich výdej. Při účtování nesmíme zapomínat, že dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem) „*příspěvky 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) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin*“. Proto při následném výdeji stravenek používáme nákladový účet 527 (Zákonné sociální náklady) pro daňově uznatelné a 528 (Ostatní sociální náklady) pro daňově neuznatelné náklady zaměstnavatele.

V tabulce 3.1. je zobrazeno možné účtování nákupu a následného výdeje stravenek:

Tab. 3.1. Možné účtování stravenek

| Účetní případ: | Kč | MD | D |
|--|-----------|-----------|----------|
| 1. VBÚ – Nákup stravenek do provozovny (20x 100 Kč) | 2 000,- | 213 | 221 |
| 2. Výdej stravenek zaměstnancům ve jmenovité hodnotě: | | | |
| a) Část hrazená zaměstnanci hotově dle PPD | 500,- | 211 | 213 |
| b) Část hrazená zaměstnavatelem v souladu se ZDP | 1 100,- | 527 | 213 |
| c) Část hrazená organizací nad rámec zákona o ZDP | 400,- | 528 | 213 |

Zdroj: vlastní zpracování

3.4 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance

Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance patří bezpochyby mezi jedny z nejvíce využívaných zaměstnaneckých benefitů.

Příspěvek na penzijní připojištění a na doplňkové penzijní spoření je placený penzijní společnosti zaměstnance, zatímco pojistné na soukromé životní pojištění jeho pojišťovně. Pro zaměstnance jsou tyto příspěvky od zaměstnavatele od daně z příjmů osvobozeny dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP do částky 50 000 Kč ročně. Tato částka nahradila původních 30 000 Kč ročně počátkem roku 2017. V případě, že má zaměstnanec více zaměstnavatelů, kteří mu jsou ochotní přispívat na stáří, se tento limit počítá u každého

ze zaměstnavatelů samostatně. U placení penzijního připojištění zaměstnance se státním příspěvkem je důležité, aby penzijní společnost zaměstnance byla o příspěvcích ze strany zaměstnavatele informovaná a zároveň musí zaměstnavatel tyto příspěvky zasílat na účet penzijní společnosti, u které má zaměstnanec uzavřenou platnou smlouvu podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, nebo podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. (Pelech, 2019)

Pro osvobození příspěvků na penzijní připojištění nebo na doplňkové penzijní spoření musí navíc zaměstnanec splnit několik podmínek. Dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je od daně z příjmů osvobozen *„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 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“*.

Podmínky pro daňové osvobození při placení pojistného za soukromé životní pojištění zaměstnance je vymezeno rovněž v § 6 odst. 9 písm. p) ZDP – ten určuje, že je od daně z příjmů osvobozen *„příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, 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, 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“*.

Příspěvky na soukromé životní pojištění zaměstnance tedy zahrnují tři druhy pojištění, a to pro případ dožití určitého věku, pro případ smrti nebo dožití určitého věku a na důchodové pojištění.

Z účetního hlediska se u příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance na straně zaměstnavatele jedná o daňově uznatelný náklad až do výše 50 000 Kč ročně. Při

zúčtování se zaměstnanci tedy na straně MD používáme účet 527 (Zákonné sociální náklady). Na straně D nám vznikne závazek na účtu 379 (Jiné dluhy), který následně uhradíme z bankovního účtu (účet 221) nebo pokladny (účet 211). V souvislosti s tímto benefitem je vhodné zmínit i následný výpočet základu daně u zaměstnance, který má možnost si při splnění určitých podmínek tyto příspěvky od základu daně odečíst, až do výše 24 000 Kč ročně.

V tabulce 3.2. je zobrazen příklad možného měsíčního zúčtování se zaměstnancem s příspěvkem na penzijní připojištění:

Tab. 3.2. Možné měsíční zúčtování se zaměstnancem s příspěvkem na penzijní připojištění

| Účetní případ: | Kč | MD | D |
|---|----------|-----|-----|
| 1. Hrubá mzda | 10 000,- | 521 | 331 |
| 2. Srážka ze mzdy zaměstnance na SP a ZP | 1 100,- | 331 | 336 |
| 3. SP a ZP, které za zaměstnance platí zaměstnavatel | 3 850,- | 524 | 336 |
| 4. Srážka ze mzdy zaměstnance – záloha na daň z příjmů | 1 500,- | 331 | 342 |
| 5. Předpis pojistného za zaměstnance (1/12 z 24 000,-) | 2 000,- | 527 | 333 |
| 6. VBÚ – Úhrada předpisu pojistného za zaměstnance | 2 000,- | 333 | 221 |

Zdroj: vlastní zpracování

3.5 Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnance

Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnance jsou v dnešní době stále častějším a využívanějším benefitem. V případě této zaměstnanecké výhody je důležité rozlišovat, zda se jedná o peněžní či nepeněžní plnění ze strany zaměstnavatele.

Nepeněžní plnění na straně zaměstnance vymezuje § 6 odst. 9 písm. a) ZDP, kde je uvedeno, že od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozeno „*nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost. Toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům*“.

Osvobození od daně z příjmů tedy platí jak pro prohlubování kvalifikace, tak i pro případné zvyšování kvalifikace. V této souvislosti je ale nutno dodržet dvě podmínky – musí se jednat o nepeněžní plnění zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel platí danou částku přímo příslušné instituci za zaměstnance a zároveň musí plnění souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud budou obě tyto podmínky splněny, tak se částky, které jsou od daně z příjmů osvobozeny, nebudou zahrnovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Dále je nutno zmínit také § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, dle kterého jsou od daně z příjmů osvobozena „*nepeněžní plnění poskytovaná 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 pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení*“.

Od daně z příjmů je osvobozeno také použití vzdělávacích zařízení a nepeněžní příspěvky na různé formy vzdělání zaměstnanců i jejich rodinných příslušníků. Pokud je tedy příspěvek nepeněžního charakteru, ale nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, může zaměstnavatel použít právě § 6 odst. 9 písm. d) ZDP – musí ale toto plnění hradit z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů). (Krbečková, Plesníková, 2018)

V případě poskytnutí peněžního plnění zaměstnavatele na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace, ať už souvisí nebo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, je příspěvek pro zaměstnance vždy zdanitelným příjmem. Je třeba ho tedy zdanit ze superhrubé mzdy v měsíci, kdy bylo dané plnění zaměstnanci poskytnuto. Tento peněžní příjem se zahrnuje i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Stejná situace nastává i při poskytnutí příspěvku zaměstnavatele na dopravu do vzdělávacího zařízení, pokud se nejedná o pracovní cestu v rámci výkonu práce. (Macháček, 2017)

Daňové řešení příspěvků na odborný rozvoj zaměstnance u zaměstnavatele vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP, kde je uvedeno, že „*za daňově uznatelný výdaj (náklad) se považují výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle*

jiného právního předpisu a rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele“.

Za daňově uznatelné výdaje (náklady) se dá tedy považovat peněžní i nepeněžní výdaje zaměstnavatele na prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, případně i na jejich rekvalifikaci, za podmínky, že souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Lze zde zahrnout rovněž náhradu mzdy, která je poskytována zaměstnanci za dobu pracovního volna k účasti na zvyšování kvalifikace v souladu se ZP.

Veškeré daňové výdaje (náklady) související s tímto plněním jsou specifikovány v pokynu GFŘ č. D-22 v bodech 13 a 15 k § 24 odst. 2 ZDP následovně:

- *„Vzdělávacími zařízeními podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3. zákona se rozumějí pouze zařízení sloužící ke vzdělávání vlastních pracovníků. Daňovými výdaji jsou výdaje související s provozem těchto vzdělávacích zařízení, pokud tato zařízení slouží pouze ke vzdělávání vlastních pracovníků. Jsou-li tato zařízení využívána také ke vzdělávání jiných osob nebo k jiným účelům, lze do daňových výdajů zahrnout pouze část provozních výdajů souvisejících se vzděláváním vlastních pracovníků, stanovenou podle vhodného kritéria (např. lůžkodny, doba trvání jednotlivých činností). Pro část výdajů vynaložených na vzdělávání jiných osob nebo na jiné účely platí § 25 odst. 1 písm. k) zákona a daňové výdaje se uznávají pouze do výše dosažených příjmů. Je-li při školeních zajištěno stravování (oběd nebo občerstvení), je jeho cena bez ohledu na formu uvedenou na pozvánce podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3. zákona výdajem zaměstnavatele, který vyslal zaměstnance na školení související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance“.*

Dále důležitý také § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP, kde je dodáno, že *„daňově uznatelnými výdaji (náklady) nemůžou být nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě 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“.*

To znamená, že v případě poskytnutí nepeněžního plnění na vzdělávání zaměstnance, které nebude souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele, se bude jednat o daňově neuznatelný výdaj (náklad), a to ani kdyby se k úhradě zavázal v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

V případě peněžního plnění je však daňové řešení u zaměstnavatele jiné, než tomu bylo u zaměstnance. Zatímco veškerá peněžní plnění na vzdělávání jsou u zaměstnanců zdanitelným příjmem, ať už souvisí nebo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, zaměstnavatel smí v případě peněžního plnění (taky toho, které nesouvisí s předmětem jeho činnosti) využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Tímto se peněžní příspěvek na vzdělávání zaměstnance stane pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem) - pokud je tato skutečnost sjednána v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní či jiné smlouvě se zaměstnancem.

Účtování tohoto benefitu jakožto nepeněžního plnění vůči zaměstnanci představuje pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad (pokud souvisí s předmětem jeho činnosti), proto veškerá školení, kurzy, semináře atd. účtujeme na MD jako zákonný sociální náklad (účet 527). Na straně dal nám vzniká ostatní dluh (325), který poté uhradíme z bankovního účtu (účet 221) nebo pokladny (účet 211).

V tabulce 3.3. je zobrazeno možné účtování jazykového kurzu pro zaměstnance:

Tab. 3.3. Možné účtování jazykového kurzu pro zaměstnance

| Účetní případ: | Kč | MD | D |
|----------------------------------|---------|-----|-----|
| 1. Jazykový kurz pro zaměstnance | 3 000,- | 527 | 325 |
| 2. VBÚ – Úhrada jazykového kurzu | 3 000,- | 325 | 221 |

Zdroj: vlastní zpracování

3.6 Bezplatné poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům

Bezplatné poskytnutí manažerského vozidla je dalším z velmi často využívaných zaměstnaneckých benefitů. Tento benefit se na rozdíl od ostatních poskytuje jen určité skupině zaměstnanců a tito pracovníci mohou vozidlo používat pro služební i soukromé účely.

Na straně zaměstnance tuto zaměstnaneckou výhodu vymezuje § 6 odst. 6 ZDP. Nejdříve je ale nutno prostudovat, které osoby mohou manažerské vozidlo využívat – musí se jednat o fyzické osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti podle § 6 ZDP a jsou považovány za zaměstnance dle § 6 odst. 2 ZDP.

Dle § 6 odst. 1 písm. a) až d) ZDP jsou za příjmy ze závislé činnosti považovány:

- „Plnění v podobě,

- *příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce,*
- *funkčního požitku.*
- *Příjmy za práci,*
 - *člena družstva,*
 - *společníka společnosti s ručením omezeným,*
 - *komanditisty komanditní společnosti.*
- *Odměny,*
 - *člena orgánu právnické osoby,*
 - *likvidátora.*
- *Příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c). bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává“.*

Samotné daňové řešení poskytnutí manažerského vozidla na straně zaměstnance řeší již zmíněný § 6 odst. 6 ZDP, ve kterém je uvedeno „*poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o vozidlo najaté nebo pořízené na finanční leasing, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnutá 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. Vstupní cenou vozidla se pro účely tohoto ustanovení rozumí vstupní cena uvedená v § 29 odst. 1 až 9“.

U zaměstnance se tedy jedná o nepeněžní příjem, který je počítán vždy ve stejné výši ze vstupní ceny, ať už se jedná o nové vozidlo, nebo zčásti či úplně odepisované vozidlo. Zároveň není důležité, jak moc zaměstnanec dané vozidlo používá – rozhodující je fakt, že je poskytnuté vozidlo využíváno pro soukromé účely, proto je nutné přičíst 1 % z pořizovací ceny vozidla k základu daně pro stanovení měsíční zálohy na daň, a to i v případě poskytnutí vozidla až poslední den v měsíci. Další důležitou skutečností je stanovení vstupní ceny vozidla při poskytnutí najatého vozidla na operativní či finanční leasing. V této situaci se vychází ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka (pronajímatele). Je tedy nutné si tuto informaci od leasingové společnosti zjistit a v případě daňové kontroly doložit správci daně příslušný doklad o vstupní ceně najatého vozidla. Po uplynutí sjednané doby a převedení vlastnického práva u finančního leasingu se vstupní cena vozidla nemění. Nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % tedy i nadále vychází ze vstupní ceny vozidla u pronajímatele. Pokud ve vstupní ceně není zahrnutá daň z přidané hodnoty, je nutné nepeněžitý příjem zaměstnance o tuto hodnotu zvýšit.

Při bezplatném poskytnutí více motorových vozidel zaměstnanci pro služební i soukromé účely je podstatné, zda jsou tyto vozidla poskytovány postupně za sebou, nebo všechny současně. V prvním případě se částka ve výši 1 % vypočítá z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla, zatímco u druhé možnosti zaměstnanec vychází z úhrnu vstupních cen všech poskytnutých motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Pokud zaměstnavatel poskytuje motorové vozidlo více zaměstnancům, je zdanitelným příjmem zaměstnance 1 % vstupní ceny vozidla měsíčně u každého ze zaměstnanců. Pro zaměstnance se tento nepeněžní příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Posledním důležitou skutečností, kterou je třeba zmínit při daňovém řešení tohoto zaměstnaneckého benefitu, je fakt, že náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí sám zaměstnanec a nejsou u zaměstnavatele daňově uznatelné. Pokud by však jejich úhradu zaměstnavatel považoval za poskytnutý benefit, muselo by dojít ke zdanění nepeněžního příjmu u zaměstnance ze superhrubé mzdy včetně jeho zahrnutí do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Daňovým řešením poskytnutí motorového vozidla na straně zaměstnavatele se zabývá bod 26 pokynu GFŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP, kde je uvedeno, 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 [§ 24 odst. 2 písm. z) zákona], se neuplatňuje režim poměrné výše výdajů, např. podle § 28 odst. 6 zákona, neboť tento režim není uplatňován ani pro poměrnou výši pořizovací ceny motorového vozidla zahrnované podle § 6 odst. 6 zákona do základu daně zaměstnance (společníka), která rovněž není závislá na skutečném fyzickém opotřebení, resp. na počtu ujetých kilometrů. Přitom výdaje za pohonné hmoty jsou daňovým výdajem pouze při použití vozidla pro služební účely*“.

Z výše uvedeného pokynu tedy vyplývá, že pro zaměstnavatele jsou veškeré náklady spojené s používáním motorového vozidla poskytnutého bezplatně zaměstnanci pro služební i soukromé účely, daňově uznatelným nákladem v plné výši. Může se jednat např. o odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, náklady na garážování vozidla apod. Zaměstnavatel tedy nemůže po zaměstnanci požadovat dílčí poměrnou úhradu za provedené opravy a údržbu vozidla, i když je poskytnuté vozidlo zaměstnancem využíváno také pro soukromé účely. Jak již bylo zmíněno v daňovém řešení tohoto benefitu na straně zaměstnance, náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí zaměstnanec a u zaměstnavatele se nejedná o daňově uznatelný náklad. Pokud by však zaměstnavatel považoval úhradu těchto spotřebovaných pohonných hmot pro soukromé účely za benefit vycházející ze znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, jednalo by se o daňový náklad – musela by ale být splněná podmínka sjednání tohoto benefitu v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu, nebo v pracovní či jiné smlouvě. (Macháček, 2017)

Z účetního pohledu jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem veškeré náklady spojené s používáním motorového vozidla poskytnutého bezplatně zaměstnanci pro služební i soukromé účely – to znamená, že veškeré opravy a údržbu účtujeme na daňově účinný účet 511 (Opravy a udržování), odpisy vozidla na účet 551 (Odpisy) a silniční daň na účet 531 (Daň silniční). Do daňově uznatelných nákladů ale nemůžeme zařadit náklady na pohonné hmoty, které musí uhradit zaměstnanec.

V tabulce 3.4. je zobrazeno možné účtování nákladů spojených s bezplatným poskytnutím motorového vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely:

Tab. 3.4. Možné účtování nákladů spojených s bezplatným poskytnutím motorového vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely.

| Účetní případ: | Kč | MD | D |
|---|---------|-----|-----|
| 1.VPD – oprava soukromého vozidla poskytnutého zaměstnanci | 3 000,- | 511 | 211 |
| 2. Odpisy vozidla poskytnutého zaměstnanci | 1 750,- | 551 | 82 |
| 3. Silniční daň | 1 000,- | 531 | 345 |
| 4. VPD – náklady na údržbu soukromého vozidla poskytnutého zaměstnanci | 2 000,- | 511 | 211 |

Zdroj: vlastní zpracování

3.7 Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci

Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci jsou v dnešní době důležitým a často využívaným zaměstnaneckým benefitem. Daňové řešení těchto příspěvků se liší dle toho, zda se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění.

U zaměstnance je od daně z příjmů osvobozeno dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP „*nepeněžní plnění poskytovaná 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:*

- *pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období,*
- *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,*
- *příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50% plochy.“.*

Dle výše zmíněného paragrafu jsou tedy pro zaměstnance od daně z příjmů osvobozeny pouze nepeněžní příspěvky ze strany zaměstnavatele. V praxi to znamená, že zaměstnavatel musí veškeré vstupenky, poukazy či permanentky týkající se kultury, sportu a rekreace nejdříve sám uhradit a až pak je předat zaměstnanci. Další podmínkou je uhrazení tohoto nepeněžního plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze

sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo jako nedaňový výdaj. Výše příspěvku na kulturu, sport a rekreaci není dle ZDP nijak omezená, je tedy jedno, zda bude zaměstnanci předána vstupenka za 100 Kč nebo za 5000 Kč – v obou těchto případech se bude jednat o plnění osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti, při splnění výše uvedených podmínek. Jediným limitovaným nepeněžním plněním v této oblasti je poskytnutí příspěvku na tuzemskou a zahraniční rekreaci a zájezd, kde je možné od daně z příjmů osvobodit částku pouze do 20 000 Kč. V souvislosti s tímto nepeněžním plněním je nutno zmínit také pokyn GFŘ č. D-22 k § 6 odst. 9 písm. d) a e) ZDP, kde je uvedeno, že „*plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. d) a e) zákona může zaměstnavatel pro daňové účely založit nejen na principu příbuzenského vztahu 11 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)*“. Zaměstnavatel tedy může toto plnění poskytovat nejen samotným zaměstnancům, ale i jejich rodinným příslušníkům. Možnými nepeněžními příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci mohou být např.:

- zakoupené vstupenky na kulturní pořady včetně vstupenek na různá vystoupení tuzemských a zahraničních kulturních osobností,
- zakoupené permanentky do sportovních zařízení, jako jsou bazény, fitness centra, aquaparky, masážní salony, provozovny bowlingu, tenisové haly, golf, posilovny atd.,
- zakoupené vstupenky nebo permanentky do divadla,
- zakoupené vstupenky na sportovní akce,
- úhrada tuzemské a zahraniční rekreace cestovní kanceláři,
- poskytnutí poukázek na nákup vitamínů, poskytnutí služby apod.

V případě peněžního plnění na straně zaměstnance se vždy jedná o příspěvky, které nejsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, proto je třeba je zahrnout do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální i zdravotní pojištění a zdanit je ze superhrubé mzdy. (Macháček, 2017)

Daňové řešení nepeněžních plnění na straně zaměstnavatele vymezuje § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, kde je uvedeno, že daňově neuznatelnými výdaji (náklady) jsou „*nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě:*

- *příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50% plochy,*
- *možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP“.*

Výjimkou výše uvedeného 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP jsou „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,*
- *pracovnílékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy a nehrazené zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy,*
- *provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikaci zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele“.*

Pro zaměstnavatele to tedy znamená, že pokud zaměstnanci poskytnou nepeněžní příspěvek např. na tuzemský nebo zahraniční zájezd, případně mu zakoupí vstupenku do divadla, na kulturní vystoupení nebo sportovní akci, bude tento nepeněžní příspěvek jeho nedaňovým výdajem (nákladem) a to bez ohledu na vynaloženou částku na toto nepeněžní plnění. Zaměstnavatel navíc nemůže využít ani § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, který vymezuje, že mezi daňově uznatelné výdaje (náklady) patří i „*práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak“*, jelikož proti tomuto obecnému ustanovení je § 25 odst. 1 písm. h) ZDP specifickým ustanovením.

Výše zmíněný § 25 odst. 1 písm. h) se vztahuje pouze na nepeněžní plnění, proto v případě příspěvků na kulturu, sport a rekreaci ve formě peněžního plnění může zaměstnavatel využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Pokud tedy splní všechny podmínky uvedené v tomto paragrafu, budou veškeré peněžní příspěvky na tuzemský nebo zahraniční zájezd, případně uhrazené vstupenky na kulturní či sportovní akce bez ohledu na jejich výši úhrady pro zaměstnavatele představovat daňově uznatelný výdaj (náklad).

V případě příspěvků na kulturu, sport a rekreaci tedy nelze dosáhnout plnění, které je na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň bude daňově uznatelným výdajem (nákladem) na straně zaměstnavatele. (Macháček, 2017)

Z účetního hlediska představují pro zaměstnavatele veškerá nepeněžního plnění při poskytnutí příspěvků na kulturu, sport a rekreaci daňově neuznatelný náklad, pro účtování tedy používáme na straně MD účet 528 (Ostatní sociální náklady). Na straně D použijeme při nákupu na fakturu účet 325 (Ostatní dluhy), případně benefit uhradíme ihned z bankovního účtu (účet 221) nebo pokladny (účet 211).

V tabulce 3.5. je zobrazeno možné účtování příspěvků na kulturu, sport a rekreaci zaměstnanci:

Tab. 3.5. Možné účtování příspěvků na kulturu, sport a rekreaci

| Účetní případ: | Kč | MD | D |
|---|---------|-----|-----|
| 1.VPD - Nákup vstupenek do divadla pro zaměstnance (10x 300,-) | 3 000,- | 528 | 211 |
| 2. Nákup roční permanentky do fitcentra pro zaměstnance na fakturu | 6 000,- | 528 | 325 |
| 3. VBÚ – Úhrada faktury | 6 000,- | 325 | 221 |

Zdroj: vlastní zpracování

3.8 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

U tohoto benefitu má zaměstnavatel možnost zajišťovat dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání buď bezplatně, formou nepeněžního plnění, nebo jim případně hradí dopravu veřejnými dopravními prostředky či vlastním osobním automobilem zaměstnance, formou peněžního plnění.

Zaměstnanec má daňové řešení dopravy do a ze zaměstnání vymezeno v § 6 odst. 9 písm. e) ZDP, kde je uvedeno, že od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou osvobozená „zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek“ – což znamená, že pro ostatní skupiny zaměstnanců nenalezneme v ZDP ustanovení o možném osvobození. Proto se dle Macháčka, 2017 bude na tyto zaměstnanecké výhody u zaměstnance plně vztahovat § 3 odst. 2 a odst. 3 ZDP, který uvádí, že příjmem se rozumí příjem peněžní i nepeněžní, přičemž nepeněžní příjem se pro účely daně z příjmů fyzických osob oceňuje podle zákona o oceňování majetku, a dále § 6 odst. 3 ZDP.

Pokud tedy bude zaměstnanci zaměstnavatel poskytovat dopravu do a ze zaměstnání bezplatně, bez požadavku jakékoliv úhrady za tuto službu, jedná se na straně zaměstnance o nepeněžní příjem ve výši ceny, kterou by jinak zaplatil za použití veřejné dopravy do a ze zaměstnání. V měsíci, kdy byla zaměstnavatelem poskytnutá zaměstnanci bezplatná doprava do a ze zaměstnání, bude tato obvyklá cena připočtená ke zdanitelné mzdě a současně se tento příjem stane součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Výpočet zálohy na daň z příjmů za závislé činnosti proběhne ze superhrubé mzdy. V případě, že by zaměstnavatel požadoval částečnou úhradu, bude o tuto úhradu zdanitelný příjem zaměstnance upraven a snížen.

Při úhradě výdajů spotřebovaných na pohonné hmoty v souvislosti s dopravou zaměstnance do a ze zaměstnání jeho soukromým motorovým vozidlem bude nutné předložit veškeré doklady o nákupu pohonných hmot a tento peněžní příjem zaměstnance bude předmětem zdanění, kdy proplacená částka bude u zaměstnance připočtena k jeho zdanitelné mzdě a tím se stane součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel může při daňovém řešení dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání plně využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, kde je uvedeno, že daňově uznatelnými výdaji jsou *„práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak“*, což znamená, že pokud zaměstnavatel uvede výdaje na poskytovanou nebo hrazenou dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání v jednom z výše zmíněných dokumentů, bude se na jeho straně jednat o daňově uznatelné výdaje (náklady). Platí to jak v případě úhrady dopravy zaměstnance do a ze zaměstnání jeho soukromým osobním či služebním motorovým vozidlem, tak i v případě proplácení jízdného zaměstnance při použití veřejného hromadného dopravního prostředku při cestě do a ze zaměstnání. Daňově uznatelným výdajem (nákladem) budou rovněž veškeré výdaje spojené se zajištěním dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání zaměstnavatelem při splnění podmínek uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. (Macháček, 2017)

Z účetního hlediska jsou příspěvky na dopravu zaměstnance do a ze zaměstnání pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Případné proplácení jízdného zaměstnanci tedy zaměstnavatel zaúčtuje na straně MD jako ostatní služby (účet 518) a na straně D použije účet 211 (Pokladna) nebo 221 (Peněžní prostředky na účtech).

4 Praktická aplikace a zhodnocení

Praktická aplikace zaměstnaneckých benefitů je v mnohých případech složitější, než se na první pohled zdá. V této kapitole bude popsán postup při aplikaci tří z nejčastějších zaměstnaneckých benefitů – poskytování stravenek zaměstnancům, příspěvek na penzijní připojištění zaměstnance a bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci pro služební a soukromé účely.

U těchto benefitů jsou důležité nejen daňové a účetní aspekty na straně zaměstnavatele, ale také jejich dopad na výpočet daně z příjmů za závislé činnosti u zaměstnance, jelikož hlavním cílem je najít optimální daňové řešení zaměstnaneckých benefitů pro obě strany – zaměstnavatele i zaměstnance. Jen tak bude možné dosáhnout skutečného cíle zaměstnaneckých výhod, kterým je v první řadě spokojenost zaměstnance a jeho motivace k odvádění co nejlepších a nejefektivnějších výkonů.

4.1 Praktická aplikace při poskytování stravenek zaměstnancům

Zaměstnavatel poskytuje v roce 2019 svým zaměstnancům stravenky.

- **Varianta A** – bezplatně poskytnuté stravenky v nominální hodnotě 60 Kč.

Na straně zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění, které je plně osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP.

Pro zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem 55 % z nominální hodnoty stravenky, což v tomto případě znamená 33 Kč (55 % z 60 Kč). Částku 33 Kč by zaměstnavatel zaúčtoval na vrub účtu 527, ve prospěch účtu 213. Zbývající hodnotu 27 Kč musí zahrnout do daňově neuznatelných nákladů, účtování by tedy probíhalo na vrub účtu 528, ve prospěch účtu 213.

Zaměstnavatel má možnost tuto částku případně uhradit ze sociálního fondu zaměstnavatele tvořeného ze zisku.

- **Varianta B** – bezplatně poskytnuté stravenky v nominální hodnotě 130 Kč.

Pro zaměstnance se v tomto případě nic nemění – opět se jedná o nepeněžní plnění, které je plně osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP.

U zaměstnavatele ale nastává komplikace, jelikož 55 % z nominální hodnoty stravenky, tedy částka 71,5 Kč (55 % ze 130 Kč), přesahuje stanovený horní limit 70 % stravného, kterým je pro rok 2019 67,90 Kč. Daňově uznatelným nákladem je pro zaměstnavatele pouze částka 67,90 Kč, zbývající hodnota – 62,10 Kč – bude daňově neuznatelná.

- **Varianta C** – v daném měsíci zaměstnavatel nakoupil 50 ks stravenek v nominální hodnotě 90 Kč, tedy v celkové hodnotě 4 500 Kč. Zaměstnanci budou na tyto stravenky přispívat vždy určitou částkou, která se bude v jednotlivých variantách lišit. Příspěvek bude zaměstnancům srážen ze mzdy.

Pro zaměstnance se nic nemění a toto nepeněžní plnění bude i v tomto případě osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Zaměstnavatel si může do daňově uznatelných nákladů uplatnit 55 % z nominální hodnoty jedné stravenky a maximálně do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin – pro rok 2019 je limit stanovený na 67,90 Kč. Daňově účinnou je pro zaměstnavatele ve všech níže zmíněných možnostech částka 49,50 Kč (55 % z 90 Kč).

- **Zaměstnanec přispívá 60 Kč na jednu stravenku:**

Příspěvek zaměstnavatele vychází na 30 Kč za jednu stravenku. Pro zaměstnavatele je tedy celý příspěvek daňově účinným nákladem, jelikož částka nepřekročila stanovený limit (49,50 Kč) a zároveň nedosáhla maximálního stanoveného limitu pro rok 2019 (67,90 Kč). V tabulce 4.1. je zobrazeno účtování v případě, kdy zaměstnanec přispívá částkou 60 Kč:

Tab. 4.1. Účtování stravenek – zaměstnanec přispívá ve výši 60 Kč.

| Účetní případ: | Kč | MD | D |
|--|---------|-----|-----|
| 1. VBÚ – Nákup stravenek | 4 500,- | 213 | 221 |
| 2. Výdej stravenek zaměstnancům | | | |
| a) Vznik pohledávky za zaměstnanci | 3 000,- | 335 | 213 |
| b) Zúčtování nároku na příspěvek (daňově účinný náklad) | 1 500,- | 527 | 213 |
| 3. Úhrada stravenek (srážkou ze mzdy) | 3 000,- | 331 | 335 |

Zdroj: vlastní zpracování

- **Zaměstnanec přispívá 35 Kč na jednu stravenku:**

Příspěvek zaměstnavatele vychází na 55 Kč za jednu stravenku. Pro zaměstnavatele nebude celý příspěvek daňově účinným nákladem, jelikož částka překročila stanovený limit (49,50 Kč) o 5,50 Kč. Zároveň ale nedosáhla maximálního stanoveného limitu pro rok 2019 (67,90 Kč). V tabulce 4.2. je zobrazeno účtování v případě, kdy zaměstnanec přispívá částkou 35 Kč:

Tab. 4.2. Účtování stravenek – zaměstnanec přispívá ve výši 35 Kč.

| Účetní případ: | Kč | MD | D |
|---|---------|-----|-----|
| 1.VBÚ – Nákup stravenek | 4 500,- | 213 | 221 |
| 2. Výdej stravenek zaměstnancům | | | |
| a) Vznik pohledávky za zaměstnanci | 1 750,- | 335 | 213 |
| b) Zúčtování nároku na příspěvek (daňově účinný náklad) | 2 475,- | 527 | 213 |
| c) Účtování daňově neúčinného nákladu | 275,- | 528 | 213 |
| 3. Úhrada stravenek (srážkou ze mzdy) | 1 750,- | 331 | 335 |

Zdroj: vlastní zpracování

- **Zaměstnanec přispívá 20 Kč na jednu stravenku:**

Příspěvek zaměstnavatele vychází na 70 Kč. Pro zaměstnavatele nebude celý příspěvek daňově účinným nákladem, jelikož částka překročila stanovený limit (49,50 Kč) o 20,50 Kč a zároveň taky překročila maximální stanovený limit pro rok 2019 (67,90 Kč). V tabulce 4.3. je zobrazeno účtování v případě, kdy zaměstnanec přispívá částkou 20 Kč:

Tab. 4.3. Účtování stravenek – zaměstnanec přispívá ve výši 20 Kč.

| Účetní případ: | Kč | MD | D |
|---|---------|-----|-----|
| 1.VBÚ – Nákup stravenek | 4 500,- | 213 | 221 |
| 2. Výdej stravenek zaměstnancům | | | |
| a) Vznik pohledávky za zaměstnanci | 1 000,- | 335 | 213 |
| b) Zúčtování nároku na příspěvek (daňově účinný náklad) | 2 475,- | 527 | 213 |
| c) Účtování daňově neúčinného nákladu | 1 025,- | 528 | 213 |
| 3. Úhrada stravenek (srážkou ze mzdy) | 1 000,- | 331 | 335 |

Zdroj: vlastní zpracování

V posledním odstavci je vhodné zmínit také nejvýhodnější stravenku pro rok 2019 - jedná o stravenku v nominální hodnotě 123 Kč. V případě, že zaměstnavatel pořídí stravenky právě v této hodnotě, daňově účinná bude částka 67,65 Kč (55 % ze 123 Kč). Tato částka tedy nepřekračuje maximální stanovený limit pro rok 2019 (67,90 Kč) a zároveň se tomuto limitu nejvíce přibližuje, což pro zaměstnavatele znamená nejvyšší možný daňově uznatelný náklad.

4.2 Praktická aplikace u příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance

Poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance je jedním z nejčastěji používaných zaměstnaneckých benefitů. Jedná se o efektivnější formu výhod pro zaměstnance, než by tomu bylo u prostého zvýšení mzdy. V následujícím příkladu je dokázáno, proč právě příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění (případně na doplňkové penzijní spoření nebo soukromé životní pojištění) představuje oproti zvýšení mzdy mnohem lepší způsob odměny zaměstnance – a to jak z pohledu úspory daně z příjmů u zaměstnance, tak i snížení celkových osobních nákladů u zaměstnavatele.

Zaměstnanec pobírá v roce 2019 hrubou mzdu ve výši 25 000 Kč. U zaměstnavatele má podepsané prohlášení k dani – uplatňuje základní slevu na dani na poplatníka ve výši 2 070 Kč/měsíčně pro rok 2019. Varianta A představuje zvýšení mzdy o 2 000 Kč, tedy na 27 000 Kč. Ve variantě B hrubá mzda zůstává stejná, zatímco je zaměstnanci poskytnut příspěvek na penzijní připojištění ve stejné částce – 2 000 Kč.

V souvislosti s tímto praktickým příkladem je vhodné zmínit § 35ba odst. 1 písm. a) ZDP, kde je uvedeno, že základní slevou je sleva na dani na poplatníka, která v roce 2019 činí 24 840 Kč na poplatníka. Tuto slevu si může uplatnit jakákoliv fyzická osoba, která podléhá daní z příjmů. Nebere se zde ohled na to, kolik měsíců ve zdaňovacím období poplatník příjem pobíral. Poplatník není povinen podat daňové přiznání v případě, kdy má příjmy ze závislé činnosti pouze od jednoho anebo postupně od více plátců. Podmínkou je podepsání prohlášení poplatníka u všech plátců daně (zaměstnavatelů) podle § 38k ZDP za příslušné zdaňovací období. Navíc poplatník vyjma příjmů od daně osvobozených a taky příjmů, kde je daň vybírána srážkou dle § 36 ZDP, nemůže mít jiné příjmy podle § 7 až 10 ZDP vyšší než 6000 Kč. Při splnění všech těchto podmínek sníží plátce daně (zaměstnavatel) zaměstnanci vypočtenou měsíční zálohu na daň o 2070 Kč

dle § 35ba ZDP. Díky tomuhle mají při ročním zúčtování daně výhodu zaměstnanci, kteří byli v průběhu roku dlouhodobě nemocní a nepobírali zdanitelnou mzdu a taky studenti, kteří pracovali na prázdninové brigádě a požádají posledního zaměstnavatele o roční zúčtování daně, jelikož právě při ročním zúčtování daně provede poslední plátce odečet roční slevy na poplatníka ve výši 24 840 Kč, což se promítne pozitivně jako přeplatek daně, který bude zaměstnanci vrácen. (Macháček, 2017)

Dále je nutno zmínit také § 6 odst. 9 písm. p) ZDP, ve kterém je vymezeno, že je „od daně z příjmů kromě příjmů osvobozená platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako příspěvek na penzijní připojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní připojištění u instituce penzijního připojištění, 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 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“.

- **Varianta A** – zvýšení hrubé mzdy o 2 000 Kč
- **Varianta B** – poskytnutí příspěvku zaměstnanci v částce 2 000 Kč na penzijní připojištění

V tabulce 4.4. je zobrazeno daňové řešení obou variant na straně zaměstnavatele. I zde je jednoznačně lepší variantou varianta B, díky které bude mít zaměstnavatel měsíčně nižší osobní náklady o 680 Kč. Úsporu osobních nákladů je nutné snížit o daň z příjmů, protože díky nižším nákladům se zaměstnavateli zvýší zisk a tím i základ daně z příjmů. Daň z příjmů u právnických osob činí 19 %, měsíčně tedy zaměstnavatel čistě uspoří 551 Kč za jednoho zaměstnance.

Tab. 4.4. Daňové řešení příspěvku na penzijní připojištění u zaměstnavatele.

| Daňové řešení u zaměstnavatele v Kč | Varianta A | Varianta B |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|
| Hrubá mzda | 27 000,- | 25 000,- |
| Příspěvek na penzijní připojištění | | 2 000,- |
| Náklady na pojistné | 9 180,- | 8 500,- |
| CELKEM | 36 180,- | 35 500,- |

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 4.5. je zobrazeno daňové řešení obou variant na straně zaměstnance. Příspěvek na penzijní připojištění zaměstnavatele představuje pro zaměstnance příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti (podmínkou je, aby tento příspěvek za rok nepřekročil částku 50 000 Kč). Tento příspěvek rovněž nevchází do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Z tabulky vyplývá, že pro zaměstnance je výhodnější variantou varianta B, kdy mu bude celkově vyplácená vyšší částka.

Tab. 4.5. Daňové řešení příspěvku na penzijní připojištění u zaměstnance

| Daňové řešení u zaměstnance v Kč | Varianta A | Varianta B |
|---|-----------------|-----------------|
| Hrubá mzda | 27 000,- | 25 000,- |
| Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %) | 9 180,- | 8 500,- |
| Základ daně | 36 180,- | 33 500,- |
| Měsíční záloha na daň z příjmů (15 %) | 5 427,- | 5 025,- |
| Sleva na dani na poplatníka | 2 070,- | 2 070,- |
| Záloha na daň z příjmů po slevě | 3 357,- | 2 955,- |
| Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %) | 2 970,- | 2 750,- |
| Čistá mzda | 20 673,- | 19 295,- |
| Příspěvek na penzijní připojištění | 0,- | 2 000,- |
| CELKEM | 20 673,- | 21 295,- |

Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Praktická aplikace při bezplatném poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci pro služební a soukromé účely

Poskytnutí motorového vozidla pro služební a soukromé účely se většinou využívá jen pro určitou skupinu zaměstnanců nacházejících se na vyšších úrovních řízení. Může se tedy jednat o různé manažery a vedoucí oddělení. Tento benefit je jednoznačně velkou motivací pro zaměstnance, právě z toho důvodu, že může poskytnuté vozidlo využívat i při svých mimopracovních aktivitách. Primárně ale vozidlo slouží pro jejich pracovní činnost.

V prvním příkladu je uvedena situace, která může běžně nastat při poskytnutí této zaměstnanecké výhody. Ne vždy je řešení tak jednoduché, jak se na první pohled zdá a je třeba sledovat aktuální limity stanovené zákonem.

Pro zaměstnance může být komplikací přesáhnutí limitu pro solidární zvýšení daně. Jak již bylo zmíněno, motorové vozidlo jako benefit se poskytuje převážně zaměstnancům na vyšší úrovni řízení, očekává se u nich tedy i vyšší mzdové ohodnocení.

V souvislosti se solidárním zvýšením daně je vhodné zmínit § 16a odst. 2 ZDP, kde je uvedeno, že „*solidární zvýšení daně činí 7 % z kladného rozdílu mezi součtem příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně podle § 6 a dílčího základu daně podle § 7 v příslušném zdaňovacím období a 48násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení*“. Pro rok 2019 je tato hranice stanovená na 1 569 552 Kč (48 x 32 699 Kč) ročně, tedy 130 796 Kč měsíčně (1 569 552 Kč:12).

▪ **Příklad 1**

Vedoucí prodejního oddělení má se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na bezplatné poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům o vstupní ceně 750 000 Kč. Poplatník uplatňuje slevu na dani na poplatníka. Jiné slevy ani příjmy nemá. Hrubá měsíční mzda vedoucího prodejního oddělení je stanovena na 125 000 Kč.

▪ **Řešení příkladu 1**

Hrubá měsíční mzda vedoucího prodejního oddělení je v částce 125 000 Kč, což by znamenalo, že při výpočtu daně z příjmů ze závislé činnosti nebude docházet k žádným změnám. Zaměstnanec má ale k dispozici bezplatně poskytnuté služební vozidlo pro používání ke služebním i soukromým účelům. V této souvislosti je tedy nutné postupovat dle § 6 odst. 6 ZDP, kde je uvedeno „*poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla*“. Hrubou mzdu je tedy nutno navýšit o 1 % z částky 750 000 Kč, což pro zaměstnance bude představovat zdanitelný příjem ve výši 132 500 Kč (125 000 Kč + 7 500 Kč), což přesahuje limit pro solidární daň, která je v roce 2019 stanovena 130 796 Kč. Proto je v tomto případě nutno uplatnit solidární zvýšení daně dle § 16a ZDP. Výpočet solidárního zvýšení daně u zálohy na daň z příjmů v tomto měsíci činí $(132\,500\text{ Kč} - 130\,796\text{ Kč}) \times 0,07 = 119,28\text{ Kč}$.

V tabulce 4.6. je zobrazený výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance při bezplatném poskytnutí manažerského vozidla ke služebním i soukromým účelům se solidárním zvýšením daně:

Tab. 4.6.: Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance při bezplatném poskytnutí manažerského vozidla ke služebním i soukromým účelům se solidárním zvýšením daně.

| Výpočet měsíční zálohy na daň | Částka v Kč |
|---|-----------------|
| Hrubá mzda | 125 000,- |
| Nepeněžní příjem (bezplatně poskytnuté vozidlo) | 7 500,- |
| Celkový příjem ke zdanění | 132 500,- |
| Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %) | 45 050,- |
| Základ daně | 177 550,- |
| Zaokrouhlení základu daně pro výpočet zálohy | 177 600,- |
| Záloha na daň (15 %) | 26 640,- |
| Solidární zvýšení daně u zálohy na daň | 119,28,- |
| Měsíční záloha na daň po solidárním zvýšení daně | 26 759,28,- |
| Zaokrouhlení měsíční zálohy po solidárním zvýšení | 26 760,- |
| Základní sleva na dani na poplatníka | 2 070,- |
| Záloha na daň po slevě na dani | 24 690,- |
| Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %) | 14 575,- |
| Čistá mzda | 85 735,- |

Zdroj: vlastní zpracování

Druhý příklad představuje situaci při rozhodování zaměstnance s průměrnou hrubou mzdou o tom, zda by měl od zaměstnavatele přijmout motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely. Vstupní cena vozidla zaměstnanci zvýší jeho základ daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů a pojistného. Zároveň se ale nemusí starat o opravy a udržování vozidla a například silniční daň – tyto náklady jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné.

▪ **Příklad 2**

Zaměstnanec se rozhoduje o tom, zda má od zaměstnavatele přijmout motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely. Jeho hrubá mzda činí 35 000 Kč a uplatňuje základní slevu na dani na poplatníka. V případě, že by se rozhodnul využít tuto benefitu, mohl by si vybrat mezi motorovým vozidlem v pořizovací ceně 350 000 Kč, nebo luxusnějším motorovým vozidlem, kterého pořizovací cena činí 750 000 Kč.

- **Varianta A:** Zaměstnanec se rozhodne nevyužít nabídky zaměstnavatele.
- **Varianta B:** Zaměstnanec si vybere motorové vozidlo v pořizovací ceně 350 000 Kč.
- **Varianta C:** Zaměstnanec si vybere motorové vozidlo v pořizovací ceně 750 000 Kč.

V tabulce 4.7. je zobrazen měsíční výpočet čisté mzdy zaměstnance pro všechny varianty:

Tab. 4.7. Výpočet čisté měsíční mzdy zaměstnance

| Výpočet čisté měsíční mzdy v Kč | Varianta A | Varianta B | Varianta C |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| Hrubá mzda | 35 000,- | 35 000,- | 35 000,- |
| Nepeněžní příjem (bezplatně poskytnuté vozidlo) | 0,- | 3 500,- | 7 500,- |
| Celkový příjem ke zdanění | 35 000,- | 38 500,- | 42 500,- |
| Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %) | 11 900,- | 12 920,- | 14 450,- |
| Základ daně | 46 900,- | 51 420,- | 56 950,- |
| Zaokrouhlení základu daně pro výpočet zálohy | 46 900,- | 51 500,- | 57 000,- |
| Záloha na daň (15 %) | 7 035,- | 7 725,- | 8 550,- |
| Základní sleva na dani na poplatníka | 2 070,- | 2 070,- | 2 070,- |
| Záloha na daň po slevě na dani | 4 965,- | 5 655,- | 6 480,- |
| Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %) | 3 850,- | 4 235,- | 4 675,- |
| Čistá mzda | 26 185,- | 25 110,- | 23 845,- |

Zdroj: vlastní zpracování

Z výpočtu v tabulce 4.7. vyplývá, že pro zaměstnance bude z pohledu čisté měsíční mzdy nejvýhodnější nevyužít žádné z motorových vozidel nabízených zaměstnavatelem. Otázkou ale je, zda by neměl zvážit variantu B, kdy se čistá mzda sníží pouze o 1 070 Kč měsíčně, a navíc bude mít k dispozici motorové vozidlo, které bude moci využívat také pro své soukromé účely. Nebude se muset starat o výdaje spojené s údržbou a opravami, jelikož ty uhradí zaměstnavatel. Varianta C se jeví jako nejhorší ze všech variant – pro zaměstnance s průměrnou hrubou mzdou se skutečně nevyplácí používat motorové vozidlo ve vysoké pořizovací ceně, jelikož dojde ke zbytečně velkému zvýšení zálohy na daň a pojistného.

Poslední příklad je zaměřený na situaci, kdy je zaměstnanci poskytnuto nové vozidlo pro služební i soukromé účely ve vyšší hodnotě.

▪ Příklad 3

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně vozidlo k používání pro služební i soukromé účely. Vstupní cena vozidla činila 600 000 Kč. Dne 30.4.2019 zaměstnanec vrátil vozidlo zpět zaměstnavateli. Výměnou za toto vozidlo obdržel nové, lepší vozidlo, které mu je poskytováno bezplatně a za stejných podmínek, jak tomu bylo u předešlého vozidla. Vstupní cena nového vozidla činí 900 000 Kč.

- **Varianta A:** Zaměstnanec převzal nové vozidlo ještě tentýž den, tedy 30. 4. 2019
- **Varianta B:** Zaměstnanec převzal nové vozidlo až následující den, tedy 1. 5.

2019

▪ **Řešení**

Benefit představuje pro zaměstnance nepeněžní příjem, který bude muset zdanit. U varianty A bude tento nepeněžní příjem za měsíc duben 2019 představovat částku 9 000 Kč – a to i v případě, že k převzetí nového vozidla došlo až poslední den v měsíci. Varianta B, kdy zaměstnanec převezme nové vozidlo až 1. 5. 2019, pro něho představuje lepší variantu, jelikož by ušetřil na dani z příjmů a pojistném za měsíc duben 2019 – nepeněžní příjem by činil 6 000 Kč, tedy 1 % z ceny původního vozidla, nikoli nového.

5 Závěr

Zaměstnanecké benefity mohou výrazně ovlivnit úspěšnost společnosti z pohledu řízení lidských zdrojů. Při jejich vhodném zvolení poskytují silnou konkurenční výhodu oproti ostatním firmám na trhu a ovlivňují spokojenost zaměstnanců i jejich motivaci k provádění co nejefektivnější práce. Zaměstnavatel by si měl důkladně promyslet, které zaměstnanecké benefity bude svým zaměstnancům poskytovat. Podstatný je i systém poskytování výhod pro zaměstnance – jedním z nejnáměšších způsobů poskytování v dnešní době je flexibilní (cafeteria) systém odměňování, který při vhodném sestavení představuje objektivní nástroj pro hodnocení práce zaměstnanců.

Velmi významnou součástí při volbě zaměstnaneckých výhod je snaha dosáhnout co nejlepšího optimálního řešení pro obě strany – ideálně tak, aby byly dané benefity osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti na straně zaměstnance a zároveň představovaly pro zaměstnavatele daňově účinný náklad. Ne vždy je takové řešení možné, proto je vhodné pečlivě prostudovat všechny výhody a nevýhody daného zaměstnaneckého benefitu z účetního i daňového hlediska.

Z pohledu daňových a účetních aspektů nemusí být řešení zaměstnaneckých výhod tak jednoduché, jak se na první pohled zdá. Může docházet k mnoha komplikacím, které negativně ovlivní tyto aspekty pro jednu nebo obě strany. Problematice možných komplikací při daňovém a účetním řešení zaměstnaneckých benefitů byla věnována celá praktická část této bakalářské práce, která dokazuje, že nedostatečná znalost v daňové a účetní oblasti může velmi negativně ovlivnit nejen samotnou společnost, ale i její jednotlivé zaměstnance. Proto je více než žádoucí průběžně sledovat daňové zákony a limity, které se každým rokem mění a dle toho přizpůsobit firmou poskytované zaměstnanecké benefity.

Zaměstnanecké výhody jsou jedním z nejdiskutovanějších témat v oblasti řízení lidských zdrojů. Nároky i preference zaměstnanců se s postupem času stále mění. Zatímco v minulosti byl kladen větší důraz na peněžní odměny, současnost apeluje na důležitost péče o psychické zdraví zaměstnance a udržení rovnováhy mezi jeho pracovním a soukromým životem. Tímto se stává neustálé sledování změn a analýza v oblasti zaměstnaneckých výhod nezbytnou součástí při snaze o úspěšné řízení společnosti.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2018*. 28. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 632 s. ISBN 978-80-7554-117-8.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2018*. 15. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. 580 s. ISBN 978-80-7552-923-7.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. vyd. Praha: Management Press, 2015. 400 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
- MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2019*. 29. vyd. Praha: Grada Publishing, 2019. 288 s. ISBN 978-80-271-2274-5.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0
- PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2018*. 26. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 392 s. ISBN 978-80-7554-114-7.
- PELECH, Petr a Vladimír PELC. *Daně z příjmů s komentářem 2018*. 17. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 832 s. ISBN 978-80-7554-144-4.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*. Olomouc: ANAG, 2018. 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3.
- VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2019: praktický průvodce*. 22. vyd. Praha: Grada Publishing, 2019. 472 s. ISBN 978-80-271-2246-2.

Elektronické zdroje

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. CSSZ. *Výše a platba pojistného*. [online] [01.01.2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/>

FINANČNÍ SPRÁVA ČESKÉ REPUBLIKY. *Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů*. [online] [06.02.2015]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Vyhláška č. 333/2018 Sb. o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad*. [online] [19.12.2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34791/Vyhlaska_333_2018.pdf

SODEXO. *Daňově nejvýhodnější stravenka pro rok 2019 má hodnotu 123 Kč*. [online] [31.12.2018]. Dostupné z: <https://cz.sodexo.com/home/pro-media/novinky-a-tiskove-zpravy/newsListArea/novinky-a-tiskove-zpravy/daov-nejvyhodnji-stravenka-pro-r.html>

Seznam zkratk

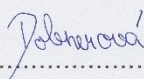
| | |
|-----|--------------------------------|
| D | Dal |
| DPH | Daň z přidané hodnoty |
| GFŘ | Generální finanční ředitelství |
| Kč | Koruna česká |
| MD | Má dáti |
| Sb. | Sbírka zákonů |
| SP | Sociální pojištění |
| VBÚ | Výpis z bankovního účtu |
| VPD | Výdajový pokladní doklad |
| ZDP | Zákon o daních z příjmů |
| ZP | Zdravotní pojištění |

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše)

V Ostravě dne 10. 5. 2019


.....

Justine Claudia Dobnerová

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Účtový rozvrh

Příloha č. 2 - Vyhláška č. 333/2018 Sb.