

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Vyhodnocení rozdílů vlivu zaměstnaneckých benefitů na
výši čisté mzdy zaměstnanců v České republice a
zvoleném státě EU**

Bc. Tereza Hájková

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Tereza Hájková

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Vyhodnocení rozdílů vlivu zaměstnaneckých benefitů na výši čisté mzdy zaměstnanců v České Republice a zvoleném státě EU

Název anglicky

Evaluation of differences in influence of employee benefits on the employees' net salary in the Czech Republic and a selected EU country.

Cíle práce

Cílem diplomové práce je vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů v České Republice a ve zvoleném státě Evropské Unie. Pomocí modelových příkladů bude komparován vliv daňového zatížení na čistou mzdu zaměstnance a mzdové náklady zaměstnavatele u sledovaných států.

Metodika

Metodika zpracování bude vycházet ze sběru dat a studia zákonných norem, odborné literatury a dalších zdrojů tištěného a elektronického charakteru. Na základě jejich prostudování bude proveden výběr teoretických východisek problematiky, tyto poznatky budou použity při zpracování teoretické části práce.

Ve vlastní práci budou na modelových příkladech aplikovány výpočty mzdy a vliv zaměstnaneckých benefitů na výši čisté mzdy ve vybraných státech EU. V závěru bude komparován a vyhodnocen vliv zaměstnaneckých benefitů v České Republice a ve zvoleném státě EU na daňového zatížení pro zaměstnance i zaměstnavatele a na jeho optimalizaci.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

mzda, plat, zaměstnanecké benefity, daň, mzdové náklady

Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- BRŮHA, D. – BUKOVJAN, P. – ČORNEJOVÁ, H. – KALVODA, A. – LEŠTINSKÁ, V. – PELECH, P. – ROUČKOVÁ, D. – SCHMIED, Z. – STÝBLO, J. – ŠENK, Z. – VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2018*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-120-8.
- JANOUSHKOVÁ, J. – KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1364-0.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-275-4.
- MACHÁČEK, I. 2010. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. V Praze: C.H. Beck. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.
- MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2019 – Úplná znění k 1. 1. 2019*. Praha: Grada Publishing, 2019. ISBN 978-80-271-2274-5.
- PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 ZS – PEF (únor 2021)

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2020

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 11. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 11. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vyhodnocení rozdílů vlivu zaměstnaneckých benefitů na výši čisté mzdy v České republice a zvoleném státě EU" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. listopadu 2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za odborné vedení práce, vstřícnost a mnoho cenných rad a podnětů pro zpracování této diplomové práce.

Vyhodnocení rozdílů vlivu zaměstnaneckých benefitů na výši čisté mzdy v České republice a zvoleném státě EU

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů v České republice a ve zvoleném státě EU. Poskytování zaměstnaneckých benefitů je posouzeno s ohledem na základ daně zaměstnance, jeho vyměřovací základ pro odvod pojistného a mzdové náklady zaměstnavatele.

Teoretická východiska práce tvoří literární rešerše o zaměstnaneckých benefitech se zaměřením na nejčastěji vyskytované benefity v České republice a zvoleném státě. Jednotlivé benefity jsou rozebrány z pohledu daňového režimu u zaměstnance a zaměstnavatele a režimu odvodu pojistného.

Výzkumná část práce je rozdělena do dvou kapitol. První část je zaměřena na zvolené zaměstnanecké benefity. Na modelových příkladech jsou ukázány vlivy benefitů, které mohou ovlivnit výsledný příjem zaměstnance a mzdové náklady zaměstnavatele. V druhé části diplomové práce dojde na základě modelových příkladů k vyhodnocení a ke komparaci vlivů jednotlivých zaměstnaneckých benefitů na základ daně zaměstnance a jeho vyměřovací základ pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Následně i ke komparaci vlivů na mzdové náklady zaměstnavatele.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, mzda, daň z příjmů, mzdové náklady zaměstnavatele, zdravotní pojištění, sociální pojištění, zaměstnavatel, zaměstnanec

Evaluation of Differences in Influence of Employee Benefits on the Employees Net Salary in the Czech Republic and a Selected EU Country

Abstract

The thesis deals with the issue of employee benefits in the Czech Republic and in the selected EU country. The provision of employee benefits is assessed with regard to the employee's tax base and its assessment base for the payment of insurance premiums and the employer's wage costs.

The theoretical basis consists of literature searches on employee benefits with a focus on the most common benefits in the Czech Republic and the selected country. All individual benefits are analyzed from the point of view of the tax regime for employees and employers and the regime of premium payment.

Following investigative part is divided into two chapters. First chapter is focused on selected employee benefits. Model examples show the effects of benefits that can affect the employee's final income and the employer's wage costs. In the next chapter of the thesis, on the basis of model examples, the effects of individual employee benefits on the employee's tax base and its assessment base for the payment of social and health insurance are evaluated and compared. Subsequently, to compare the effects on the wage costs of the employer.

Keywords: employee benefits, salary, income tax, employer wage costs, health insurance, social insurance, employer, employee

Obsah

1 Úvod	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce.....	11
2.2 Metodika.....	11
3 Zaměstnanecké benefity	13
3.1 Benefity jako nástroj motivace zaměstnanců.....	13
3.2 Formy poskytování benefitů.....	15
3.3 Členění benefitů.....	16
3.4 Zdanění příjmů a zaměstnanecké benefity v České republice.....	17
3.4.1 Legislativní úprava.....	17
3.4.2 Zdanění příjmů.....	17
3.4.3 Zaměstnanecké benefity mající vliv na vyměřovací základ zaměstnance	20
3.4.4 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v České republice.....	22
3.5 Zdanění příjmů a zaměstnanecké benefity na Slovensku.....	30
3.5.1 Zaměstnanecké benefity mající vliv na vyměřovací základ zaměstnance	31
3.5.2 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity na Slovensku a jejich vliv na daň z příjmů a pojistné.....	31
3.6 Shrnutí rozdílů a odlišností v daňové uznatelnosti zaměstnaneckých benefitů	35
4 Vlastní práce	37
4.1 Modelové příklady vybraných benefitů.....	37
4.1.1 Poskytnutí firemního automobilu pro soukromé účely.....	38
4.1.2 Příspěvky na stravování formou peněžního benefitu a stravenek.....	43
4.1.3 Příspěvek na vzdělávání.....	48
4.1.4 Příspěvek na sport, rekreaci a kulturu.....	50
4.1.5 Příspěvek na penzijní připojištění.....	52
4.2 Vyhodnocení modelových příkladů.....	53
4.2.1 Vyhodnocení na straně zaměstnance.....	53
4.2.2 Vyhodnocení na straně zaměstnavatele.....	63
5 Závěr	65
6 Bibliografie	67

1 Úvod

Zaměstnanecké benefity neboli zaměstnanecké výhody jsou v dnešní době velice rozšířené. Pro uchazeče o nové zaměstnání již není rozhodující pouze výše hrubé mzdy, ale i nabídka poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, a proto se firmy snaží nalézt nástroje, kterými by zaměstnance motivovaly k maximálnímu pracovnímu výkonu. Poskytování benefitů si každá firma volí sama dle svých možností. Záleží na velikosti a situaci firmy.

V dnešní době by poskytované benefity měly nabízet široký výběr služeb a volnočasových aktivit. Zaměstnanec by měl mít možnost si vybrat benefity, které mu nejvíce vyhovují. To zaměstnavatel zaměstnanci může nabídnout pomocí systému „Cafeteria Systems“ nebo tzv. předplacenou benefiční kartou, která nabízí desítky volnočasových aktivit.

Benefity mohou být z finančního hlediska úsporou pro zaměstnance i zaměstnavatele. Plnění poskytovaná formou benefitů jsou za určitých podmínek osvobozena od daně z příjmů a neodvádí se z nich zdravotní a sociální pojištění. Pro zaměstnavatele to poté znamená, že nemá tak vysoké mzdové náklady, ale právě náklady na benefity, které mají zpětný přínos v uplatnění daňově uznatelných nákladů.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je vyhodnocení rozdílu vlivu zaměstnaneckých benefitů na výši čisté mzdy, a to jak v České republice, tak ve vybraném státě EU. Pomocí modelových příkladů budou komparovány vlivy benefitů na příjem zaměstnance a na mzdové náklady zaměstnavatele. Tímto budou zjištěny faktory, které působí na mzdy zaměstnance a na náklady zaměstnavatele obou států. Cílem teoretické části je vymezit pojem „zaměstnanecké benefity“ a představit nejčastěji vyskytující se benefity v České republice a na Slovensku.

2.2 Metodika

Teoretická část diplomové práce bude sestavena ze sběru dat a studia právních předpisů, odborné literatury a dalších elektronických zdrojů. Na základě jejich prostudování bude proveden výběr teoretických poznatků, které poté budou použity při zpracování praktické části diplomové práce.

Praktická část diplomové práce bude navazovat na teoretickou část a bude rozdělena do dvou kapitol. V první kapitole bude vybráno pět nejoblíbenějších benefitů poskytovaných zaměstnavateli v České republice a na Slovensku. Bude se jednat o poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely, příspěvek na stravování formou peněžního příspěvku a stravenek, příspěvek na vzdělávání, příspěvek na sport, kulturu a rekreaci a příspěvek na penzijní připojištění.

Na modelových příkladech budou tyto benefity rozebrány z pohledu zaměstnance i z pohledu zaměstnavatele. Veškeré rozdíly budou ukázány v ukázce výpočtu čisté mzdy zaměstnance. Pro tyto účely bude vytvořen model s fiktivními zaměstnanci, jeden z České republiky s hrubou mzdou 24 000 Kč a druhý ze Slovenska s hrubou mzdou 950 EUR. Pro snadnější komparaci vlivů bude použit aktuální měnový kurz k 27.1.2020 - 25,26 EUR/Kč.

Ve druhé části diplomové práce dojde na základě modelových příkladů k vyhodnocení a ke komparaci vlivů jednotlivých zaměstnaneckých benefitů na základ daně zaměstnance a jeho vyměřovací základ pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Následně i ke komparaci vlivů na mzdové náklady zaměstnavatele.

Výsledkem diplomové práce by mělo být zhodnocení podobnosti, případně odlišnosti, přístupu k výpočtu čisté mzdy a k zaměstnaneckým benefitům ve sledovaných státech.

3 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity (ve světě používaný pojem employee benefits) jsou různá peněžní nebo nepeněžní plnění poskytované navíc k peněžní odměně zaměstnanci. Tyto benefity společně se mzdou nebo platem zaměstnance tvoří celkový soubor odměn. Zaměstnanecké benefity přispívají k motivaci zaměstnanců a k posílení sounáležitosti s firmou, tedy k posílení snahy k odvádění co nejlepší práce (Macháček, 2013).

Mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity, které zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům, můžeme zařadit například příspěvek na stravování, zejména formou poskytování stravenek, penzijní anebo životní pojištění, příspěvek na vzdělávání, dovolená nad rámec zákona, pružná pracovní doba, služební auto, mobil či počítač využívaný pro soukromé účely. Dále se v poslední době stala oblíbeným benefitem práce z domova (home office) nebo tzv. sick days (Duspivová, 2016).

Zaměstnanecké benefity mají několik výhod či nevýhod jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. U zaměstnanců mohou být benefity osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, nezahrnutý nebo zahrnutý do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu zdravotního a sociálního pojištění či zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy¹. U zaměstnavatelů jsou benefity poskytovány na vrub daňově uznatelných nebo neuznatelných výdajů (nákladů), z fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) nebo ze sociálního či obdobného fondu tvořeného ze zlepšeného výsledku hospodaření (Macháček, 2013).

3.1 Benefity jako nástroj motivace zaměstnanců

Motivace zaměstnanců zvyšuje jejich pracovní nasazení, odpovědnost a iniciativu. Motivace není automatická, je proto velmi důležité umět správně používat motivační, finanční i nefinanční a pozitivní i negativní nástroje (Urban, 2017).

¹ Superhrubá mzda – příjem ze závislé činnosti zvýšený o částku povinného zdravotního a sociálního pojištění

V současné době mají zaměstnanecké benefity vedle pohyblivé části mzdy silnou motivační funkci. Mzda je poskytována zaměstnanci za odvedenou práci a rozumí se jí peněžité plnění nebo plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda). Zaměstnanecké benefity mají více významů. Z ekonomického hlediska může jít o úsporu mzdových nákladů a používají se kvůli daňové optimalizaci. Z personálního hlediska jsou zaměstnanecké výhody účinným nástrojem personálního managementu, který přispívá k přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců, napomáhají k motivaci, loajalitě, produktivitě a celkové spokojenosti zaměstnanců. Díky benefitům se zaměstnavatel může odlišit od konkurence, získat konkurenční výhody a zvýšit hodnotu značky i image firmy.

Zákon nařizuje zaměstnavateli povinnost zabezpečit rovné a spravedlivé pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování zaměstnaneckých benefitů jak peněžité, tak i nepeněžité povahy. V pracovněprávním vztahu je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců. Za diskriminaci se považuje jakékoliv rozdílné zacházení se zaměstnanci, a to zejména v odměňování za práci (Pelc, 2011).

Někdy se může o benefitech hovořit jako o součásti celkové odměny. Celková odměna obsahuje všechny stránky odměny, a to zejména základní mzdu, zásluhovou odměnu², zaměstnanecké benefity a nepeněžité odměny. Jedná se tedy o kombinaci peněžité a nepeněžité odměny, kterou může zaměstnanec dostávat za vykonanou práci (Armstrong, 2009).

Schéma 1 – Složky celkové odměny

Celková odměna	Základní mzda	Celková odměna vyjádřena v penězích
	Zásluhová odměna	
	Zaměstnanecké benefity	
Celková odměna	Vzdělávání a rozvoj	Nepeněžité odměny
	Zkušenosti/zážitky z práce	

Zdroj: vlastní zpracování

² Jedná se o odměny, které se vztahují k pracovnímu výkonu, dovednosti nebo praxi. Příkladem může být odměna k 10. výročí ve firmě.

3.2 Formy poskytování benefitů

Benefity lze poskytovat dvěma způsoby:

- 1) fixní způsob poskytování benefitů – tento způsob je zakotvený v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu firmy, kde jsou stanoveny zaměstnanecké benefity s určením pro všechny zaměstnance. Zaměstnanec může, ale nemusí tyto benefity využít. Příkladem takto poskytovaných benefitů mohou být stravenky, služební vozidlo, mobilní telefon, občerstvení na pracovišti nebo možnost slev na výroby;
- 2) flexibilní způsob poskytování benefitů neboli Cafeteria systém – zde zaměstnavatel stanoví balíček benefitů a roční limit bodů pro každého zaměstnance dle pozice, odpracovaných hodin či odvedené práce (Macháček, 2013).

Cafeteria systém

Cafeteria systém je systém odměňování zaměstnanců zaměstnaneckými benefity, u kterého si může sám zaměstnanec vybrat konkrétní benefit dle svého přání. Zaměstnanci sbírají body či kredity, které poté mohou utratit za libovolný benefit z katalogu odměn. Zaměstnavatel předem v katalogu odměn stanoví výčet odměn a jejich cenu.

Cafeteria systém byl zaveden hlavně proto, že zaměstnanci pochází z rozdílných věkových, sociálních a zájmových skupin a každý má jiné priority a přání. Pokud by například zaměstnanci dostávali poukázky do divadla, pro některé zaměstnance by to nebyl přínos, protože by raději chtěli vstupy do fitcentra. Pomocí tohoto systému si každý zaměstnanec může vybrat benefit, který mu vyhovuje.

Další výhodou je, že pro zaměstnance je to viditelnější odměna a pro zaměstnavatele je to levnější než zvýšení měsíčního platu. Například si zaměstnanec za své body v hodnotě 6000 Kč ročně může dopřát několik zaměstnaneckých benefitů, zatímco zvýšení platu o 500 Kč měsíčně často zaměstnanec ani nezaznamená. Zaměstnavatel platí jen za to, co zaměstnanec skutečně vyčerpá, proto nejsou vyhozené peníze za nechtěné lístky do divadla (Dostál, 2017).

MultiSport benefit karta

MultiSport karta se v dnešní době řadí mezi velmi oblíbené zaměstnanecké benefity. Jedná se o kartu, kterou využívají hlavně sportovní zaměstnanci. Karta funguje na principu měsíčního paušálu placeného zaměstnancem. Zaměstnanec poté může po celý měsíc chodit do různých sportovišť po Česku a Slovensku. Každý den může zdarma navštívit jedno z partnerských sportovišť. Částka měsíčního paušálu se liší dle firmy, kde zaměstnanec pracuje. Některé firmy na kartu přispívají 100 %, některé třeba jen 60 % částky paušálu.

V současné době lze MultiSport kartu využít na více než 2 600 míst a lze využít více jak 260 druhů pohybových a relaxačních aktivit. Mezi ně patří např. posilovny, bazény, sauny, lezecké stěny, míčové hry a další (MultiSport, 2020).

3.3 Členění benefitů

Zaměstnanecké benefity lze členit z několika hledisek:

1) Z hlediska daňové a odvodové povinnosti:

- mimořádně výhodné – na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, a neplatí se z nich pojistné, na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem;
- benefity s dílčí výhodností – na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem, u zaměstnance jsou příjmem ze závislé činnosti, tudíž jsou součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

2) Z hlediska věcného:

- na podporu zaměstnaneckého vztahu – souvisí s pracovním zaměřením, např. benefit na ubytování;
- na vzdělávání a osobní rozvoj zaměstnance;
- na zdravotní péči – zaměstnavatel může svému zaměstnanci přispívat na zdravotní péči, placené dny nemoci, na dovolenou nebo poskytovat dovolenou nad rámec zákona a mnoho dalších;
- na sociální aspekty – příkladem mohou být podpory a půjčky ve složitých životných situacích;

- na volný čas – příspěvek na kulturní či sportovní aktivity.

3) Z hlediska výdajů zaměstnavatele:

- finanční – zaměstnavatel vydává finanční prostředky;
- nefinanční – benefit je poskytovaný bez finančního výdaje, příkladem může být poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely (Pelc, 2011)

3.4 Zdanění příjmů a zaměstnanecké benefity v České republice

3.4.1 Legislativní úprava

Zaměstnanecké benefity v české legislativě nejsou zcela zakomponované. Na zaměstnanecké benefity nevzniká právní nárok, záleží pouze na svobodné vůli zaměstnavatele, zda bude benefity poskytovat a v jaké míře. Právní nárok na benefity vzniká až jejich uvedením v pracovní smlouvě, ve vnitřních předpisech podniku nebo v kolektivních smlouvách zaměstnavatele.

Každý zaměstnanecký benefit by měl být v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. V zákoníku práce je mimo jiné upravena péče o zaměstnance, bezpečnost a ochrana zdraví při práci (Pelc, 2011).

3.4.2 Zdanění příjmů

V České republice se zdanění příjmů ze závislé činnosti řídí zákonem č. 586/1992 Sb. o dani z příjmů (dále jen ZDP). Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti zvýšené o povinné pojistné, které je povinen platit zaměstnavatel za svého zaměstnance. Tento základ daně se nazývá „superhrubá mzda“.

Povinné pojistné se skládá ze zdravotního pojištění ve výši 13,5 % (9 % u zaměstnavatele, 4,5 % u zaměstnance) a sociálního pojištění. Od 1.7.2019 vyšla k účinnosti novela, která pro zaměstnavatele snížila odvody na nemocenské pojištění, a to o 0,2 %, tedy na 2,1 %. Sociální pojištění se díky této novele snížilo na 24,8 % místo

původních 25 %. Zaměstnanci na sociálním pojištění zaplatí 6,5 % a zaměstnavatelé 24,8 % z hrubé mzdy (Mečířová, 2019).

Následující schéma 2 znázorňuje výpočet čisté mzdy v České republice. Do schématu pro zjednodušení nejsou zahrnuty slevy na dani, jako je např. sleva na poplatníka ve výši 2 070 Kč při podepsání tzv. růžového prohlášení k dani, které lze podepsat u jednoho zaměstnavatele.

Schéma 2 – Výpočet čisté mzdy v České republice

Hrubá mzda
+ Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem (9 % z hrubé mzdy, zaokrouhleno na Kč nahoru)
+ Sociální pojištění placené zaměstnavatelem (24,8 % z hrubé mzdy, zaokrouhleno na Kč nahoru)
= Superhrubá mzda = hrubá mzda + zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem (zaokrouhleno na sta nahoru)
Zdravotní pojištění placené zaměstnancem (4,5 % z hrubé mzdy, zaokrouhleno na Kč nahoru)
Sociální pojištění placené zaměstnancem (6,5 % z hrubé mzdy, zaokrouhleno na Kč nahoru)
Daň z příjmů (15 % ze superhrubé mzdy)
Čistá mzda = hrubá mzda – zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem – daň z příjmů

Zdroj: vlastní zpracování

Po skončení kalendářního roku povoluje zákon snížit celkový základ daně o tzv. nezdanitelné části. Odpočty nezdanitelných částí se projevují snížením ročního základu daně před výpočtem roční daňové povinnosti a uplatněním slev na dani.

Nezdanitelné části základu daně dle § 15 ZDP

- hodnota bezúplatného plnění;
- částka zaplacených úroků z úvěru ze stavebního spoření nebo z hypotečního úvěru;
- platba příspěvků poplatníkem na penzijní připojištění;

- zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění;
- členské příspěvky člena odborové organizace podle jejich stanov;
- další (dary, odběry krve...) (Lošťák, 2018).

Slevy na dani dle § 35ab ZDP

Slevy na dani umožňují snížit zaměstnanci výši vypočítané daně. Slevy na dani zohledňují osobní, rodinné a zdravotní poměry zaměstnance a jsou vyjádřené fixními částkami slev snižujících přímo daň. Slevy na dani jsou pro všechny poplatníky stejné. Lze využít až 8 druhů slev na dani, avšak nelze odečítat daň do minusové částky. Tabulka 1 zobrazuje veškeré slevy na dani platné pro rok 2020 (Meritum, 2007).

Tabulka 1 - Slevy na dani

Slevy na dani	Výše měsíční slevy	Výše roční slevy
Základní sleva na poplatníka	2 070 Kč	24 840 Kč
Sleva na manželku/manžela	nelze	24 840 Kč
Sleva na manželku/manžela ZTP/P	nelze	49 680 Kč
Sleva na invaliditu I. a II. stupně	210 Kč	2 520 Kč
Sleva na invaliditu III. stupně	420 Kč	5 040 Kč
Sleva pro držitele průkazu ZTP/P	1 345 Kč	16 140 Kč
Student	335 Kč	4 020 Kč
Školné	nelze	14 600 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle Kučerové, 2020

Základní slevu na poplatníka může uplatnit každý poplatník u jednoho zaměstnavatele – zaměstnanec, podnikatel, student, žena na mateřské dovolené nebo důchodce. Slevu lze uplatnit v daňovém přiznání k dani z příjmů nebo prostřednictvím svého zaměstnavatele a podepsáním formuláře „Prohlášení poplatníka daně z příjmů“.

Sleva na manželku/manžela lze uplatnit, pokud žije s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti a nemá vlastní příjmy přesahující 68 000 Kč ročně. Do této částky se nezahrnují dávky soc. podpory, pomoci apod.

Slevu na studenta může využít student po dobu studia do 26 let, v případě prezenčního studia doktorského programu do 28 let.

Školovné neboli sleva za umístění dítěte lze využít max. do výše min. mzdy za každé dítě, a pokud žije s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti (Kučerová, 2020).

Daňové zvýhodnění na děti dle § 35c ZDP

Na daňové zvýhodnění na děti má nárok každý poplatník, s kterým vyživované dítě žije ve společně hospodařící domácnosti. Toto zvýhodnění se odečítá od vypočítané daně snížené o slevy na dani. U daňového zvýhodnění na dítě je možné dosáhnout minusové částky. V tomto případě se pak jedná o tzv. daňový bonus, který se přičte zaměstnanci ke mzdě. V rámci jedné hospodařící domácnosti si daňové zvýhodnění může uplatnit pouze jeden poplatník.

Následující tabulka 2 ukazuje výše daňového zvýhodnění na první, druhé, třetí a další dítě a na děti, které jsou držitelem průkazu ZTP/P (Meritum, 2007).

Tabulka 2 - Daňové zvýhodnění na děti

Typ daňového zvýhodnění	Výše měsíčního zvýhodnění	Výše ročního zvýhodnění
Daňové zvýhodnění na 1. dítě	1 267 Kč	15 204 Kč
Daňové zvýhodnění na 2. dítě	1 617 Kč	19 404 Kč
Daňové zvýhodnění na 3. a další dítě	2 017 Kč	24 204 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě se ZTP/P (1., 2., 3. a další...)	Dvojnásob částky 2 534 Kč / 3 234 Kč / 4 034 Kč	Dvojnásob částky 30 408 Kč / 38 808 Kč / 48 408 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle Kučerové, 2020

3.4.3 Zaměstnanecké benefity mající vliv na vyměřovací základ zaměstnance

Vyměřovací základ zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, který je předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 6 ZDP, a není od této daně osvobozen. Příjmem se rozumí veškeré plnění v peněžní nebo nepeněžní formě (Meritum, 2007).

Zaměstnanecké benefity mohou mít zvýhodněný daňový režim a režim odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Proto jsou v některých případech využívány k tzv. daňové optimalizaci zaměstnavatele a k dlouhodobému snižování daňové povinnosti. Mezi nejvýhodnější benefity pro zaměstnance i zaměstnavatele patří ty, které se nezahrnují do vyměřovacího základu zaměstnance a u zaměstnavatele jsou daňově uznatelné (Pelc, 2011).

Mezi zaměstnanecké benefity, které zvyšují vyměřovací základ zaměstnance patří zejména:

- poskytnutí automobilu zaměstnanci pro služební i soukromé účely;
- nepeněžitě plnění z FKSP, sociálního fondu, ze zisku nebo na vrub daňově neúčinných nákladů poskytnuté zaměstnanci nad rámec osvobozeného plnění, jako například poskytnutí příspěvku na rekreaci a zájezdy v částce vyšší, než je roční limit 20 000 Kč na zaměstnance;
- nepeněžní plnění poskytnutá k pracovnímu nebo životnímu jubileu, jehož hodnota za kalendářní rok přesáhne částku 2 000 Kč;
- příjem plynoucí z cenového zvýhodnění, kdy zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci výrobky, zboží a služby za nižší cenu, než je cena prodejní pro zákazníky. Příjem zahrnovaný do vyměřovacího základu je rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou účtovanou zaměstnanci;
- cestovní náhrady – stravné poskytnuté nad limit uvedeného v zákoníku práce;
- příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření nad 50 000 Kč za rok u jednoho zaměstnance;
- nepeněžitě plnění v rámci přechodného plnění poskytnutého zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce přesahující 3 500 Kč za měsíc;
- hodnota osobních ochranných pracovních pomůcek poskytnutá zaměstnanci nad rámec příslušných předpisů o poskytování osobních pracovních pomůcek na pracovišti.

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují příjmy:

- náhrady škody podle zákoníku práce;
- odstupné vyplácené v souvislosti s ukončením pracovního poměru nebo funkce zaměstnance;

- plnění poskytnutá poživateli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplatnění jednoho roku ode dne skončení zaměstnání;
- jednorázové sociální výpomoci poskytnuté zaměstnanci v souvislosti s živelnou pohromou, s požárem, s ekologickou nebo průmyslovou havárií či jinou mimořádnou závažnou událostí (Lošťák, 2018).

Na straně zaměstnavatele mohou být benefity daňově uznatelné nebo daňově neuznatelné.

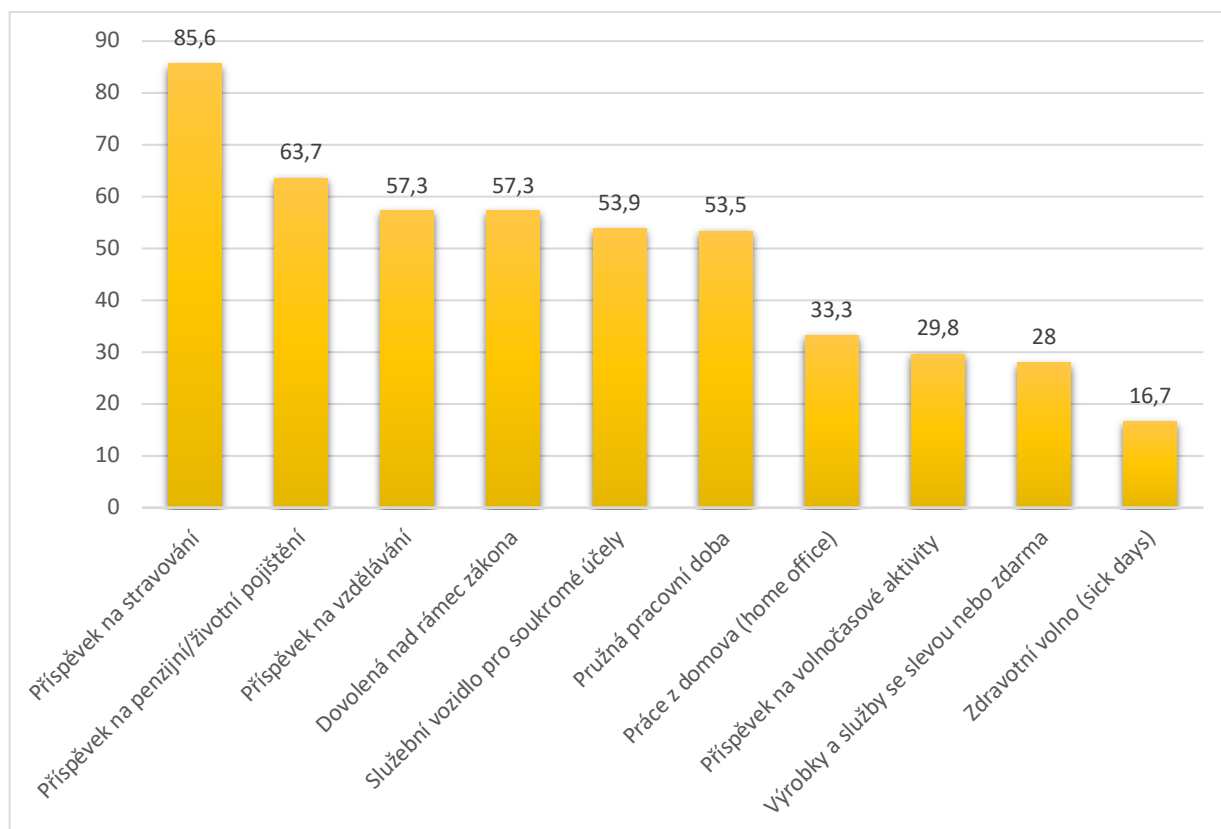
3.4.4 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v České republice

V České republice do problematiky zaměstnaneckých benefitů vstupují tyto právní předpisy:

- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění;
- vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů.

Podle průzkumu, který v roce 2016 provedla Rada hospodářské a sociální dohody ČR, se nejčastěji poskytovaným benefitem stal příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní nebo životní pojištění či příspěvek na vzdělávání. V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 2 845 subjektů ze mzdové sféry. V grafu 1 je žebříček benefitů podle jejich četnosti využívání v roce 2016 (Trexima.cz, 2016).

Graf 1 – Výběr nejčastěji poskytovaných benefitů v ČR v roce 2016 (Podíl subjektů v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle Rady hospodářské a sociální dohody ČR, 2016

Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen dle § 236 zákoníku práce umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Příspěvky na stravování jsou nejčastěji poskytované benefity, které mohou být poskytnuty ve formě stravenek, stravováním zaměstnanců ve vlastním stravovacím zařízení nebo zajištěné prostřednictvím jiných subjektů.

Stravenky

Stravenka je poukázka, která má charakter ceniny a slouží k platbě za jídlo v obchodech a restauračních zařízeních. Výše nominální hodnoty stravenky není omezena žádným právním předpisem, ani není stanoven limit za jakou částku z nominální hodnoty stravenky zaměstnavatel prodá stravenku zaměstnanci. Stravenka může být zaměstnanci poskytnuta i bezplatně. Zaměstnavatel může zakoupit stravenky v hodnotě 80 Kč, 100 Kč, 150 Kč nebo více v případě, že uzavřel smlouvu s firmou, která stravenky zajišťuje.

Podle § 24 zákona o dani z příjmů se vychází ze dvou limitů pro daňovou uznatelnost příspěvku na stravování ve formě stravenek:

- 55 % z nominální hodnoty stravenky;
- 70 % z horní hranice stravného.

Obrázek 1 - Vzor stravenky



Zdoj: sodexo.cz

Provoz vlastního stravovacího zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů

Zaměstnavatel může náklady na zvýhodněné stravování hradit:

- na vrub daňových výdajů³;
- z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů;
- z obou zdrojů.

Hodnota stravování v rámci nepeněžitěho plnění zaměstnavatele zaměstnancům na pracovišti nebo hodnota stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů je od daně z příjmů osvobozena. Nepeněžitě příspěvky se tedy nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Čornejová, 2016).

³ Daňové výdaje – výdaje vynaložené na stravování zaměstnance za podmínek uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Zaměstnavatel si může do daňových výdajů zahrnout výdaje na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění. Podle § 6 odst. 9 ZDP je u zaměstnavatele od daně z příjmů osvobozena platba zaměstnanci ve výši 50 000 Kč ročně.

U zaměstnance jsou od daně z příjmů od roku 2017 osvobozeny příspěvky ve výši 50 000 Kč ročně od jednoho zaměstnavatele. Pro výpočet daně a odvod pojistného je nutné u zaměstnance sledovat od začátku roku celkovou sumu poskytnutých příspěvků od zaměstnavatele. V měsíci, kdy celková suma poskytnutých příspěvků u zaměstnance překročí roční limit, tedy sumu 50 000 Kč, se částka převyšující 50 000 Kč přičte k daňovému základu zaměstnance, odvede se z ní záloha na daň z příjmů a zahrne se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Podmínkou uznatelnosti osvobození je zakotvení příspěvku v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu zaměstnavatele a v pracovní nebo jiné smlouvě. (Čornejová, 2016).

Odborný rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

U plnění poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě vzdělávání je podstatné rozlišovat, zda se jedná o odborný rozvoj, rekvalifikaci zaměstnance související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo o příspěvek na vzdělávání, které s předmětem činnosti zaměstnavatele nesouvisí.

V případě vzdělávání zaměstnanců, v souvislosti s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou veškeré náklady vynaložené na odborný rozvoj daňově uznatelnými výdaji. U zaměstnance jsou nepeněžní plnění osvobozena od daně z příjmů a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Náklady na odborný rozvoj a vzdělávání, které nesouvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele, nelze uplatnit jako daňový výdaj. Tyto výdaje lze hradit pouze ze sociálního fondu a zisku, po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Nepeněžité příspěvky poskytnuté zaměstnanci v souladu s § 6 ZDP jsou osvobozeny od daně z příjmů a neodvádí

se z nich pojistné. Peněžité příspěvky jsou zdanitelným příjmem zaměstnance a zahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Čornejová, 2016).

Dovolená nad rámec zákona

Zákoník práce (§ 211 až 223) říká, že zaměstnanec má právo na minimální výměru placené dovolené v délce alespoň 4 týdnů v případě, kdy pracovní poměr zaměstnance trval po celý kalendářní rok. V případě, že pracovní poměr u zaměstnavatele netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, přísluší zaměstnanci poměrná část dovolené (Lošťák, 2018).

Dovolená nad rámec základní výměry vyplývá z kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu společnosti. Náklady na náhradu mzdy jsou u zaměstnavatele daňovým výdajem. U zaměstnance je náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené zdanitelným příjmem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Čornejová, 2016).

Poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům

Bezplatné poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům je oblíbený benefit zejména u středních a větších firem. Možnost bezplatného využívání služebního automobilu mají fyzické osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti a jsou považovány za zaměstnance podle § 6 odst. 2 ZDP. Při poskytování toho benefitu je nutné postupovat z daňového hlediska dle § 6 ZDP na straně zaměstnance a podle § 24 ZDP na straně zaměstnavatele.

V případě poskytnutí motorového vozidla, ke služebním i soukromým účelům, se za nepeněžitý příjem zaměstnance považuje částka ve výši 1 % pořizovací ceny vozidla, a to za každý započatý kalendářní měsíc, kdy je vozidlo poskytnuto. To znamená, že zaměstnanci vzniká zdanitelný příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla. Tento příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné. Minimální částka pro ocenění nepeněžního příjmu zaměstnance je stanovena na 1 000 Kč (Macháček, 2013).

Je-li zaměstnanci poskytnut automobil, najatý nebo pořízený zaměstnavatelem na finanční leasing, je potřeba vycházet ze vstupní ceny vozidla evidovaného u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla.

Ustanovení § 6 odst. 6 ZDP neupravuje postup, jak daňově posoudit hodnotu pohonných hmot (dále jen PHM) spotřebovaných zaměstnancem při soukromých cestách. Ve většině případů zaměstnavatelé požadují od svých zaměstnanců, aby uhradili PHM, které jsou spotřebovány při soukromých jízdách. Pokud zaměstnavatel úhradu od zaměstnance za PHM nepožaduje a soukromě spotřebované pohonné hmoty uhradí ze svých prostředků, je hodnota tohoto plnění zdanitelným příjmem zaměstnance a podléhá odvodům pojistného (Pfeilerová, 2019).

Pružná pracovní doba

Podle § 85 zákoníku práce zahrnuje pružná pracovní doba časové úseky základní a volitelné, kdy začátek a konec pracovní doby určuje zaměstnavatel vnitřním předpisem. V základní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V případě volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec své pracovní doby. Celková délka jedné směny nesmí být delší jak 12 hodin (Zákon č. 262/2016 Sb.)

Práce z domova (home office)

Práce z domova neboli home office není přímo definován v zákoníku práce (dále jen ZP), v praxi se zařazuje pod pojem práce zvláštní povahy. § 317 ZP upravuje pravidla pro zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonává práci v pracovní době, kterou si sám stanovuje zaměstnanec. Toto ustanovení se vztahuje na jakýkoli distanční výkon práce (např. u klienta, na chalupě, v kavárně), kdy zaměstnanec nemusí dodržovat zaměstnavatelem stanovený rozvrh pracovní doby a pracuje v době a v čase, který mu vyhovuje. Práce z domova nesmí být jednostranně nařízena, zaměstnavatel se musí na práci mimo pracoviště zaměstnavatele se zaměstnancem dohodnout. Dohoda o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele by měla být písemná, jedná se totiž o změnu nebo rozšíření místa výkonu práce (Valentová, 2017).

V dnešní době mnoho firem zavádí práci z domova pro pracovníky, u kterých to povaha jejich práce připouští. Většina firem ale home office nemá zakotvený v pracovních smlouvách či v interní směrnici. To by se do budoucna mělo změnit a interní směrnice by měla stanovovat například komu má být home office umožněn, kdo o něm rozhoduje, jak bude evidován výkon práce a zajištěny podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Podle zákoníku práce vykonává zaměstnanec práci na odpovědnost a náklady zaměstnavatele, tudíž má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci poskytovat náhradu výdajů, které v souvislosti s výkonem práce za stanovených podmínek vznikly. Nárok na náhradu výdajů musí zaměstnanec uplatnit a dostatečným způsobem prokázat (Hejná, 2020).

Mezi nejčastější výhody práce z domova řadíme úsporu času a nákladů na straně zaměstnance díky absenci dojíždění do zaměstnání či možnost uplatnění pro ženy na mateřské dovolené, studenty nebo seniory. Mezi nevýhody pak řadíme ztrátu přímé kontroly nad výkonem práce zaměstnance či nedostatek osobního kontaktu s ostatními kolegy (Valentová, 2017).

Příspěvek na kulturu, sport, rekreaci

Zaměstnavatel může svému zaměstnanci přispívat na rekreaci ve formě příspěvku tuzemské i zahraniční rodinné dovolené, dětské tábory či ozdravné pobyty. Dále pak na kulturu nebo sport, např. nákup lístku do kin, divadel, na sportovní akce, pořádání vánočních a novoročních setkání. Mezi aktivní sportovní benefity pak řadíme např. permanentky do bazénů či fitness center (Pelc, 2011).

Náklady na pořízení vstupenek na kulturní a sportovní akce nejsou u zaměstnavatele daňovým výdajem. U zaměstnance nevstupují do základu daně z příjmů a neodvádí se z příspěvku pojistné. Benefit není nijak limitován roční částkou, avšak musí mít nepeněžitou formu. Může být poskytnut i rodinným příslušníkům zaměstnance.

Zaměstnavatel může svému zaměstnanci přispět na nákup rekreačních poukázek nebo přímo na rekreaci či zájezd. Ve všech případech se musí jednat o nepeněžitý příspěvek, který se u zaměstnavatele bere jako daňově neuznatelný náklad. Zaměstnanci z příspěvku

neodvádí pojistné. Tento příspěvek je limitovaný částkou 20 000 Kč za rok a počítá se dohromady za zaměstnance i jeho rodinné příslušníky (Vítková, 2018).

Zdravotní volno (sick days)

Tento benefit znamená, že si zaměstnanec, v případě pracovní neschopnosti či zdravotní indispozice, může vzít volný den na zotavení nezávisle na dovolené. Zaměstnanec nemusí zaměstnavateli předkládat lékařské potvrzení ani žádat lékaře o neschopenku. Zdravotní volno se nejčastěji využívá pro zotavení z klasických viróz nebo střevních chřipek, jejichž léčba trvá jen několik málo dní a obejde se bez lékařské intervence.

Pro zaměstnance je tento benefit výhodný z hlediska toho, že není povinen jít s každou virózou k lékaři. Pro zaměstnavatele to pak znamená dodatečný náklad, který je kompenzován dřívějším příchodem zaměstnance zpět do práce, jelikož od lékaře nedostane neschopenku.

Sick days, ani zdravotní volno, se nevyskytuje jak v zákoníku práce, tak ani v jiných právních předpisech. Je tedy pouze na zaměstnavateli, zda tento benefit bude nabízet a za jakých podmínek. Podmínky jsou potřeba konkrétně nastavit, aby nedocházelo ke zneužívání. Obvykle zaměstnavatelé poskytují zdravotní volno ve výši 3 až 5 dnů za kalendářní rok (Landwehrmann, 2018).

Od 1.7. 2019 došlo ke zrušení tzv. karenční doby. Do té doby dostaly osoby v zaměstnaneckém či služebním poměru náhradu mzdy nebo platu až od třetího dne nemocenské. Zrušení karenční doby znamená, že nemocní dostanou náhradu mzdy nebo platu i v prvních třech dnech nemoci. To vede k tomu, že sick days neboli zdravotní volno na zotavenou ztrácí význam (Mečířová, 2019).

3.5 Zdanění příjmů a zaměstnanecké benefity na Slovensku

Slovenská republika je členem Evropské unie od roku 2004, od 1.1. 2009 zavedla jako svojí oficiální měnu euro. Legislativně vymezuje daňovou soustavu Slovenské republiky zákon o dani z příjmů č. 595/2003 Z.z. Dalším právním předpisem na Slovensku je zákon upravující zdravotní pojištění č. 580/2004 Z.z. a zákon o sociálním pojištění č. 461/2003 Z.z.

Stejně jako v České republice jsou předmětem daně z příjmů příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání a z jiné samostatné činnosti, z pronájmu, příjmy z kapitálového majetku a ostatní příjmy.

Čistá mzda ze závislé činnosti se vypočítá z hrubé mzdy. Postup výpočtu je znázorněn ve schématu 3:

Schéma 3 – Postup výpočtu čisté mzdy na Slovensku

Hrubá mzda
- Zdravotní pojištění placené zaměstnancem (4 %)
- Sociální pojištění placené zaměstnancem (9,4 %)
- Daň z příjmů (19 %)
= Čistá mzda

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci platí ze své hrubé mzdy zdravotní pojištění ve výši 4 %, sociální pojištění ve výši 9,4 % a daň z příjmů 19 %, pokud základ daně nepřesáhne 176,8násobek životního minima. V případě překročení životního minima je daň z příjmů 25 %. Základ daně si může zaměstnanec snížit o nezdanitelnou část základu dle § 5 zákona o dani z příjmů.

Mezi nezdanitelné části základu daně patří:

- nezdanitelná část základu daně na poplatníka;
- nezdanitelná část základu daně na manželku;
- příspěvek na doplňkové důchodové spoření;
- nezdanitelná část základu daně na úhrady spojené s lázeňskou péčí.

Výše nezdanitelné části na poplatníka je odvozená od životního minima platného v daném roce. Od 1.1.2020 se nezdanitelná část na poplatníka vypočítá jako 21násobek sumy životního minima. Zároveň se výše nezdanitelné části odvíjí od toho, zda poplatník dosáhne základu daně, který je nižší nebo vyšší jak 92,8násobek sumy platného životního minima.

Zaměstnavatelé jsou povinni platit za své zaměstnance zdravotní pojištění ve výši 10 % z hrubé mzdy a sociální pojištění ve výši 25,2 %.

Mezi osvobozené příjmy na Slovensku patří příjmy z prodeje bytu nebo domu, sociální příjmy a transfery, stipendia, přijaté náhrady škod, úroky, výnosy ze státních dluhopisů a finanční prostředky plynoucí z grantů (Široký, 2018).

3.5.1 Zaměstnanecké benefity mající vliv na vyměřovací základ zaměstnance

Mezi příjmy, které se nezapočítávají do vyměřovací základu zaměstnance patří:

- odstupné a odchodné;
- náhrada za pracovní pohotovost, za služební pohotovost, příplatek za pohotovost;
- příspěvky ze sociálního fondu;
- příjem zaměstnance v souvislosti s využíváním motorového vozidla pro služební i soukromé účely;
- odměna vyplacena při pracovním výročí a životním výročí;
- odměna podle zvláštních předpisů v oblasti průmyslových práv;
- odměna při odchodu do starobního důchodu, předčasného starobního důchodu a invalidního důchodu;
- plnění poskytnuté zaměstnavatelem po skončení pracovního poměru, služebního poměru nebo státně zaměstnaneckého poměru (Zákon č. 580/2004 Z.z.).

3.5.2 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity na Slovensku a jejich vliv na daň z příjmů a pojistné

V roce 2017 proběhl na Slovensku průzkum od společnosti Grafton, který byl zaměřený na zjištění nejoblíbenějších benefitů ve Slovenské republice. Průzkum ukázal, že největší zájem je o 13. a 14. plat, příspěvek na bydlení či služební automobil (Žákovič, 2018).

Poskytované benefity na Slovensku jsou velice podobné těm v České republice. Zaměstnanecské výhody na Slovensku upravuje zákon o dani z příjmů č. 595/2003 a zákoník práce č. 331/2001.

Tabulka 3 ukazuje 10 neoblíbenějších benefitů poskytovaných na Slovensku.

Tabulka 3 – Top 10 neoblíbenějších benefitů na Slovensku

Top 10 neoblíbenějších benefitů na Slovensku
1. 13. – 14. plat
2. Příspěvek na bydlení
3. Služební automobil pro soukromé účely
4. Placená dovolená nad rámec zákona
5. Home office – práce z domova
6. Sick days – zdravotní volno
7. Flexibilní pracovní doba
8. Jazykové kurzy
9. Příspěvek na nadstandardní zdravotní péči
10. Vzdělávací program

Zdroj: vlastní zpracování dle Grafton, 2017

13.-14. plat

Národní rada Slovenské republiky schválila novelu zákona v roce 2018, ve které byly zavedeny dva termíny – třináctý a čtrnáctý plat. Třináctý plat představuje peněžní plnění při příležitosti období letních dovolených a čtrnáctý plat představuje plnění při příležitosti vánočních svátků.

Třináctý plat do výše 500 EUR je osvobozeným příjmem zaměstnance a neodvádí se z něho zdravotní a sociální pojištění. V případě vyšší částky se částka, která překračuje hranici 500 EUR, zahrne do základu daně (Andrlík a další, 2018).

Příspěvky na stravování nad rámec zákona

Zaměstnavatel je, stejně jako v České republice, povinný zajistit stravování svých zaměstnanců pracujících na plný úvazek. Nejčastějším řešením je zajištění „stravných lístků“ (= stravenky) pro své zaměstnance. Minimální hodnota stravenky na Slovensku je 3,15 EUR, přičemž zaměstnavatel je povinen přispět minimálně 55 % z hodnoty stravenky. Hodnota stravenky je osvobozena od placení pojistného a daně z příjmů. Zaměstnavatelé často přispívají zaměstnancům nad rámec zákona, tj. více než 55 % z hodnoty stravenky. V tomto případě je tento benefit u zaměstnance osvobozený od daně z příjmů a u zaměstnavatelů je suma příspěvku, která přesahuje částku 2,31 EUR, daňově neuznatelným nákladem (Borgulová, 2016).

Služební automobil pro soukromé účely

Pokud je zaměstnanci poskytnuto motorové vozidlo pro služební i soukromé účely, vzniká zaměstnanci nepeněžitý příjem po dobu osmi bezprostředně po sobě následujících kalendářních roků od zařazení vozidla do užívání. V prvním roce ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla zaměstnavatele a v následujících sedmi letech ze vstupní ceny motorového vozidla sníženého o 12,5 % k prvnímu dni příslušného kalendářního roku (Zákon č. 595/2003 Z.z.).

Placená dovolená nad rámec zákona

Základní výměru dovolené stanovuje Zákon o dani z příjmů Slovenské republiky. Zaměstnavatel může poskytnout svému zaměstnanci vyšší výměru dovolené, než zákon stanovuje. Podle § 5 odst. 2 ZDP je suma zúčtované náhrady mzdy zdanitelným příjmem a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Podle § 19 ZDP se mzda a náhrady mzdy za dovolenou považuje za daňový výdaj (Andrlík a další, 2018).

Home office a sick day

Na Slovensku, stejně jako v České republice, nejsou home office ani sick days definovány v žádném legislativním předpisu. Je pouze na zaměstnavateli, jak se se svým zaměstnancem domluví na podmínkách práce z domova, četnosti, kontrole splněných

podmínek atd. a kolik nabídne zaměstnanci zdravotního volna. Obvykle se jedná o 3 až 5 dnů za kalendářní rok.

Flexibilní pracovní doba

Flexibilní pracovní doba na Slovensku má velmi podobné podmínky jako v České republice. Jedná se o nejčastěji používanou formu flexibility, kde je stanovený pouze pracovní čas, ve kterém musí být zaměstnanec na pracovišti a kolik hodin musí za dané období odpracovat. Začátek a konec pracovní směny si volí zaměstnanec sám. Tento způsob flexibilní pracovní doby je nejvíce využíván u administrativních profesí (Kostercová, 2017).

Vzdělávání a jazykové kurzy

V případě benefitu ve formě vzdělávání zaměstnanců se tento příjem považuje u zaměstnance za osvobozený od daně z příjmů dle § 5 ZDP, a to pouze v případě, že vzdělávání souvisí s činností anebo s podnikáním jeho zaměstnavatele. U zaměstnavatelů se pak jedná o daňový náklad.

Osvobození od daně se nevztahuje na kvalifikaci a získávání vyššího stupně vzdělání. Takovýto benefit v peněžité formě je u zaměstnance zdanitelným příjmem a podléhá placení zdravotním a sociálním odvodům (Borgulová, 2016).

Doplňkové důchodové spoření a penzijní připojištění

Ze zákona nemá zaměstnavatel povinnost přispívat zaměstnanci na doplňkové důchodové spoření a penzijní připojištění. Pokud tak učiní, je to považované za daňově uznatelný náklad, avšak hodnota příspěvku nesmí přesáhnout 6 % ze zúčtované mzdy zaměstnance.

U zaměstnance se tento příspěvek považuje za zdanitelný příjem a odvádí se z něho zdravotní pojištění. Příspěvky na doplňkové důchodové spoření a penzijní připojištění jsou zároveň odčitatelnou položkou od základu daně do výše 180 EUR (Borgulová, 2016).

Poskytnutí pracovních oděvů a prostředků

Častou formou benefitů je poskytování ochranných pracovních oděvů a prostředků, pracovního oblečení a osobních hygienických prostředků. Zaměstnavatel může zaměstnanci uhradit konkrétní částku nebo mu poskytnout paušální částku na nákup požadovaných oděvů a prostředků.

U zaměstnavatele se náklady na poskytnutí ochranných prostředků považují za daňově uznatelný. U zaměstnance tento příjem není předmětem daně (Borgulová, 2016).

3.6 Shrnutí rozdílů a odlišností v daňové uznatelnosti zaměstnaneckých benefitů

V Tabulka 4 je znázorněné pět benefitů, které se řadí mezi nejběžněji používané jak v České republice, tak i na Slovensku a ukazuje které benefity vstupují do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

Tabulka 4 - Vstup jednotlivých benefitů do VZ pro odvod pojistného

<i>Druh benefitu</i>	Česká republika	Slovensko
<i>Poskytnutí automobilu pro soukromé účely</i>	Zahrnováno do výpočtu	Nezahrnováno do výpočtu
<i>Příspěvky na stravování</i>	Peněžní příjem – zahrnováno Nepeněžitý příjem – nezahrnováno	Peněžní příjem – zahrnováno Nepeněžitý příjem – nezahrnováno
<i>Příspěvky na vzdělávání</i>	Peněžní příjem – zahrnováno Nepeněžitý příjem – nezahrnováno	Peněžní příjem – zahrnováno Nepeněžitý příjem – nezahrnováno (pokud se nejedná o doškolování)
<i>Příspěvek na sport</i>	Nezahrnováno do výpočtu	Nezahrnováno do výpočtu
<i>Příspěvek na penzijní připojištění</i>	Nezahrnováno do výpočtu	Zahrnováno do výpočtu pro odvod ZP Nezahrnováno do výpočtu pro odvod SP

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 5 ukazuje jednotlivé zaměstnanecké benefity z hlediska jejich daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele a z pohledu zaměstnance. Ukazuje také, zda se jedná o zdanitelné plnění či se jedná o plnění osvobozené.

Tabulka 5 - Daňová uznatelnost benefitů u zaměstnance a zaměstnavatele

<i>Druh benefitu</i>	Česká republika		Slovensko	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
<i>Poskytnutí automobilu pro soukromé účely</i>	ZD + 1 % ze VC automobilu	Daňově uznatelný náklad	ZD + 1 % ze VC, další roky snížená VC	Daňově uznatelný náklad
<i>Příspěvky na stravování</i>	Osvobozen nepeněžitý příjem	Daňově uznatelný náklad do limitu	Osvobozen nepeněžitý příjem	Daňově uznatelný náklad do limitu
<i>Příspěvky na vzdělávání</i>	Osvobozeno v případě nepeněžitého příjmu	Osvobozeno v případě souvislosti s předmětem činnosti	Doškolování – nepeněžitý příjem osvobozen Zvyšování kvalifikace – nepeněžitý příjem vstupuje do ZD	Osvobozeno v případě souvislosti s předmětem činnosti
<i>Příspěvek na sport</i>	Osvobozen nepeněžitý příjem	Daňově neuznatelný náklad	Osvobozen nepeněžitý příjem	Daňově neuznatelný náklad
<i>Příspěvek na penzijní připojištění</i>	Osvobozeno do 50 000 Kč ročně	Daňově uznatelný náklad, pokud je uvedeno ve smlouvě	Zdanitelný příjem	Daňově neuznatelný příjem

Zdroj: vlastní zpracování

Při porovnání Tabulky 4 s Tabulkou 5 je vidět, že pokud je určitý benefit osvobozen od daně, většinou zároveň nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění a naopak. Rozdíl je patrný, v našem případě, pouze u poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely, kde takto vzniklý nepeněžitý příjem na Slovensku nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, i když se na straně zaměstnance jedná o zdanitelný příjem.

4 Vlastní práce

Praktická část diplomové práce se zabývá komparací a zdaněním zaměstnaneckých benefitů v České republice a na Slovensku. V první části práce budou na modelových příkladech ukázány vlivy daňového zatížení na čistou mzdu zaměstnance v případě poskytnutí různých zaměstnaneckých benefitů. V druhé části vlastní práce bude tento modelový příklad vyhodnocen a budou posouzeny jednotlivé vlivy benefitů na čistou mzdu zaměstnance.

4.1 Modelové příklady vybraných benefitů

Pro komparaci bylo vybráno 5 nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Jedná se o poskytnutí firemního automobilu pro soukromé účely, příspěvky na stravování formou peněžního benefitu a stravenek, příspěvek na vzdělávání a příspěvek na sport, rekreaci a kulturu.

Všechny vlivy daňového zatížení jednotlivých benefitů budou ukázány na fiktivních zaměstnancích. V České republice se jedná o zaměstnance na pozici účetní s měsíční hrubou mzdou 24 000 Kč, na Slovensku se též jedná o zaměstnance na pozici účetní s měsíční hrubou mzdou 950 EUR. Pro snadnější komparaci vlivů bude použit aktuální měnový kurz k 27.1.2020 - 25,26 EUR/Kč.

Následující Tabulky 6 a 7 znázorní výpočet čisté mzdy zaměstnance v České republice a na Slovensku.

Tabulka 6 - Výpočet čisté mzdy v České republice

Hrubá mzda zaměstnance	24 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnance 4,5 %	1 080 Kč
Sociální pojištění zaměstnance 6,5 %	1 560 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 9 %	2 160 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatele 24,8 %	5 952 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 nahoru	32 200 Kč
Daň 15 % po slevách (sleva na poplatníka)	2 760 Kč
Čistá mzda zaměstnance	18 600 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 7 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku

Hrubá mzda zaměstnance	950 EUR
Zdravotní pojištění zaměstnance 4 %	38,00 EUR
Sociální pojištění zaměstnance 9,4 %	89,30 EUR
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 10 %	95,00 EUR
Sociální pojištění zaměstnavatele 25,2 %	239,38 EUR
Základ daně	822,70 EUR
Nezdanitelná část základu daně	367,85 EUR
Základ daně před zdaněním	454,85 EUR
Daň z příjmů 19 %	86,42 EUR
Čistá mzda zaměstnance	736,28 EUR

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.1 Poskytnutí firemního automobilu pro soukromé účely

Na modelovém příkladu bude ukázán vliv zdanění poskytnutého firemního automobilu pro soukromé účely zaměstnanci. Pro řešení příkladu je vybrán automobil Toyota Corolla s pořizovací (vstupní) cenou 489 900,-. Tento automobil má průměrnou spotřebu benzínu 4,45l/100 km (Autohled.cz) a do provozu bylo uvedeno v roce 2019. Aktuální cena benzínu natural 95 k 26.11.2019 je 32,17 Kč/l (kurzy.cz).

Vozidlo je zaměstnanci poskytováno jak na pracovní cesty, tak i k soukromým účelům. Předpokládá se, že automobil bude zaměstnanci poskytován min. 8 let od zakoupení vozu.

Česká republika

V České republice se považuje za nepeněžitý příjem zaměstnance částka ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla, nejméně však tato částka musí činit 1 000 Kč. Zaměstnanci tedy vzniká zdanitelný příjem, který se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. V tomto modelovém příkladu každý měsíc vstoupí zaměstnanci do jeho vyměřovacího základu částka 4 899 Kč. Z této částky musí zaměstnanec odvést zdravotní a sociální pojištění.

Tabulka 8 - Výpočet vstupní ceny v následujících 8 let od zakoupení automobilu

Rok	Vstupní cena	1 % ze vstupní ceny
2019	489 900 Kč	4 899 Kč
2020	489 900 Kč	4 899 Kč
2021	489 900 Kč	4 899 Kč
2022	489 900 Kč	4 899 Kč
2023	489 900 Kč	4 899 Kč
2024	489 900 Kč	4 899 Kč
2025	489 900 Kč	4 899 Kč
2026	489 900 Kč	4 899 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Slovensko

Na Slovensku je tomu obdobně. Zaměstnanci vzniká nepeněžitý příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla. Tento příjem se na rozdíl od České republiky nezapočítává do vyměřovacího základu pro odvody na zdravotní a sociální pojištění. Nepeněžitý příjem zvyšuje zaměstnanci základ daně.

Rozdílný výpočet výše nepeněžitého příjmu nastává u druhého roku. Na Slovensku zákon o dani z příjmů zohledňuje opotřebení automobilu do výpočtu nepeněžitého příjmu zaměstnance. Po dobu 7 let se každoročně postupně snižuje vstupní cena vozidla o 12,5 %. Po uplynutí 8 let od zařazení automobilu do užívání nebude jeho používání zaměstnancem pro soukromé účely představovat nepeněžitý příjem zaměstnance.

Tabulka 9 - Úprava vstupní ceny automobilu na Slovensku

Rok	Vstupní cena	1 % ze vstupní ceny
2019	19 394 EUR	193,94 EUR
2020	16 970 EUR	169,70 EUR
2021	14 849 EUR	148,49 EUR
2022	12 993 EUR	129,93 EUR
2023	11 369 EUR	113,69 EUR
2024	9 948 EUR	99,48 EUR
2025	8 704 EUR	87,04 EUR
2026	7 616 EUR	76,16 EUR

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 9 znázorňuje úpravy vstupní ceny automobilu na Slovensku. V prvním roce (viz rok 2019) zaměstnanec vstupuje do základu daně částka ve výši jednoho procenta z pořizovací ceny automobilu. V následujících 7 letech dochází ke každoročnímu postupnému snižování vstupní ceny o 12,5 % a tím i ke snižování částky vstupující do základu daně.

Na Slovensku i v České republice tento benefit pro zaměstnavatele znamená daňově uznatelný náklad. Co se týče částky vstupující do základu daně u zaměstnance, ta je v prvním roce poskytování automobilu pro soukromé účely v jednotlivých státech totožná. Ve druhém a dalším roce je tento benefit výhodnější pro zaměstnance na Slovensku z toho důvodu, že vstupní cena se každoročně snižuje o 12,5 %. Jednotlivé rozdíly znázorňuje Tabulka 10, kde byly jednotlivé částky přepočítány dle aktuálního měnového kurzu k 27.1.2020 - 25,26 EUR do české měny.

Tabulka 10 - Srovnání částky vstupující do základu daně zaměstnance v jednotlivých státech

Rok	ČR	Slovensko	Rozdíl
2019	4 899 Kč	4 899 Kč	0 Kč
2020	4 899 Kč	4 287 Kč	612 Kč
2021	4 899 Kč	3 751 Kč	1 148 Kč
2022	4 899 Kč	3 282 Kč	1 617 Kč
2023	4 899 Kč	2 872 Kč	2 027 Kč
2024	4 899 Kč	2 513 Kč	2 386 Kč
2025	4 899 Kč	2 199 Kč	2 700 Kč
2026	4 899 Kč	1 924 Kč	2 975 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 11 - Výpočet čisté mzdy v případě poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely v ČR

Česká republika	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Hrubá mzda zaměstnance	24 000 Kč	24 000 Kč	24 000 Kč	24 000 Kč	24 000 Kč	24 000 Kč	24 000 Kč	24 000 Kč
Částka vstupující do základu daně	4 899 Kč	4 899 Kč	4 899 Kč	4 899 Kč	4 899 Kč	4 899 Kč	4 899 Kč	4 899 Kč
Navyšovaná hrubá mzda o nĕpenĕžitý příjem	28 899 Kč	28 899 Kč	28 899 Kč	28 899 Kč	28 899 Kč	28 899 Kč	28 899 Kč	28 899 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnance 4,5 %	1 301 Kč	1 301 Kč	1 301 Kč	1 301 Kč	1 301 Kč	1 301 Kč	1 301 Kč	1 301 Kč
Sociální pojištění zaměstnance 6,5 %	1 879 Kč	1 879 Kč	1 879 Kč	1 879 Kč	1 879 Kč	1 879 Kč	1 879 Kč	1 879 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel 9 %	2 601 Kč	2 601 Kč	2 601 Kč	2 601 Kč	2 601 Kč	2 601 Kč	2 601 Kč	2 601 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel 24,8 %	7 167 Kč	7 167 Kč	7 167 Kč	7 167 Kč	7 167 Kč	7 167 Kč	7 167 Kč	7 167 Kč
<u>Superhrubá mzda</u> zaokrouhlena na 100 nahoru	38 700 Kč	38 700 Kč	38 700 Kč	38 700 Kč	38 700 Kč	38 700 Kč	38 700 Kč	38 700 Kč
Daň 15 % po slevách (sleva na poplatníka)	3 735 Kč	3 735 Kč	3 735 Kč	3 735 Kč	3 735 Kč	3 735 Kč	3 735 Kč	3 735 Kč
Čistá mzda zaměstnance	17 085 Kč	17 085 Kč	17 085 Kč	17 085 Kč	17 085 Kč	17 085 Kč	17 085 Kč	17 085 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 12 - Výpočet čisté mzdy v případě poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely na Slovensku

Slovensko	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Hrubá mzda	950 EUR	950 EUR	950 EUR	950 EUR	950 EUR	950 EUR	950 EUR	950 EUR
zaměstnanec	(24 000 Kč)	(24 000 Kč)	(24 000 Kč)	(24 000 Kč)	(24 000 Kč)	(24 000 Kč)	(24 000 Kč)	(24 000 Kč)
Zdravotní pojištění	38 EUR	38 EUR	38 EUR	38 EUR	38 EUR	38 EUR	38 EUR	38 EUR
zaměstnanec 4 %	(960 Kč)	(960 Kč)	(960 Kč)	(960 Kč)	(960 Kč)	(960 Kč)	(960 Kč)	(960 Kč)
Sociální pojištění	89,30 EUR	89,30 EUR	89,30 EUR	89,30 EUR	89,30 EUR	89,30 EUR	89,30 EUR	89,30 EUR
zaměstnanec 9,4 %	(2 256 Kč)	(2 256 Kč)	(2 256 Kč)	(2 256 Kč)	(2 256 Kč)	(2 256 Kč)	(2 256 Kč)	(2 256 Kč)
Zdravotní pojištění	95 EUR	95 EUR	95 EUR	95 EUR	95 EUR	95 EUR	95 EUR	95 EUR
zaměstnavatel 10 %	(2 400 Kč)	(2 400 Kč)	(2 400 Kč)	(2 400 Kč)	(2 400 Kč)	(2 400 Kč)	(2 400 Kč)	(2 400 Kč)
Sociální pojištění	239,39 EUR	239,39 EUR	239,39 EUR	239,39 EUR	239,39 EUR	239,39 EUR	239,39 EUR	239,39 EUR
zaměstnavatel 25,2 %	(6 047 Kč)	(6 047 Kč)	(6 047 Kč)	(6 047 Kč)	(6 047 Kč)	(6 047 Kč)	(6 047 Kč)	(6 047 Kč)
Základ daně	822,70 EUR	822,70 EUR	822,70 EUR	822,70 EUR	822,70 EUR	822,70 EUR	822,70 EUR	822,70 EUR
	(20 781 Kč)	(20 781 Kč)	(20 781 Kč)	(20 781 Kč)	(20 781 Kč)	(20 781 Kč)	(20 781 Kč)	(20 781 Kč)
Částka vstupující do	193,94 EUR	169,70 EUR	148,49 EUR	129,93 EUR	113,69 EUR	99,48 EUR	87,04 EUR	76,16 EUR
základu daně	(4 899 Kč)	(4 287 Kč)	(3 751 Kč)	(3 282 Kč)	(2 872 Kč)	(2 513 Kč)	(2 199 Kč)	(1 924 Kč)
Nezdanitelná část	367,85 EUR	367,85 EUR	367,85 EUR	367,85 EUR	367,85 EUR	367,85 EUR	367,85 EUR	367,85 EUR
základu daně	(9 292 Kč)	(9 292 Kč)	(9 292 Kč)	(9 292 Kč)	(9 292 Kč)	(9 292 Kč)	(9 292 Kč)	(9 292 Kč)
Základ daně před	648,79 EUR	624,55 EUR	603,34 EUR	584,78 EUR	568,54 EUR	554,33 EUR	541,89 EUR	531,01 EUR
zdaněním	(16 388 Kč)	(15 776 Kč)	(15 240 Kč)	(14 772 Kč)	(14 816 Kč)	(14 002 Kč)	(13 688 Kč)	(13 413 Kč)
Daň z příjmů 19 %	123,27 EUR	118,66 EUR	114,63 EUR	111,11 EUR	108,02 EUR	105,32 EUR	102,96 EUR	100,89 EUR
	(3 114 Kč)	(2 997 Kč)	(2 896 Kč)	(2 807 Kč)	(2 729 Kč)	(2 660 Kč)	(2 601 Kč)	(2 548 Kč)
Čistá mzda	693,73 EUR	698,34 EUR	702,37 EUR	705,89 EUR	708,98 EUR	711,68 EUR	714,04 EUR	716,11 EUR
zaměstnanec	(17 524 Kč)	(17 640 Kč)	(17 742 Kč)	(17 831 Kč)	(17 909 Kč)	(17 977 Kč)	(18 037 Kč)	(18 089 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 11 a 12 znázorňuje výpočet čisté mzdy v případě poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely v České republice a na Slovensku. Z tabulky 8 je patrné, že v České republice se výše nepeněžitého příjmu nemění a každý rok vstupuje do vyměřovacího základu částka ve výši 4 899 Kč, tj. 1 % ze vstupní hodnoty automobilu. To způsobuje navýšení hrubé mzdy zaměstnance a jeho odvody na zdravotní a sociální pojištění a zároveň i mzdové náklady zaměstnavatele. V porovnání s výpočtem čisté mzdy bez příspěvku (viz Tabulka 6) se daň zaměstnance zvýšila o 975 Kč.

Na Slovensku vstupuje nepeněžitý příjem do základu daně, a proto odvody na zdravotní a sociální pojištění zůstávají stejné, jako v případě výpočtu mzdy bez příspěvku (viz Tabulka 7). I přesto, že je v České republice nižší sazba daně (15 %) než na Slovensku (19 %), tak zaměstnanec na dani zaplatí méně. Je to způsobené právě tím, kam vstupuje nepeněžitý příjem a také tím, že na Slovensku berou v potaz opotřebování automobilu, a tudíž se hodnota vstupující do základu daně snižuje. Jak je z Tabulky 12 patrné, daň placená zaměstnancem se každoročně snižuje a čistá mzda roste.

V roce 2019 zaměstnanec v České republice na dani zaplatí 3 735 Kč a jeho čistá mzda je 17 085 Kč. Oproti tomu na Slovensku zaplatí zaměstnanec na dani v roce 2019 123,27 EUR (resp. 3 114 Kč), tedy o 24,58 EUR (resp. 621 Kč) méně než zaměstnanec v ČR, a jeho čistá mzda je 693,73 EUR (resp. 17 524 Kč), tedy o 17,38 EUR (resp. 439 Kč) více než u zaměstnance v ČR.

4.1.2 Příspěvky na stravování formou peněžního benefitu a stravenek

Následující modelové příklady ukazují rozdíly v poskytnutí zaměstnaneckého benefitu na stravování ve formě peněžního příspěvku a ve formě stravenek v obou sledovaných státech.

Česká republika

Zaměstnanec v České republice pracuje na pozici účetní a jeho měsíční hrubá mzda je ve výši 24 000 Kč. Zaměstnanec uplatňuje slevy na poplatníky, žádné jiné slevy na dani neuplatňuje. Zaměstnanec se rozhoduje, zda je pro něho výhodnější získávat příspěvek

na stravování ve formě peněžního příspěvku ve výši 2 200 Kč nebo ve formě stravenek v nominální hodnotě 100 Kč. Předpokládá se, že v daném měsíci je 22 pracovních dnů. Zaměstnavatel přispívá na stravenky minimální hodnotu 55 %, zbytek hodnoty stravenky je zaměstnanci strháváno z čisté mzdy.

Na následujících modelových příkladech budou zobrazeny obě varianty:

- a) peněžní příspěvek
- b) stravenky v nominální hodnotě 100 Kč

Varianta a) peněžní příspěvek

U varianty a) se peněžní příspěvek ve výši 2 200 Kč připočítává k hrubé mzdě zaměstnance a je součástí odvodu zdravotního a sociálního pojištění. Zaměstnanec zaplatí každý měsíc o 99 Kč více na zdravotním pojištění, o 143 Kč více na pojištění sociálním a jeho daň se tak zvýší o 453 Kč. Znamená to, že jeho čistý měsíční příjem se zvýší pouze o 1 523 Kč.

I na straně zaměstnavatele se náklady na mzdu zvyšují o pojistné, které je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Celkově zaměstnavateli vzrostou odvody na zdravotním a sociálním pojištění o 744 Kč. Toto pojistné si zaměstnavatel odečte od výnosů při stanovení výsledku hospodaření. Při současné dani z příjmů právnických osob ve výši 19 % činí snížení daně z příjmů 142 Kč. Celkové mzdové náklady zaměstnavatele jsou ve výši 35 056 Kč a skládají se z hrubé mzdy ve výši 26 200 Kč, zdravotního pojištění ve výši 2 358 Kč a sociálního pojištění ve výši 6 498 Kč.

Tabulka 13 - Výpočet čisté mzdy v případě peněžního příspěvku

Hrubá mzda včetně peněžního příspěvku	26 200 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnance 4,5 %	1 179 Kč
Sociální pojištění zaměstnance 6,5 %	1 703 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 9 %	2 358 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatele 24,8 %	6 498 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 nahoru	35 100 Kč
Daň 15 % po slevách na dani (sleva na poplatníka)	3 195 Kč
Čistá mzda zaměstnance	20 123 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Varianta b) stravenky v nominální hodnotě 100 Kč

Příspěvek ve formě stravenek je osvobozen od odvodů na zdravotní a sociální pojištění zaměstnance v celé výši. Podmínkou je pouze nepeněžitá forma příspěvku.

V tomto modelovém příkladu zaměstnanec zaplatí za 22 stravenek v nominální hodnotě 100 Kč částku 990 Kč, která mu bude stržena z čisté mzdy. Čistá mzda zaměstnance po zaplacení stravenek bude 17 610 Kč, k tomu dostane stravenky ve výši 2 200 Kč. Jeho měsíční příjem i se stravenkami činí 19 810 Kč.

I přesto, že příspěvek na stravenky je osvobozen od odvodů na pojistné, v tomto modelovém příkladu je pro zaměstnance výhodnější peněžní příspěvek. Měsíčně zaměstnanec získá o 313 Kč více, ročně pak o 3 756 Kč více, než u stravenek.

Na straně zaměstnavatele se jedná opět o daňově uznatelný náklad. Příspěvek ve výši 55 %, tedy částku 1 210 Kč, je možné odečíst od základu daně. Mzdové náklady zaměstnavatele budou ve výši 33 322 Kč (hrubá mzda 24 000 Kč + zdravotní pojištění 2 160 Kč + sociální pojištění 5 952 Kč + hodnota stravenek ve výši 55 %, tj. 1 210 Kč). V porovnání s variantou a) je pro zaměstnavatele výhodnější příspěvek ve formě stravenek, kdy na mzdových nákladech zaplatí o 1 734 Kč méně.

Tabulka 14 - Výpočet čisté mzdy v případě benefitu ve formě stravenek

Hrubá mzda zaměstnance	24 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnance 4,5 %	1 080 Kč
Sociální pojištění zaměstnance 6,5 %	1 560 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 9 %	2 160 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatele 24,8 %	5 952 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 nahoru	32 200 Kč
Daň 15 % po slevách (sleva na poplatníka)	2 760 Kč
Čistá mzda zaměstnance	18 600 Kč
Hodnota stravenek placena zaměstnancem 45 %	990 Kč
Čistá mzda po zaplacení stravenek	17 610 Kč
Hodnota stravenek	2 200 Kč
Celková mzda zaměstnance se stravenkami	19 810 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Slovensko

Na Slovensku pracuje zaměstnanec na stejné pozici – účetní. Jeho hrubá mzda je ve výši 950 EUR. Uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka. I zde se zaměstnanec rozhoduje, zda je pro něho výhodnější benefit ve formě peněžního příspěvku ve výši 88 EUR měsíčně nebo stravenky. Nominální hodnota nabízených stravenek je 4 EUR a zaměstnavatel přispívá 55 % z nominální hodnoty stravenky. V daném měsíci je 22 pracovních dnů.

Varianta a) peněžní příspěvek

Stejně jako v České republice se příspěvek na stravování ve formě peněžního příspěvku připočítává k hrubé mzdě zaměstnance. Z příspěvku se odvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění a podléhá 19 % zdanění. V případě peněžního příspěvku ve výši 88 EUR se zaměstnanci zvýší čistá mzda o 61,73 EUR.

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance jsou 1 403,36 EUR (resp. 35 449 Kč). Oproti tomu jsou mzdové náklady zaměstnavatele v České republice 35 056 Kč. Rozdíl ve výši 393 Kč je způsoben vyššími odvody na zdravotní a sociální pojištění.

Tabulka 15 - Výpočet čisté mzdy v případě peněžního příspěvku

Hrubá mzda včetně peněžního příspěvku	1 038 EUR
Zdravotní pojištění zaměstnance 4 %	41,52 EUR
Sociální pojištění zaměstnanec 9,4 %	97,57 EUR
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 10 %	103,80 EUR
Sociální pojištění zaměstnavatele 25,2 %	261,56 EUR
Základ daně	898,91 EUR
Nezdanitelná část základu daně	367,85 EUR
Základ daně před zdaněním	531,06 EUR
Daň z příjmů 19 %	100,90 EUR
Čistá mzda zaměstnance	798,01 EUR

Zdroj: vlastní zpracování

Varianta b) stravenky

U této varianty je i zde nepeněžitý příspěvek ve formě stravenek osvobozen od odvodů pojištění a zdanění. Zaměstnanec za 22 stravenek zaplatí 39,6 EUR, zaměstnavatel pak zbylou část 48,4 EUR, tj. 55 % z nominální hodnoty stravenek.

Zaměstnavatel může příspěvek v zákonném limitu 55 % uplatnit jako daňový náklad. Celkové náklady zaměstnavatele činí 1 332,78 EUR, resp. 33 666 Kč (hrubá mzda 950 EUR + zdravotní pojištění 95 EUR + sociální pojištění 239,38 EUR + hodnota stravenek ve výši 55 %, tj. 48,4 EUR).

V porovnání s Českou republikou jsou mzdové náklady zaměstnavatele na Slovensku vyšší o 344 Kč, důvod je stejný – vyšší odvody na zdravotní a sociální pojištění na Slovensku.

Stejně jako u modelového příkladu z České republiky je pro zaměstnance na Slovensku výhodnější získávat peněžité příspěvky na stravování ve výši 88 EUR, kdy jeho čistá mzda je 798,01 EUR, oproti tomu čistá mzda zaměstnance v případě příspěvku ve formě stravenek je 784,68 EUR.

Tabulka 16 - Výše čisté mzdy v případě příspěvku ve formě stravenek

Hrubá mzda zaměstnance	950 EUR
Zdravotní pojištění zaměstnance 4 %	38,00 EUR
Sociální pojištění zaměstnance 9,4 %	89,30 EUR
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 10 %	95,00 EUR
Sociální pojištění zaměstnavatele 25,2 %	239,38 EUR
Základ daně	822,70 EUR
Nezdanitelná část základu daně	367,85 EUR
Základ daně před zdaněním	454,85 EUR
Daň z příjmů 19 %	86,42 EUR
Čistá mzda zaměstnance	736,28 EUR
Hodnota stravenek placena zaměstnancem	39,6 EUR
Čistá mzda po zaplacení stravenek	696,68 EUR
Hodnota získaných stravenek	88 EUR
Celková mzda zaměstnance se stravenkami	784,68 EUR

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.3 Příspěvek na vzdělávání

V České republice i na Slovensku může zaměstnavatel přispívat zaměstnanci na vzdělávání a rekvalifikační kurzy. Výše příspěvku není zákonem stanovena. V obou zemích hraje velkou roli, zda vzdělávání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Česká republika

Pro modelový příklad je opět zvolen zaměstnanec s hrubou měsíční mzdou 24 000 Kč. Zaměstnavatel se rozhodl zaměstnanci přispívat na rekvalifikační kurz daňové problematiky ve výši 1 200 Kč měsíčně. Zároveň přispívá 1 000 Kč v nepeněžitě formě na jazykový kurz.

Rekvalifikační kurz

Příspěvek na rekvalifikační kurz daňové problematiky souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, tudíž je tento benefit v nepeněžitě formě pro zaměstnance v plném rozsahu osvobozen od daně z příjmů a odvodů pojistného. Příjem zaměstnance ve formě vzdělávání je 1 200 Kč měsíčně. Za rok pak zaměstnanec získá 14 400 Kč ve formě vzdělávání.

U zaměstnavatele se v případě vzdělávání, související s předmětem činnosti, jedná v plné výši o daňově uznatelný náklad. Roční náklady na jednoho zaměstnance budou 14 400 Kč.

Jazykový kurz

Příspěvek ve výši 1 000 Kč v nepeněžitě formě na jazykový kurz nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Zaměstnanec ke své pracovní náplni cizí jazyk nevyužije. Protože se jedná o nepeněžitě plnění, nevstupuje částka příspěvku do základu daně zaměstnance a neodvádí se z něho zdravotní a sociální pojištění.

Na straně zaměstnavatele se ale jedná o daňově neuznatelný náklad, který zvyšuje základ daně a výslednou daňovou povinnost zaměstnavatele.

Slovensko

Na Slovensku zaměstnanec s hrubou mzdou 950 EUR dostává též příspěvek na rekvalifikační kurz ve výši 45 EUR měsíčně a nepeněžitý příspěvek na jazykový kurz nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele ve výši 40 EUR.

Rekvalifikační kurz

Na Slovensku jsou stejné podmínky pro poskytování benefitů na vzdělávání jako v České republice. U zaměstnavatele se tedy jedná o daňově uznatelný náklad, kterým si může snížit základ daně a daňovou povinnost o 540 EUR ročně.

Na straně zaměstnance se na Slovensku jedná o odlišný benefit než v České republice. Aby byl příjem osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, musí se jednat o nepeněžitý příjem a je třeba rozlišovat skutečnost, zda se jedná o doškolování nebo zvyšování kvalifikace. V tomto modelovém příkladu, kdy zaměstnavatel zaplatí účetní rekvalifikační kurz na daňového poradce, se jedná o zvyšování kvalifikace. Proto bude tento nepeněžitý příjem vstupovat do výpočtu pro základ daně z příjmů fyzických osob a do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Jazykový kurz

Nepeněžitý příspěvek na jazykový kurz ve výši 40 EUR bude stejně jako v České republice považován za příspěvek, který nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Příspěvek nebude vstupovat do základu daně zaměstnance a nebude se z něho odvádět zdravotní a sociální pojištění. U zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad, který vstupuje do základu daně zaměstnavatele.

Tabulka 17 - Vliv benefitu na ZD zaměstnance a na daňovou uznatelnost zaměstnavatele

	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
	Rekvalifikační kurz	Jazykový kurz	Rekvalifikační kurz	Jazykový kurz
Česká republika	Osvobozeno od ZD	Osvobozeno od ZD	daňově uznatelný náklad	daňově neuznatelný náklad
Slovensko	ZD + 45 EUR	Osvobozeno od ZD	daňově uznatelný náklad	daňově neuznatelný náklad

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.4 Příspěvek na sport, rekreaci a kulturu

Příspěvky na sport, rekreaci a kulturu mohou být různé. Modelový příklad zachycuje v obou zemích příspěvek na sport formou MultiSport karty, kterou může zaměstnanec využít ke sportu v různých sportovištích jak v České republice, tak na Slovensku.

Česká republika

Zaměstnanec dostal MultiSport kartu v hodnotě 1 000 Kč. Zaměstnavatel mu 800 Kč přispívá, zbytek je zaměstnanci strháváno z výplaty. Příspěvek zaměstnanci nevstupuje do základu daně a neodvádí se z něho pojistné. Jedná se o nepeněžitý příspěvek.

Čistá mzda zaměstnance po odečtení hodnoty MultiSport karty je 19 923 Kč. Zaměstnanec za zaplacení 200 Kč měsíčně získá každý den jeden vstup na sportoviště dle svého výběru. Pro sportovní zaměstnance může tento benefit ušetřit několik tisíc korun měsíčně. Konkrétně, když bude zaměstnanec pravidelně každý den chodit plavat do bazénu, kde vstupné na jednu hodinu stojí 135 Kč (aquacentrum Šutka, 2020), zaplatí zaměstnanec za 30 dní 4 050 Kč. S MultiSport kartou ušetří 3 850 Kč měsíčně.

U zaměstnavatele se pak jedná o nepeněžitý příspěvek, který nelze zahrnout do daňových výdajů. Příspěvek ve výši 800 Kč bude zatížen daní ve výši 19 %. Celkové náklady zaměstnavatele na tento benefit jsou ve výši 952 Kč na zaměstnance za měsíc, ročně pak 11 424 Kč.

Tabulka 18 - Čistá mzda po odečtení hodnoty MultiSport karty (ČR)

Hrubá mzda zaměstnance	24 000 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnance 4,5 %	1 179 Kč
Sociální pojištění zaměstnance 6,5 %	1 703 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 9 %	2 358 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatele 24,8 %	6 498 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 nahoru	35 100 Kč
Daň 15 % po slevách (sleva na poplatníka)	3 195 Kč
Čistá mzda zaměstnance	20 123 Kč
MultiSport karta	200 Kč
Čistá mzda po odečtení hodnoty MultiSport karty	19 923 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Slovensko

I zde má Slovensko stejné podmínky pro příspěvky na sport v nepeněžitě formě – pomocí MultiSport karty. Zaměstnavatel přispívá na kartu zaměstnanci 32 EUR, zbylých 7 EUR je zaměstnanci strháváno z čisté mzdy.

Zaměstnanec každý měsíc zaplatí ze své mzdy 8 EUR. Zdravotní a sociální pojištění se z tohoto příspěvku neplatí.

U zaměstnavatele se stejně jako v České republice jedná o nedaňový příspěvek, z kterého musí zaměstnavatel odvést 21 %. Celkové měsíční náklady zaměstnavatele na tento benefit jsou ve výši 38,72 EUR (resp. 978 Kč), za rok pak zaměstnavatel zaplatí za zaměstnance 464,64 EUR (resp. 11 737 Kč).

Náklady na MultiSport kartu jsou z pohledu zaměstnavatele na Slovensku vyšší než v České republice. Měsíčně zaměstnavatel na Slovensku zaplatí o 26 Kč více, za rok poté o 313 Kč více. Je to způsobené vyšší sazbou daně právnických osob na Slovensku (tj. 21 %). V České republice sazba daně právnických osob činí 19 %.

Tabulka 19 - Čistá mzda po odečtení hodnoty MultiSport karty (SR)

Hrubá mzda zaměstnance	950 EUR
Zdravotní pojištění zaměstnance 4 %	38,00 EUR
Sociální pojištění zaměstnance 9,4 %	89,30 EUR
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 10 %	95,00 EUR
Sociální pojištění zaměstnavatele 25,2 %	239,38 EUR
Základ daně	822,70 EUR
Nezdanitelná část základu daně	367,85 EUR
Základ daně před zdaněním	454,85 EUR
Daň z příjmů 19 %	86,42 EUR
Čistá mzda zaměstnance	736,28 EUR
MultiSport karta	8,00 EUR
Čistá mzda po odečtení hodnoty MultiSport karty	729,28 EUR

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.5 Příspěvek na penzijní připojištění

Výše příspěvku na penzijní připojištění vyplývá ze směrnice či kolektivní smlouvy zaměstnavatele. Pro modelový příklad činí příspěvek na penzijní připojištění 4 % z měsíční smluvní mzdy zaměstnance, tj. z 24 000 Kč, resp. z 950 EUR, do maximální výše 2 000 Kč (resp. 79 EUR), která byla stanovena ve vnitřní směrnici zaměstnavatele.

Česká republika

Na straně zaměstnavatele se bude jednat o daňově uznatelný náklad ve výši 960 Kč v případě, že zaměstnavatel splní dvě podmínky pro daňovou uznatelnost. První podmínkou je zaslání příspěvku přímo na účet penzijní společnosti, nikoliv na účet zaměstnance, který si pak z těchto peněz hradí penzijní připojištění sám. Druhou podmínkou je zakotvení tohoto benefitu ve vnitřním předpisu zaměstnavatele a smluvní sjednání se zaměstnancem.

U zaměstnance se jedná o osvobozený příspěvek v případě, že celková částka za kalendářní rok nepřesáhne částku 50 000 Kč. V našem případě zaměstnavatel měsíčně přispívá 960 Kč, ročně pak částku ve výši 11 520 Kč. Z toho vyplývá, že není překročen roční limit 50 000 Kč, proto se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob. Tento příjem nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Slovensko

Stejně jako v České republice se u zaměstnavatele jedná o daňově uznatelný náklad za předpokladu, že benefit je zakotven ve vnitřní směrnici a vyplývá ze smluvního ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na Slovensku pro daňovou uznatelnost nákladu platí ještě jedna omezující podmínka. Hodnota příspěvku nesmí přesáhnout 6 % ze zúčtované mzdy zaměstnance. Pokud by příspěvek tuto hodnotu přesáhl, příspěvek nad 6 % by pro zaměstnavatele znamenal nedaňový náklad.

V modelovém příkladu 6 % příspěvku představuje částku 57 EUR. Zaměstnavatel zaměstnanci přispívá částku 38 EUR. To znamená, že limit není překročen a celá hodnota příspěvku je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem.

U zaměstnance se tento příspěvek považuje za zdanitelný příjem, resp. zvyšuje základ daně zaměstnanci. V modelovém příkladu se u zaměstnance zvýší základ daně

o 38 EUR na částku 988 EUR, z kterého bude odváděna daň. Výše příspěvku bude také součástí vyměřovací základu pro odvod zdravotního pojištění. Do vyměřovacího základu pro odvod sociálního pojištění se příspěvek nezahrnuje.

4.2 Vyhodnocení modelových příkladů

Následující kapitola má za cíl komparovat a vyhodnotit vliv jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, které byly výše popsány, na základ daně zaměstnance a jeho vyměřovací základ pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

4.2.1 Vyhodnocení na straně zaměstnance

U benefitu „poskytnutí automobilu pro soukromé účely“ je z Tabulky 10 patrné, že Česká republika a Slovensko mají odlišný přístup k tomu to benefitu. V České republice se jedná o nepeněžitý příjem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění, vždy ve výši 1 % ze vstupní ceny automobilu. Na Slovensku se též jedná o nepeněžitý příspěvek, který vstupuje do základu daně zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny automobilu. Rozdíl je v tom, že na Slovensku se každoročně vstupní cena automobilu snižuje o 12,5 %. To způsobuje, že částka, která vstupuje do základu daně zaměstnance se každý rok snižuje a zaměstnanci se tedy po dobu 7 let placená částka snižuje.

Další rozebíraný benefity „příspěvek na stravování“ a „příspěvek na sport“ mají v České republice a na Slovensku stejnou právní úpravu. V obou případech se jedná o osvobozený příjem, který nevstupuje do základu daně zaměstnance a vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Rozdílnou právní úpravu má Česká republika a Slovensko u benefitu „příspěvek na vzdělávání“. V České republice v případě nepeněžitého příspěvku, ať už na vzdělávání související či nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele, se jedná o osvobozený příspěvek. Tento příspěvek zaměstnanci nevstupuje do základu daně. Podmínkou je nepeněžitá forma a přímá platba poskytovateli vzdělávání. Aby i na Slovensku byl nepeněžitý příjem osvobozen od daní a platby pojistného, musí splňovat ještě jednu podmínku, musí se jednat o doškolování. Tedy o kurzy, které prohlubují znalosti zaměstnanců v jejich oboru.

V případě zvyšování kvalifikace, kdy zaměstnanec dosahuje vyššího stupně vzdělání, se jedná o příjem, který vstupuje do základu daně zaměstnance. Zaměstnanec je povinen z tohoto příspěvku odvádět daně a platit odvody na zdravotní a sociální pojištění.

„Příspěvek na penzijní připojištění“ je v České republice osvobozen od placení daní a pojistného v případě, že příspěvek nepřekročí zákonem stanovený roční limit 50 000 Kč. Na Slovensku je příspěvek na penzijní připojištění brán jako zdanitelný příjem, z kterého se platí daň, a je součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění.

Tabulka 20 znázorňuje konkrétní rozdělení zaměstnaneckých benefitů včetně částek, které vyplývají z modelových příkladů u zaměstnance v České republice.

Tabulka 20 - Zařazení jednotlivých příjmů zaměstnance z České republiky mezi zdanitelný a osvobozený příjem

<i>Druh příjmu</i>	<i>Forma příjmu</i>	<i>Zdanitelný příjem</i>	<i>Osvobozený příjem</i>
<i>Hrubá mzda zaměstnance</i>	Peněžitý příjem	24 000 Kč	X
<i>Poskytnutí automobilu pro soukromé účely</i>	Nepeněžitý příjem	4 899 Kč	X
<i>Příspěvky na stravování</i>	Peněžitý příspěvek	2 200 Kč	X
	Stravenky	X	1 210 Kč
<i>Příspěvky na vzdělávání</i>	Rekvalifikační kurz	X	1 200 Kč
	Jazykový kurz	X	1 000 Kč
<i>Příspěvek na sport</i>	Nepeněžitý příspěvek	X	800 Kč
<i>Příspěvek na penzijní připojištění</i>	Nepeněžitý příspěvek	X	960 Kč
<i>Celkem</i>		31 099 Kč	5 170 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec, z modelového příkladu pracující v České republice na pozici účetní, dostává každý měsíc hrubou mzdu ve výši 24 000 Kč. K jeho měsíční hrubé mzdě se každý měsíc připočítává nepeněžitý příjem za poskytnutí automobilu pro soukromé účely ve výši 4 899 Kč a peněžitý příspěvek ve výši 2 200 Kč. Jeho měsíční zdanitelný příjem se zvýší o 7 099 Kč na částku 31 099 Kč. Benefity ve formě stravenek, příspěvku na vzdělávání, sport a na penzijní připojištění v celkové částce 5 170 Kč jsou osvobozené příjmy, které nepodléhají odvodu pojistného a zdanění.

Na druhé straně zaměstnanec ze Slovenska dostává měsíční hrubou mzdu ve výši 95 EUR. Do jeho vyměřovacího základu pro odvod pojistného je zapotřebí připočítat peněžitý příspěvek na stravování ve výši 88 EUR, příspěvek na vzdělávání ve formě rekvalifikačního kurzu ve výši 45 EUR a nepeněžitý příspěvek na penzijní připojištění ve výši 38 EUR⁴. Vyměřovací základ se tedy zvýší o 171 EUR na celkovou částku 1 121 EUR. Nepeněžitý příjem za poskytnutí automobilu pro soukromé účely ve výši 193,94 EUR vstupuje do základu daně pro stanovení daně fyzických osob. Zdanitelný příjem je ve výši 1 314,94 EUR

Jednotlivé rozdělení na zdanitelný a osvobozený příjem je znázorněný v Tabulce 21. V tabulce jsou jednotlivé částky v eurech přepočítány na českou měnu dle stanoveného měnového kurzu. Částky jsou zaokrouhleny na celá čísla dle matematiky.

⁴ Penzijní připojištění vstupuje do vyměřovacího základu pouze u zdravotního pojištění, nikoliv u sociálního pojištění

Tabulka 21 - Zařazení jednotlivých příjmů zaměstnance ze Slovenska mezi zdanitelný a osvobozený příjem

<i>Druh příjmu</i>	<i>Forma příjmu</i>	<i>Zdanitelný příjem</i>	<i>Osvobozený příjem</i>
<i>Hrubá mzda zaměstnance</i>	Peněžitý příjem	950 EUR (resp. 24 000 Kč)	X
<i>Poskytnutí automobilu pro soukromé účely</i>	Nepeněžitý příjem	193,94 EUR (resp. 4 889 Kč)	X
<i>Příspěvky na stravování</i>	Peněžitý příspěvek	88 EUR (resp. 2 200 Kč)	X
	Stravenky	X	48,4 EUR (resp. 1 200 Kč)
<i>Příspěvky na vzdělávání</i>	Rekvalifikační kurz	45 EUR (resp. 1 132 Kč)	X
	Jazykový kurz	X	40 EUR (resp. 1 010 Kč)
<i>Příspěvek na sport</i>	Nepeněžitý příspěvek	X	32 EUR (resp. 808 Kč)
<i>Příspěvek na penzijní připojištění</i>	Nepeněžitý příspěvek	38 EUR (resp. 960 Kč)	X
<i>Celkem</i>		1 314,94 EUR (resp. 33 084 Kč)	118,4 EUR (resp. 2 979 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

Z Tabulky 21 je zřejmé, že v těchto modelových příkladech na Slovensku vstupuje do základu daně více položek, a proto je základ daně u zaměstnance na Slovensku vyšší o částku 1 985 Kč. Celková částka osvobozených příjmů je na Slovensku nižší než v České republice o 2 191 Kč. Z těchto modelových příkladů vyplývá, že pro zaměstnance je výhodnější pracovat v České republice, kdy do základu daně vstupuje zaměstnanci nižší částka než na Slovensku.

Tabulka 22 - Porovnání vyměřovacích základů a základů daně v ČR a na Slovensku

	Česká republika	Slovensko
Hrubá mzda	24 000 Kč	950 EUR (resp. 24 000 Kč)
Vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění	31 099 Kč	1 314,94 EUR (33 215 Kč)
Vyměřovací základ pro odvod sociálního pojištění	31 099 Kč	1 276,94 EUR (32 256 Kč)
Základ daně	41 700 Kč	1 314,94 EUR (33 215 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 23 znázorňuje výpočet čisté mzdy zaměstnance v případě poskytnutí všech benefitů z modelového příkladu. V České republice se hrubá mzda zaměstnance skládá ze mzdy sjednané pracovní smlouvou a z peněžitých a nepeněžitých příspěvků zaměstnavatele. V našem případě se k hrubé mzdě ve výši 24 000 Kč připočítá peněžitý příjem za stravování ve výši 2 200 Kč. Pro výpočet odvodů na zdravotní a sociální pojištění je zapotřebí sestavit vyměřovací základ. Ten se skládá z hrubé mzdy zaměstnance navýšené o peněžitý příjem za stravování a nepeněžitý příjem za poskytnutí automobilu pro soukromé účely. Z vyměřovacího základu ve výši 31 099 Kč se vypočítá zdravotní pojištění placené zaměstnancem ve výši 4,5 %, sociální pojištění placené zaměstnancem ve výši 6,5 %, zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem ve výši 9 % a sociální pojištění placené zaměstnavatelem ve výši 24,8 %. Celkové odvody zaměstnance na zdravotní a sociální pojištění jsou ve výši 3 422 Kč. Zaměstnavatel pak za zaměstnance zaplatí zdravotní a sociální pojištění ve výši 10 512 Kč.

Patnácti procentní daň placená v České republice se vypočítává z tzv. superhrubé mzdy zaměstnance. Superhrubá mzda se skládá z hrubé mzdy a zdravotního a sociálního pojištění hrazeného zaměstnavatelem. Tato mzda je zaokrouhlena na celé stovky nahoru. U našeho zaměstnance je zaokrouhlená superhrubá mzda ve výši 41 700 Kč, při vypočítání 15 % z této hodnoty nám vyjde daň ve výši 6 255 Kč. Zaměstnanec podepsal tzv. prohlášení k dani, proto mu je odečtena sleva na poplatníka 2 070 Kč. Zaměstnanec zaplatí daň ve výši 4 185 Kč.

Čistá mzda se poté vypočítá odečtením zdravotního a sociálního pojištění placeného zaměstnancem a daní od hrubé mzdy zaměstnance. Zaměstnanci je ještě ze mzdy strhávána

hodnota stravenek (tj. 990 Kč) a MultiSport karty (tj. 200 Kč). Zaměstnanec na svůj účet dostane výplatu ve výši 17 403 Kč. K této částce dostane ještě stravenky v hodnotě 2 200 Kč na nákup potravin.

Tabulka 23 - Výpočet čisté mzdy se všemi poskytovanými benefity v ČR

Hrubá mzda zaměstnance	24 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy o peněžitý příjem za stravování	2 200 Kč
Upravená hrubá mzda zaměstnance	26 200 Kč
Nepeněžitý příjem – poskytnutí automobilu pro soukromé účely	4 899 Kč
Vyměřovací základ pro výpočet pojistného	31 099 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnance 4,5 %	1 400 Kč
Sociální pojištění zaměstnance 6,5 %	2 022 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 9 %	2 799 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatele 24,8 %	7 713 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 nahoru	41 700 Kč
Daň 15 % po slevách (sleva na poplatníka)	4 185 Kč
Čistá mzda zaměstnance	18 593 Kč
Hodnota stravenek placena zaměstnancem	990 Kč
Hodnota MultiSport karty placena zaměstnancem	200 Kč
Čistá mzda zaměstnance po odečtení všech podílů na benefitech	17 403 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Na Slovensku se k hrubé mzdě zaměstnance přičtou peněžité a nepeněžité příspěvky od zaměstnavatele. Rozdíl od výpočtu v České republice se nachází ve stanovení vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění. Výše vyměřovacího základu pro každé pojištění je rozdílná z toho důvodu, že nepeněžitý příjem za penzijní připojištění vstupuje do vyměřovacího základu pouze pro výpočet zdravotního pojištění. Vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění bude ve výši 1 314,94 EUR o 38 EUR vyšší než vyměřovací základ pro odvod sociálního pojištění (1 276,94 EUR).

Další rozdíl ve výpočtu oproti České republice je v základu daně. Základ daně na Slovensku se vypočítá jako hrubá mzda zaměstnance upravená o peněžité a nepeněžité příspěvky. Od základu daně je možné odečíst tzv. nezdanitelné části základu daně z kterých se daň neplatí. V našem případě se od základu daně ve výši 1 314,94 EUR odečte nezdanitelná částka 328,11 EUR. Po odečtení této částky vyjde základ daně před zdaněním, z kterého se vypočítá 19 % daň. Čistá mzda zaměstnance následně bude 766,57 EUR,

ze které se stejně jako v České republice ještě odečte hodnota stravenek (39,6 EUR) a hodnota MultiSport karty (8 EUR). Po odečtení všech podílů zaměstnanec na benefitech bude jeho čistá mzda 719,97 EUR, resp. 18 186 Kč. Zaměstnanec ještě navíc dostane stravenky ve výši 88 EUR.

Při porovnání s Českou republikou, kde má zaměstnanec hrubou mzdu ve stejné výši a stejné zaměstnanecké benefity, dostane zaměstnanec na Slovensku vyšší mzdu o 783 Kč, resp. o 31 EUR.

Pro porovnání výpočtu čisté mzdy v jednotlivých státech je výpočet čisté mzdy na Slovensku v Tabulce 24 přepočítán do české měny.

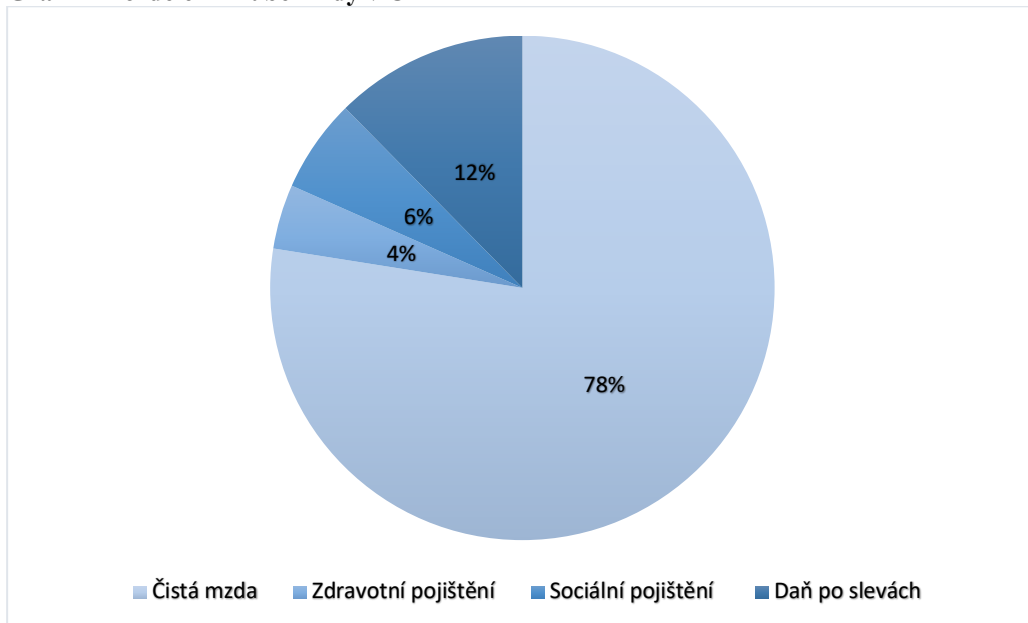
Tabulka 24 - Výpočet čisté mzdy se všemi poskytovanými benefity v SR

Hrubá mzda zaměstnance	950 EUR	24 000 Kč
Navýšení hrubé mzdy za peněžitý příjem za stravování	88 EUR	2 200 Kč
Navýšení hrubé mzdy za rekvalifikační kurz	45 EUR	1 132 Kč
Navýšení hrubé mzdy za nepeněžitý příjem za penzijní připojištění	38 EUR	960 Kč
Upravená hrubá mzda zaměstnance	1 121 EUR	28 316 Kč
Nepeněžitý příjem – poskytnutí automobilu pro soukromé účely	193,94 EUR	4 899 Kč
Vyměřovací základ pro výpočet zdravotního pojištění	1 314,94 EUR	33 215 Kč
Vyměřovací základ pro výpočet sociálního pojištění	1 276,94 EUR	32 256 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnance 4 %	52,60 EUR	1 329 Kč
Sociální pojištění zaměstnance 9,4 %	120,03 EUR	3 032 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 10 %	131,49 EUR	3 321 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatele 25,2 %	321,79 EUR	8 128 Kč
Základ daně	1 314,94 EUR	33 215 Kč
Nezdanitelná část základu daně	328,11 EUR	8 288 Kč
Základ daně před zdaněním	986,83 EUR	24 927 Kč
Daň z příjmů 19 %	181,80 EUR	4 592 Kč
Čistá mzda zaměstnance	766,57 EUR	19 364 Kč
Hodnota stravenek placena zaměstnancem	39,6 EUR	1 000 Kč
Hodnota MultiSport karty placena zaměstnancem	8,00 EUR	202 Kč
Čistá mzda po odečtení všech podílů na benefitech	719,97 EUR	18 186 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

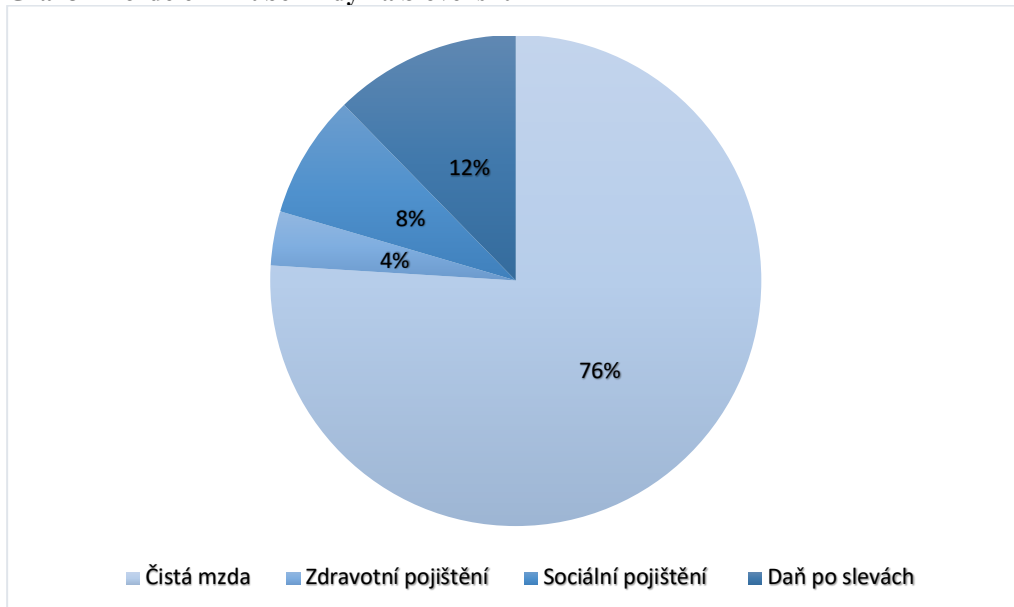
Následující grafy 2 a 3 uvádějí procentuální rozdělení hrubé mzdy na čistou mzdu, zdravotní pojištění placené zaměstnancem, sociální pojištění placené zaměstnancem a zálohu na daň po slevách.

Graf 2 - Rozdělení hrubé mzdy v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3 - Rozdělení hrubé mzdy na Slovensku

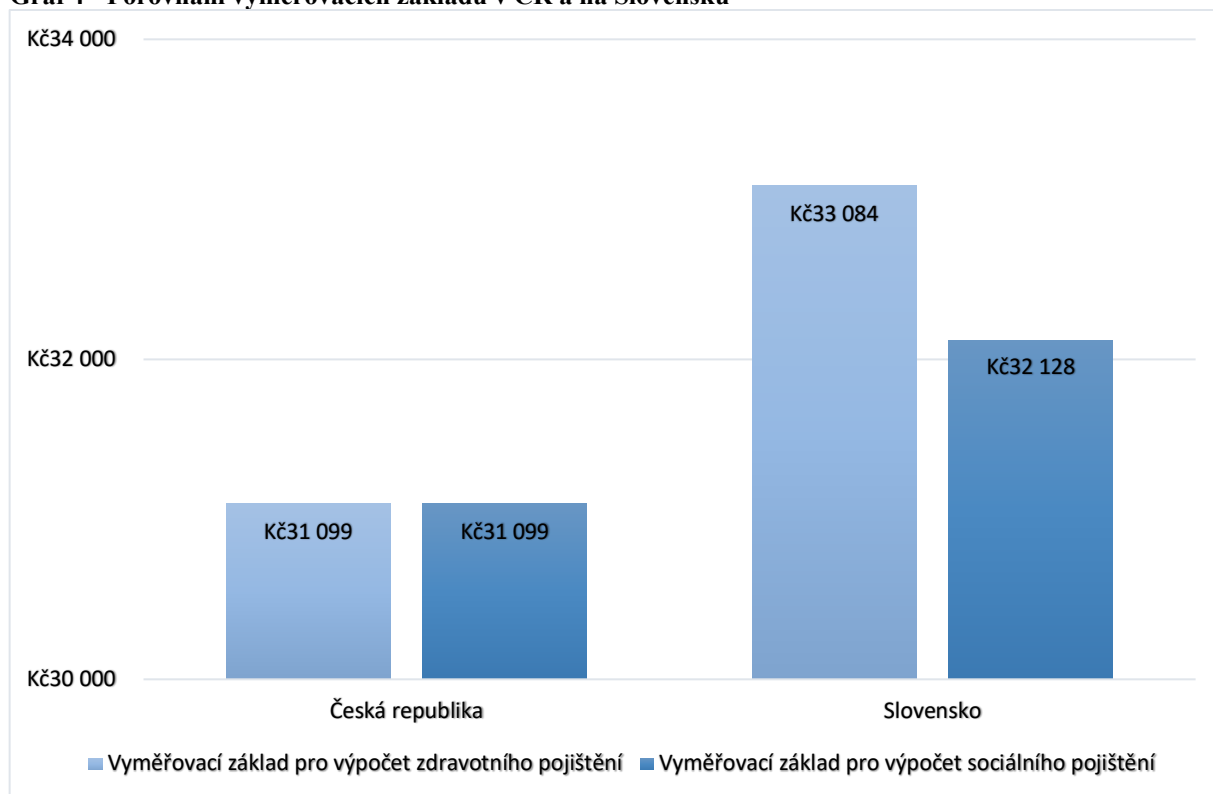


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 2 je patrné, že v České republice 78 % hrubé mzdy představuje čistou mzdu, 4 % zdravotní pojištění, 6 % sociální pojištění a 12 % zálohu na daň z příjmů fyzických osob.

Na druhé straně v rozdělení hrubé mzdy na Slovensku je vidět, že čistá mzda se skládá ze 76 % hrubé mzdy, tedy o 2 % méně než v ČR. Zdravotní pojištění a záloha na daň představuje stejné procentuální zastoupení, tj. 4 % u zdravotního pojištění a 12 % u zálohy na daň. Sociální pojištění na Slovensku zaujímá 8 % z celkové hrubé mzdy zaměstnance, což je o 2 % více než v České republice. Je to způsobené vyšší sazbou placeného sociálního pojištění, kdy na Slovensku se platí sociální pojištění ve výši 9,4 %, zatímco v České republice je sociální pojištění placené zaměstnancem ve výši 6,5 %.

Graf 4 - Porovnání vyměřovacích základů v ČR a na Slovensku



Zdroj: vlastní zpracování

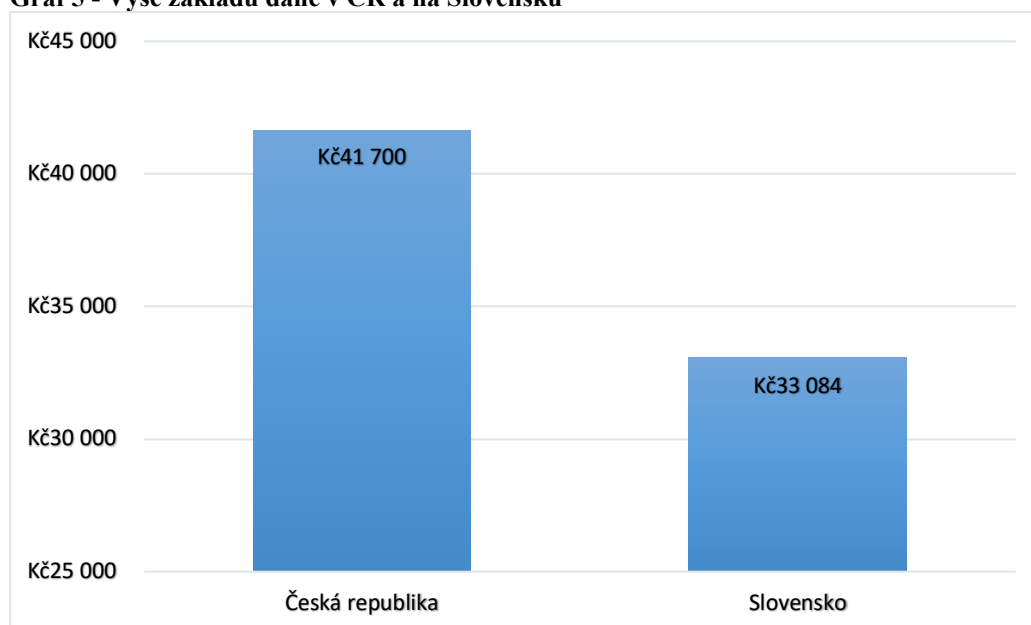
Graf 4 porovnává jednotlivé vyměřovací základy v České republice a na Slovensku. V České republice jsou vyměřovací základy stejné jak pro odvod zdravotního, tak i sociálního pojištění. Na Slovensku se od sebe vyměřovací základy liší o částku 38 EUR,

resp. 956 Kč. Způsobuje to příspěvek na penzijní připojištění, který vstupuje pouze do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění.

Vyměřovací základy v České republice jsou nižší, protože více benefitů poskytovaných zaměstnanci je osvobozených od základu daně a placení pojistného. Ve výše rozebíraných modelových situacích se jedná o 5 osvobozených příjmů – stravenky, příspěvek na vzdělávání (rekvalifikační kurz i jazykový kurz), příspěvek na sport a příspěvek na penzijní připojištění. Na Slovensku se řadí mezi osvobozené příjmy pouze 3 benefity – stravenky, příspěvek na jazykový kurz a příspěvek na sport.

Tabulka 22 říká, že základ daně je v České republice o 8 616 Kč vyšší než na Slovensku. Způsobuje to odlišný způsob výpočtu mzdy. V České republice se daň počítá z hrubé mzdy zvýšené o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem (tzv. superhrubé mzdy). Na Slovensku se do základu daně pojistné nepočítá. Z toho plyne, že v České republice jsou veškeré benefity, které nevstupují do daňového základu, vždy výhodnější než přidání mzdy. Na Slovensku toto neplatí.

Graf 5 - Výše základu daně v ČR a na Slovensku

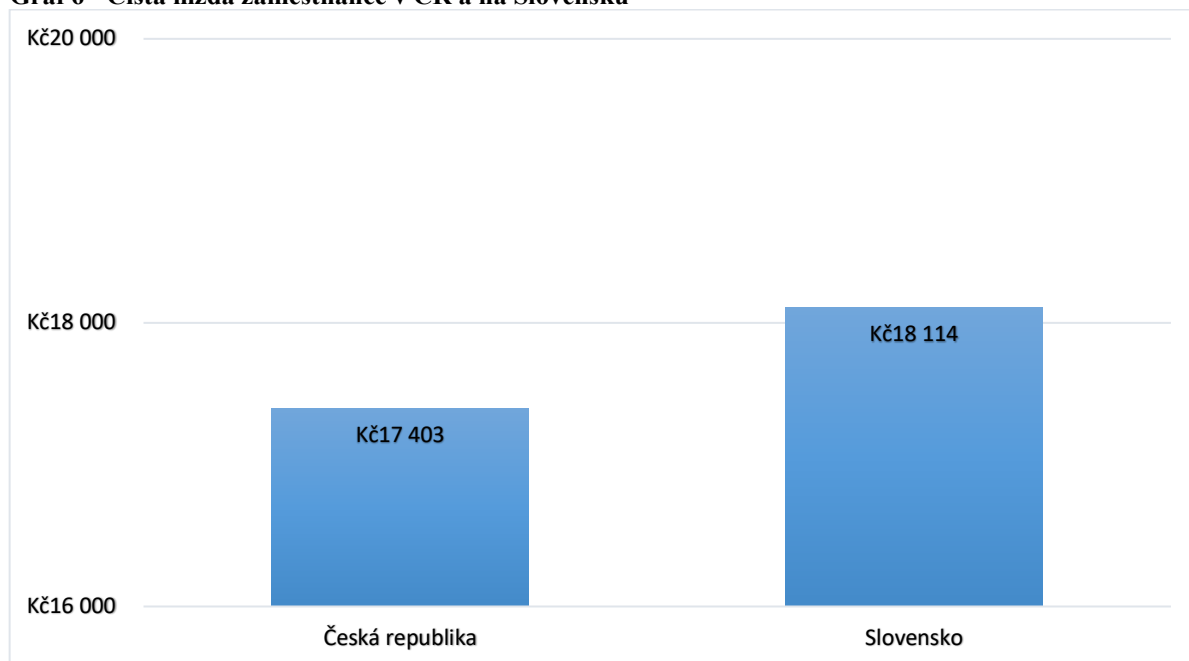


Zdroj: vlastní zpracování

Graf 6 porovnává čistou mzdu zaměstnance v České republice a na Slovensku. Z grafu vyplývá, že zaměstnanec na Slovensku dostane o 711 Kč více než zaměstnanec

v ČR. Tento rozdíl je dán především rozdílnou výší základu daně, sazbou daně a slevami na dani. Dále pak rozdílnou výší odvodu na sociální a zdravotní pojištění, které hradí zaměstnanec. Procentuální výše zdravotního a sociálního pojištění u zaměstnance v ČR je 11 %, na Slovensku je procentuální výše 13,4 %.

Graf 6 - Čistá mzda zaměstnance v ČR a na Slovensku



Zdroj: vlastní zpracování

4.2.2 Vyhodnocení na straně zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele, v případě poskytování benefitů, hraje největší roli, zda je benefit jako náklad daňově uznatelný nebo se řadí mezi daňově neuznatelné náklady. Jednotlivé rozdělení rozebíraných benefitů z modelového příkladu na náklady daňově uznatelné a neuznatelné zobrazuje Tabulka 5 v kapitole 3.6 - Shrnutí rozdílů a odlišností v daňové uznatelnosti zaměstnaneckých benefitů.

V České republice se mezi daňově uznatelné náklady řadí poskytnutí automobilu zaměstnanci pro soukromé účely, příspěvek na stravování do zákonem stanoveného limitu, vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele a příspěvky na penzijní připojištění. Tyto příspěvky si může zaměstnavatel odečíst od základu daně a tím si snížit výši placené daně, která je v České republice ve výši 19 %. Ve výše zpracovaném

modelovém příkladu je pouze jeden benefit, který je v ČR daňově neuznatelný a je součástí základu daně právnických osob. Jedná se o příspěvek na sport v podobě MultiSport karty.

Na Slovensku je právní úprava nákladů podobná jako v ČR. Mezi daňově uznatelné náklady, které si právnická osoba může odečíst od základu daně, se řadí poskytnutí automobilu zaměstnanci pro soukromé účely, příspěvek na stravování do zákonem stanoveného limitu a příspěvek na vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele. Stejně jako v České republice se příspěvek na sport bere jako daňově neuznatelný náklad a z příspěvku se odvádí daň ve výši 21 %. Jediný rozdíl mezi Českou republikou a Slovenskem je v příspěvku na penzijní připojištění, kdy na Slovensku se tento příspěvek bere jako daňově neuznatelný náklad a podléhá zdanění.

5 Závěr

Diplomová práce se zabývá komparací zaměstnaneckých benefitů v České republice a na Slovensku jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Pro komparaci bylo zvoleno pět nejčastěji poskytovaných benefitů – poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely, příspěvky na stravování ve formě peněžního benefitu a stravenek, příspěvek na vzdělávání, příspěvek na sport, kulturu a rekreaci a příspěvek na penzijní připojištění.

Skutečnosti, které určují rozdílnost v jejich vlivu na příjem zaměstnance a na náklady zaměstnavatele, tvoří zákonné předpisy daného státu, odlišná metodika výpočtu čisté mzdy zaměstnance a odlišné sazby daně z příjmů a odvodů na zdravotní a sociální pojištění zaměstnance i zaměstnavatele.

V současné době jsou zásadní rozdíly v metodice výpočtu čisté mzdy mezi Českou republikou a Slovenskem. Pro zaměstnance to znamená, že skutečná čistá mzda je v České republice nižší než na Slovensku, přestože sazba daně je v obráceném poměru (ČR – 15 %, Slovensko – 19 %). Výpočet daně ze superhrubé mzdy tedy navyšuje daňovou povinnost zaměstnanců v České republice.

V současné době v České republice plánované zrušení výpočtu mzdy ze superhrubé mzdy od roku 2021 sníží daňovou povinnost zaměstnance i při nastavení shodné daňové sazby ve výši 19 %.

Na druhou stranu poskytované benefity, které nevstupují do daňového základu, např. příspěvek na vzdělávání či sport, jsou v České republice výhodnější jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Na Slovensku je z pohledu zaměstnavatele stejný důsledek na výši nákladů, pokud poskytuje benefity nebo dojde k navýšení hrubé mzdy.

Na základě provedené komparace bylo ověřeno, že daňová zvýhodnění vybraných zaměstnaneckých benefitů v České republice uspoří jak osobní náklady firem, tak i navýší čistý příjem zaměstnanců. Mzdové benefity, které nevstupují do daňového základu a do

odvodů sociálního a zdravotního pojištění tvoří v České republice vhodný nástroj při přijímání vhodných a kvalitních zaměstnanců.

6 Bibliografie

- Čornejová, Helena a kol. 2016.** *Abeceda Personalisty*. místo neznámé : ANAG, 2016. 978-80-7554-003-4.
- Široký, Jan. 2018.** *Daně v Evropské unii*. Praha : Legas, 2018. ISBN 978-80-7502-274-5.
- Andrlík, Břetislav a Kováčová, Kristína. 2018.** Trendy v podnikání. *Daňové aspekty zamestnaneckých benefitov na Slovensku*. [Online] 2018. [Citace: 30. červenec 2019.] https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/31016/1/3_Andrlik_Kovacova.pdf.
- Armstrong, Michael. 2009.** *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- Šutka, aquacentrum.** Šutka aquacentrum. [Online] [Citace: 28. září 2020.] www.sutka.eu.
- Autohled.cz.** [Online] [Citace: 23. červen 2020] <https://www.autohled.cz/a/toyota/corolla>.
- Borgulová, Jana. 2016.** Accace. *Ako zdaňovat zamestnanecké benefity?* . [Online] 14. listopad 2016. [Citace: 30. červenec 2019.] <https://accace.sk/ako-zdanovat-zamestnanecke-benefity-news-flash/>.
- Dostál, Dalibor. 2017.** businessinfo.cz. *Nečekejte žádnou kávu. Cafeterie pomáhá firmám s benefity pro zaměstnance*. [Online] 21. březen 2017. [Citace: 4. srpen 2019.] <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/necekejte-zadnou-kavu-cafeterie-pomaha-firmam-s-benefity-pro-zamestnance-87869.html>.
- Žákovič, Martin. 2018.** Podnikajte. [Online] 4. leden 2018. [Citace: 30. červenec 2019.] <https://www.podnikajte.sk/zamestnanci-a-hr/zamestnanecke-benefity>.
- Hejná, Veronika. 2020.** E15. *Zaměstnavatelé kvůli koronaviru zavádí home office. Jak na něj?* . [Online] 24. Březen 2020. www.e15.cz.
- Duspisová, Kateřina. 2016.** Nejčastějším benefitem v ČR je příspěvek na stravování. *Trexima*. [Online] 2016. <https://www.trexima.cz/aktualita/nejcastejsim-benefitem-v-cr-je-prispevek-na-stravovani>.
- Kostercová, Vlasta. 2017.** flexipraca.sk. [Online] 2017. [Citace: 4. srpen 2019.] <http://www.flexipraca.sk/flexibilny-pracovny-uvazok>.
- kurzy.cz.** kurzy. [Online] [Citace: 26. Listopad 2019.] <https://www.kurzy.cz/komodity/benzin-nafta-cena/>.
- Kučerová, Dagmar. 2020.** podnikatel.cz. [Online] 20. leden 2020. <https://www.podnikatel.cz/clanky/slevy-na-dani/>.

- Landwehrmann, Tereza. 2018.** epravo.cz. [Online] 22. únor 2018.
<https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>.
- Lošťák, Milan a kolektiv. 2018.** *Průvodce mzdovou problematikou*. místo neznámé : Účetní Portál a.s., 2018. 978-80-88128-24-3.
- Macháček, Ivan. 2013.** *Zaměstnanecké benefity a daně*. místo neznámé : Wolters Kluwer ČR, 2013.
- Meritum. 2007.** *Mzdy*. Praha : Wolters Kluwer, 2007. ISBN: 978-80-7552-542-0.
- Mečířová, Lucie. 2019.** *Karenční doba se u nemocenské ruší*. . místo neznámé : Finance.cz, 2019.
- MultiSport. 2020.** MultiSport. [Online] [Citace: 7. září 2020] <https://multisport.cz>.
- Pelc, Vladimír. 2011.** *Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnanům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha : Leges, 2011.
- Pfeilerová, Jaroslava. 2019.** Škola profi. [Online] 7. říjen 2019. [Citace: 7. říjen 2021.] www.skolaprofi.cz.
- sodexo. 2020.** sodexo.cz. [Online] [Citace: 7. září 2020]
<https://www.sodexo.cz/produkty/sodexo-partneri/stravovani-partneri/gastro-pass-stravenky-partneri/>.
- Trexima.cz. 2016.** Českomoravská konfederace odborových svazů. [Online] Říjen 2016.
<https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/17805/6/Benefity.pdf>.
- Urban, Jan. 2017.** *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha : Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-9598-5.
- Valentová, Klára. 2017.** Právní prostor. [Online] 28. červenec 2017. [Citace: 20. červenec 2019.] <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>.
- Vítková, Jana. 2018.** tpa-group. *Benefity na pokračování V: Sportovní a kulturní akce*. [Online] 22. 10 2018. <https://www.tpa-group.cz/cs/benefity-na-pokracovani-v-sportovni-a-kulturni-akce/>.

Seznam grafů

Graf 1 – Výběr nejčastěji poskytovaných benefitů v ČR v roce 2016 (Podíl subjektů v %)	23
Graf 2 - Rozdělení hrubé mzdy v ČR	60
Graf 3 - Rozdělení hrubé mzdy na Slovensku	60
Graf 4 - Porovnání vyměřovacích základů v ČR a na Slovensku	61
Graf 5 - Výše základu daně v ČR a na Slovensku	62
Graf 6 - Čistá mzda zaměstnance v ČR a na Slovensku	63

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Vzor stravenky	24
----------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Slevy na dani	19
Tabulka 2 - Daňové zvýhodnění na děti	20
Tabulka 3 – Top 10 nejoblíbenějších benefitů na Slovensku	32
Tabulka 4 - Vstup jednotlivých benefitů do VZ pro odvod pojistného	35
Tabulka 5 - Daňová uznatelnost benefitů u zaměstnance a zaměstnavatele	36
Tabulka 6 - Výpočet čisté mzdy v České republice	37
Tabulka 7 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku	38
Tabulka 8 - Výpočet vstupní ceny v následujících 8 let od zakoupení automobilu	39
Tabulka 9 - Úprava vstupní ceny automobilu na Slovensku	39
Tabulka 10 - Srovnání částky vstupující do základu daně zaměstnance v jednotlivých státech	40
Tabulka 11 - Výpočet čisté mzdy v případě poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely v ČR	41
Tabulka 12 - Výpočet čisté mzdy v případě poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely na Slovensku	42
Tabulka 13 - Výpočet čisté mzdy v případě peněžního příspěvku	44
Tabulka 14 - Výpočet čisté mzdy v případě benefitu ve formě stravenek	45
Tabulka 15 - Výpočet čisté mzdy v případě peněžního příspěvku	46
Tabulka 16 - Výše čisté mzdy v případě příspěvku ve formě stravenek	47
Tabulka 17 - Vliv benefitu na ZD zaměstnance a na daňovou uznatelnost zaměstnavatele	49

Tabulka 18 - Čistá mzda po odečtení hodnoty MultiSport karty (ČR).....	50
Tabulka 19 - Čistá mzda po odečtení hodnoty MultiSport karty (SR).....	51
Tabulka 20 - Zařazení jednotlivých příjmů zaměstnance z České republiky mezi zdanitelný a osvobozený příjem.....	54
Tabulka 21 - Zařazení jednotlivých příjmů zaměstnance ze Slovenska mezi zdanitelný a osvobozený příjem.....	56
Tabulka 22 - Porovnání vyměřovacích základů a základů daně v ČR a na Slovensku	57
Tabulka 23 - Výpočet čisté mzdy se všemi poskytovanými benefity v ČR	58
Tabulka 24 - Výpočet čisté mzdy se všemi poskytovanými benefity v SR.....	59

Seznam schémat

Schéma 1 – Složky celkové odměny	14
Schéma 2 – Výpočet čisté mzdy v České republice	18
Schéma 3 – Postup výpočtu čisté mzdy na Slovensku	30